



Periodico Mensile
dell'O.R.S.A. - FERROVIE

IL FERROVIERE

autonomo e di base

1 gennaio 2006

***TFR o Fondi
pensione?***



ANNO II

N° 2

Luglio - Agosto 2005

Istituto Nazionale Assistenza Trasporti

POLIZZA CONVENZIONE INFORTUNI

	COMB A	COMB B	DIPENDENTE
	25,56	25,56	Indennizzo per ogni giorno di infortunio.
	85.215,38	85.215,38	Indennizzo per invalidità permanente, proporzionalmente riducibile in base alla percentuale accertata.
POLIZZA CONVENZIONE RICOVERI DIPENDENTE	85.215,38	85.215,38	Capitale per morte. In caso di decesso dell'assicurato senza diritto a pensione, e per ogni figlio minore o totalmente invalido che risulti beneficiario, è riconosciuta una maggiorazione del 20% del capitale assicurato fino ad un massimo pari al 100% della somma assicurata (170.430,76)
77,47 Indennizzo per ogni giorno di ricovero senza intervento chirurgico.		5681,03	Massimale per rimborso spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio.
103,29 Indennizzo per ogni giorno di ricovero con intervento chirurgico.	25,56	28,40	Premio assicurativo mensile.
232,41 Indennizzo una tantum riconosciuto nel caso di degenze di durata superiore a 10 giorni.			
516,46 Massimale di indennizzo per visite specialistiche ed accertamenti diagnostici effettuati da 30 giorni prima a 30 giorni dopo il ricovero con intervento chirurgico.	COMB A	COMB B	NUCLEO FAMILIARE
	113.620,52	113.620,52	Indennizzo per invalidità permanente, proporzionalmente riducibile in base alla percentuale accertata.
17,04 Premio assicurativo mensile.	113.620,52	113.620,52	Capitale per morte.
		28,40	Indennizzo per ogni giorno di ricovero conseguente a infortunio.
		28,40	Indennizzo per ogni giorno di applicazione di apparato di contenzione (apparecchio gessato, bendaggio rigido, fissatori esterni) per fratture riportate a seguito di infortunio
	20,16	23,86	Premio assicurativo mensile.

POLIZZA CONVENZIONE VITA

È possibile garantirsi una copertura assicurativa per il rischio di morte conseguente ad un infortunio o malattia (da euro 25.822,84 a euro 103.291,38) dietro pagamento di un premio assicurativo mensile determinato in base all'importo del capitale prescelto ed all'età del dipendente. Il capitale garantito è cumulabile con quello previsto dalla polizza infortuni.

- Fanno parte del nucleo familiare, tutte le persone che risultino inserite nello stato di famiglia al momento del sinistro.
- L'indennizzo riconosciuto, per ogni singolo familiare, a seguito di infortunio, si calcola dividendo le somme assicurate di cui sopra, per il numero dei componenti il nucleo familiare (escluso il dipendente) risultanti dallo stato di famiglia al momento del sinistro.
- Nel caso in cui il nucleo familiare sia composto da più di 3 persone (escluso il dipendente), è possibile sottoscrivere due quote di premio con il conseguente riconoscimento del doppio delle prestazioni.

Sommario

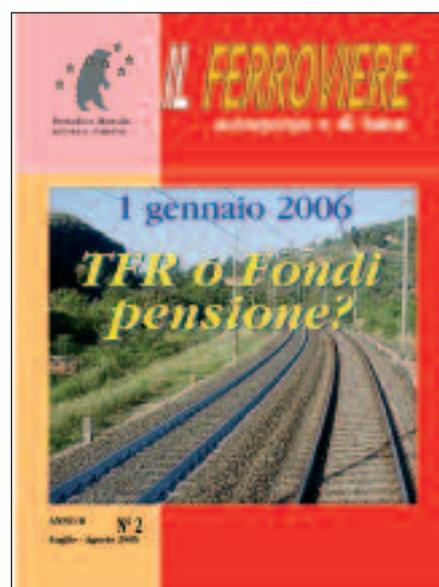
4 Facciamo il punto sulla vertenza

10 L'Europa e le ferrovie

14 Trattamento di fine rapporto (TFR) o pensione integrativa

20 1905/2005 - Ferrovie dello Stato
Un secolo di lavoro e di lotte

25 Quale futuro per la manovra



Divulgazione
Editoriale
Informazione
Promozione
Sindacati
Autonomi

**Autorizzazione del Tribunale Civile di Roma
N. 534/2002 del 18/09/2002**

**Spedizione in abbonamento postale 45%
Art. 2 comma 20/B - Legge 23.12.96 n. 662
Filiale di Roma**

Abbonamento Annuo € 5,68

Direttore Editoriale
ARMANDO ROMEO

Direttore
GIULIO MORETTI

Direttore Responsabile
GIANFRANCO ANTONIALI

Direzione e Redazione
c/o Segreteria Generale OR.S.A.
Via Magenta, 13 - 00185 Roma
Tel. 06/4456789 - Fax 06/44104333

Comitato di Redazione
**Ezio Ordigoni
Alessandro Trevisan
Carmelo Pugliese
Valentino Mandalari**

Stampa
CENTRO POLIGRAFICO ROMANO
Via Dorando Petri, 20 - 00011 Bagnoli di Tivoli (RM)
Tel. 0774/376818 - Fax 0774/354267

Le foto ed i grafici presenti nella rivista sono realizzati con il contributo del Centro Audiovisivi FS e di ferrovieri e lettori che inviano volontariamente e gratuitamente il materiale alla redazione del giornale

LE NOSTRE POSTE SU INTERNET

E-MAIL: sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it
www.sindacatoorsa.it

Servizi Utili per chi ci contatta:

- Inviare messaggi
- Chiedere informazioni
- Porre quesiti
- Ultime notizie
- Ricordare scadenze
- Annunciare iniziative

Chiuso in tipografia il 22 agosto 2005

Facciamo il punto sulla vertenza

Riteniamo utile, prima di entrare nel merito della vertenza, ritornare sinteticamente sulle scelte fatte dalla nostra organizzazione nel recente passato per meglio interpretare la situazione attuale.

Scelte difficili che hanno dato uno scossone a tutto l'ambiente ferroviario ed anche a tutta la nostra struttura che ha vissuto un profondo dibattito interno.

Della sottoscrizione del contratto abbiamo già scritto nel precedente numero e non ci torneremo se non per dire che da quella scelta, veramente difficile, si è poi costruito un percorso sindacale, anche questo difficile, con le altre OS che ha portato, il 12 gennaio 2005, alla piattaforma unitaria.

La piattaforma ha rappresentato un fatto importante e straordinario allo stesso tempo. Importante perché si è riusciti a rimettere insieme il mondo sindacale su un unico progetto, straordinario perché straordinario è stato l'impegno assunto sul futuro dei ferrovieri e sul sistema del trasporto su rotaia in Italia. Ma è stato straordinario anche per il messaggio di unità sindacale inviato alle controparti tutte.

Quindi sicurezza sul lavoro innanzitutto.

Abbiamo costruito la piattaforma con questo fondamentale punto di riferimento. Con un lavoro non sempre continuo e non sempre facile, che ha subito interruzioni ed accelerazioni e che ha dovuto fare sintesi tra le diverse posizio-

ni, siamo riusciti a focalizzare i problemi centrali della politica e dell'azione sindacale.

Su questioni di merito e di notevole valore abbiamo cercato, e possiamo dire di aver trovato il punto di partenza di quella unità d'intenti e di azione sindacale che da tempo i ferrovieri chiedevano e che tutti, auspichiamo, siano disposti a difendere per il raggiungimento degli obiettivi che ci siamo posti.

Sono stati quindi evidenziati i problemi più importanti da affrontare e sono state individuate le soluzioni possibili richiamando gli interlocutori, Governo, Istituzioni, ed impresa, alle proprie responsabilità.

Il sindacato ha posto il Governo dinanzi alle proprie responsabilità:

- per non aver dato indirizzo e risorse all'impresa FS per la ristrutturazione della rete ferroviaria assicurando i più evoluti sistemi di sicurezza per la circolazione ferroviaria;
- per aver assecondato, anche grazie all'organo di Vigilanza presso il Ministero delle Infrastrutture, l'introduzione dell'apparecchiatura VACMA, utilizzandolo come mezzo surrettizio per modificare l'equipaggio del treno, che crea danno alla salute e arreca danno alla sicurezza come già da tempo molti studi confermano;

- per aver assunto decisioni a nostro avviso sbagliate per la liberalizzazione del trasporto ferroviario, per la riduzione delle risorse destinate agli investimenti e agli incentivi per riequilibrio modale a favore del trasporto sul ferro;
- per aver emesso norme per la liberalizzazione del trasporto che sono andate ben oltre le direttive comunitarie e per aver esposto i ferrovieri alla concorrenza sleale di imprese anche straniere che, tutelate dai loro governi, stanno "conquistando" il mercato italiano.
- Per non aver emesso, in un sistema liberalizzato, alcuna clausola sociale a tutela dell'occupazione, del reddito e delle condizioni di lavoro, per non aver tutelato il sistema nazionale pretendendo norme paritetiche e quindi di reciprocità dagli altri stati comunitari;
- per i tentativi di modifica dell'assetto societario dell'impresa FS che deve invece rimanere unica ed integrata, capace di assicurare efficacemente la mobilità delle merci e delle persone sull'intero territorio, struttura necessaria per dare slancio al sistema paese capace di generare quelle condizioni proprie del trasporto pubblico e sociale.

All'azienda si è posto l'immediato ripristino di corrette relazioni industriali e di dare inizio al con-

fronto per un piano d'impresa volto al rilancio del gruppo, al rinnovo del biennio economico e per intraprendere tutte quelle iniziative tese ad aumentare i livelli di sicurezza dei nostri treni: investimenti tecnologici su tutta la rete ferroviaria e su tutti i mezzi, le modifiche normative necessarie ad evitare, nel periodo transitorio, gli incidenti che si sono verificati in questi ultimi anni.

Con queste essenziali linee guida la vertenza ha di fatto assunto una valenza politicamente rilevante ed ha consentito di riunire le RSU, i RLS e tutti gli attivisti il 27 gennaio in una straordinaria assemblea nazionale che ha dato slancio e vigore alla proposta sindacale.

In quella riunione, forse il momento sindacale più importante degli ultimi tempi, si è registrato un comune sentire della "base" che con decisione ha confermato ed ampliato la piattaforma, tutti gli intervenuti hanno avuto una unica conclusione e hanno in sostanza superato qualsiasi indugio per realizzare quella unità d'intenti e di azione che con la piattaforma si era imbastita.

La base ha deciso ed ha dato

pieno mandato a perseguire uniti gli obiettivi indicati. Da quel momento le prospettive della vertenza hanno assunto di colpo potenzialità nuove e di sicuro successo.

Ciononostante sono stati necessari due scioperi, pienamente riusciti, per indurre l'azienda al confronto e all'accordo.

La vertenza decisamente complicata ha registrato due date importanti: il 19 aprile 2005 con un verbale che dava il via ad un preciso percorso sindacale, e del 23 giugno nel quale si concretizzava l'accordo sul biennio economico e su altri punti che nel proseguo analizzeremo nel dettaglio.

E' stato necessario lavorare per condividere le rispettive analisi e le preoccupazioni che tutti ci siamo trovati a condividere nella piattaforma di cui abbiamo appena parlato. Riteniamo questo, con innegabile soddisfazione, il risultato di un lavoro silenzioso e difficile che alla fine sta dando i frutti sperati e che è patrimonio di tutto il movimento sindacale.

Non dobbiamo mollare, sarebbe un errore, dobbiamo proprio adesso incalzare l'impresa ed il

Governo per realizzare gli impegni convenuti.

La problematica delle Clausole Sociali, infatti, non ha trovato soluzione, così come ancora ritardano soluzioni in materia di sicurezza e tra queste non vogliamo nascondere che rimangono ancora irrisolti alcuni problemi non secondari come il concreto disgiungimento del Vacma dall'-SCMT e la sostituzione del pedale che dovranno trovare soluzione nel più breve tempo possibile.

Entriamo nell'accordo del rinnovo del biennio economico del 23 giugno

Parte economica

Dopo anni è stato raggiunto l'obiettivo del recupero del potere di acquisto dei salari.

L'incremento tabellare (liv/par D2), pari a 100 € a regime (il parametro medio reale è superiore a quello teorico per cui l'incremento medio è di 102 € c.a.), ed è distribuito nel tempo come riportato nella tabella 1. A detti incrementi va aggiunto un importo di c.a. 2 € relativa alla quota del c.d. Fondo bilaterale di sostegno al reddito che viene sospesa

Tabella 1 - *Incrementi stipendiali*

<i>Livello/Parametro</i>	<i>Incrementi dal 1/9/2005</i>	<i>Incrementi dal 1/1/2006</i>	<i>Incrementi dal 1/9/2006</i>	<i>Incremento totale</i>
A	51,82	38,86	38,86	129,54
B	44,55	33,41	33,41	111,37
C	42,73	32,05	32,05	106,83
D1	41,82	31,36	31,36	104,54
D2	40,00	30,00	30,00	100,00
E	38,48	28,86	28,86	96,20
F1	37,88	28,41	28,41	94,70
F2	36,06	27,05	27,05	90,16
G1	35,45	26,59	26,59	88,63
G2	33,64	25,23	25,23	84,10
H	30,30	22,73	22,73	75,76

e di ulteriori 3 € medi (valori che vanno da 1 € a 32 €) relativi alla ritenuta assegno malattia (cod. 0405) che, fermo restando la corresponsione dei trattamenti economici previsti nei periodi di malattia, passa a carico dell'azienda.

Di conseguenza i nuovi Minimi contrattuali assumeranno i valori mensili lordi indicati nella tabella 2.

Ai lavoratori in servizio, per il periodo 1° gennaio 2005 - 31 agosto 2005, viene riconosciuto un importo pro-capite **una tantum** nelle misure indicate nella tabella 3.

Tabella 2 - **Minimi contrattuali**

Livello Parametro	nuovi Minimi dal 1/9/2005	nuovi Minimi dal 1/1/2006	nuovi Minimi dal 1/9/2006
A	1.801,82	1.840,68	1.879,54
B	1.548,94	1.582,35	1.615,76
C	1.485,72	1.517,77	1.549,82
D1	1.454,10	1.485,46	1.516,82
D2	1.390,88	1.420,88	1.450,88
E	1.338,19	1.367,05	1.395,91
F1	1.317,12	1.345,53	1.373,94
F2	1.253,90	1.280,95	1.308,00
G1	1.232,82	1.259,41	1.286,00
G2	1.169,61	1.194,84	1.220,07
H	1.053,69	1.076,42	1.099,15

Tabella 3 - **Una tantum**

Liv/Par	A	B	C	D1	D2	E	F1	F2	G1	G2	H
Importi	414,54	356,36	341,82	334,54	320,00	307,88	303,03	288,49	283,64	269,09	242,42

Gli importi dell'**una tantum** saranno corrisposti con la retribuzione del mese di agosto 2005 in proporzione ai mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento ed in proporzione alla durata dell'orario di lavoro per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Gli incrementi incidono sul Contratto delle Attività Ferroviarie, ed è bene rimarcare, **senza aver concesso alcuna contropartita**.

Va anche detto che agli incrementi appena descritti vanno aggiunte le incidenze economiche legate al recupero di quegli istituti che abbiamo chiamato "interpretazioni contrattuali".

“Interpretazioni contrattuali”

Vengono finalmente superate alcune "interpretazioni" aziendali ripristinando quanto segue:

- 1) ferma restando la durata del periodo di permesso per matrimonio definita al punto 2, lettera b), dell'art. 36 del CCNL,

i giorni di riposo settimanale di cui al punto 1.1 dell'art. 24 del CCNL e le festività di cui al punto 2.1 dello stesso art. 24 cadenti in tale periodo non vengono assorbiti;

- 2) al personale del settore sanitario che svolge in via continuativa e prevalente l'attività di addetto ad apparecchiature radiologiche, l'indennità giornaliera di cui al punto 1.6 dell'art. 77 del CCNL viene altresì corrisposta anche nelle giornate di assenza per malattia;
- 3) ai ferrovieri impiegati nei turni avvicendati nelle 24 ore (turni in 3^a) o nei turni avvicendati su due periodi giornalieri (turni in 2^a) i riposi a recupero delle prestazioni giornaliera eccedenti la prestazione media giornaliera rispetto alla prestazione programmata da turno, previsti nel turno teorico, non subiscono variazioni per effetto delle seguenti assenze:
 - ferie di cui all'art. 25 del CCNL,

- ex festività soppresse di cui al punto 4 dell'art. 24 del CCNL,
- permessi di cui all'art. 15 del Contratto di Gruppo FS,
- permessi ex L. 104/92 di cui ai punti 3, 4 e 8 dell'art. 30 del CCNL
- permessi retribuiti di cui al punto 3 dell'art. 17 del Contratto di Gruppo FS,
- infortuni sul lavoro e assenze per malattia, fermo restando che i riposi a recupero che cadano in uno di tali periodi di assenza sono assorbiti dalle assenze stesse;
- riposi a recupero delle festività, di cui al punto 2 dell'art. 24 del CCNL;
- permessi di cui al punto 2, lettera a), dell'art. 36 del CCNL;
- permessi per donatori di sangue e di midollo osseo di cui all'art. 37 del CCNL.

Questi punti comportano anche un recupero economico, in particolare il punto 3 prevede un recupero di c.a. 2,5 ore mensili (30 ore annuali).

Al personale della manutenzione dei rotabili, a decorrere dalla data del presente accordo, qualora per esigenze produttive sia necessario il passaggio da attività svolta su prestazione unica giornaliera di cui all'art. 22, punto 1.6, lettera d), del CCNL ad attività svolta su turni avvicendati di cui alle lettere a) e c) dello stesso punto 1.6 dell'art. 22, verrà riconosciuta una indennità giornaliera dell'importo di:

- € 6,00 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, nei casi dei turni di cui alla lettera a) del punto 1.6 dell'art. 22 del CCNL che sviluppino teoricamente, su base annua, almeno n. 78 notti;
- € 3,00 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, nei casi dei turni di cui alla lettera c) del punto 1.6 dell'art. 22 del CCNL.

Tale indennità non ha alcun riflesso sugli altri istituti di legge e di contratto e non verrà più erogata qualora vengano meno le condizioni di lavoro che l'avevano originata.

L'Azienda ha confermato che a decorrere dalla data odierna, i permessi ex legge 104/92, di cui ai punti 3, 4 e 8 dell'art. 30 del CCNL, riconosciuti al personale delle Società del Gruppo FS cui si applica il CCNL delle Attività Ferroviarie non decurtano le ferie annuali e la 13^a mensilità. Dalla stessa data si opererà analogamente anche per le assenze retribuite di cui all'art. 28 del CCNL e all'art. 17 del Contratto di Gruppo FS, per i permessi di cui al punto 2, lettera a), dell'art. 36 del CCNL e per i permessi per donatori di sangue e di midollo osseo di cui all'art. 37 del CCNL.

Inoltre ha confermato che per il computo del periodo di assenza ai

fini dell'erogazione del compenso per assenza dalla residenza si considera l'orario di partenza programmato del treno effettuato. Considerato inoltre che l'assenza dalla residenza costituisce trattamento sostitutivo della trasferta, si conferma che il compenso in questione compete nel caso di sosta del treno nella località di dimora abituale del lavoratore purché non coincidente con la sede di lavoro.

Trenitalia ha comunicato che nelle giornate di sabato che non siano immediatamente precedenti le festività di cui al punto 2.1 dell'art. 24 del CCNL, il diritto di ammissione sui treni Eurostar di cui al punto 8 dell'art. 23 del Contratto di Gruppo FS è fissato in € 12,00. L'adeguamento dei sistemi avverrà nei tempi tecnici strettamente necessari.

Accordi industriali

Manutenzione

Per quanto riguarda il settore della manutenzione nell'accordo viene prevista la revisione dell'attuale impostazione del ciclo per una migliore rispondenza alle dell'utilizzazione del parco rotabile ed al fine di migliorare e quindi ridurre del 30% i livelli di indisponibilità del materiale rotabile, di ridurre le "riserve" e per ridurre i costi relativi alle scorte. La contrattazione affronterà l'intero processo di ristrutturazione e le eventuali nuove articolazioni degli orari. In questo contesto l'azienda rincondurrà al proprio interno le attività appaltate dal 1° gennaio 2005. Si dovranno quindi riconsiderare i livelli occupazionali e gli eventuali adeguamenti. Gli impianti interessati al confronto territoriale (entro la prima decade di luglio) sono:

- gli impianti di Foligno, Bologna, Rimini, Napoli S. Maria La Bruna e Verona **per la manutenzione ciclica;**

- gli impianti di Roma Sm.to, Torino, Bologna C.le, Milano Farini, Genova Brignole e Napoli Campi Flegrei della B.U. Passeggeri locale e gli impianti di Roma Omav e Milano Martesana della B.U. Passeggeri nazionale e internazionale **per la manutenzione corrente.**

A livello nazionale verranno verificate le conclusioni degli incontri territoriali.

Entro il mese di ottobre p.v. il confronto procederà ad una verifica delle capacità produttive e sul riassetto del reticolo manutentivo. In tale ambito saranno definiti tempi e modalità di rientro delle attività esternalizzate dal 1° gennaio 2005 e verranno verificate le condizioni per il rientro di ulteriori attività.

Logistica

La situazione della Direzione Generale Operativa Logistica è palesemente grave e necessita di un forte impulso e di un'azione di discontinuità rispetto al passato. Al pesante negativo conto economico si accompagna una perdita di fette di mercato che non lascia intravedere via di uscita da una situazione di pieno stallo. E' necessario un rilancio non solo a livello nazionale ma a livello europeo.

Il sindacato si è impegnato per quanto gli compete al rilancio del settore per ricercare una efficienza complessiva di Trenitalia e di individuare, entro luglio 2005, soluzioni condivise e da sperimentare di nuove condizioni d'impegno e di funzionalità del personale operativo.

Con l'accordo si è definito che Trenitalia dovrà mettere in atto tutte le iniziative necessarie per diventare effettivamente un operatore logistico di livello europeo e di realizzare, a tal fine, le opportune alleanze con gli spedizionieri e con partner industriali di livello nelle direttrici interessanti

allo sviluppo della nostra azienda. Inoltre, a livello nazionale si prevede la ristrutturazione dell'intero reticolo logistico.

L'azienda ha assunto l'impegno di realizzare il rilancio dell'attività tale da consentire nel piano 2005/2008 un incremento dei ricavi di c.a. il 10% ed il miglioramento dell'attuale situazione economica tale da prevedere entro il 2006 un MOL positivo.

Viene inoltre pianificata la dismissione delle loc 636, 645, 646 (alcune 645 e 646 saranno riclassate) tale da ridurre a 22 anni l'età media delle locomotive oggi di 33 anni.

A settembre il confronto si incentrerà sul piano che Trenitalia presenterà per l'organizzazione commerciale e per la struttura produttiva.

Il confronto affronterà e ricercherà le soluzioni relative ai RFR che debordano in esercizio nella fascia 0/5. le soluzioni saranno valide anche per il personale della Direzione Generale Passeggeri

Passeggeri

Nel quadro delle azioni necessarie per il sostegno del piano di sviluppo 2005-2008 e dei relativi obiettivi di incremento del traffico, qualità del servizio e aumento del fatturato, ed a seguito degli incontri già realizzati, le parti hanno convenuto sulla necessità di proseguire il confronto, in relazione alla nuova struttura organizzativa, in ordine alle tematiche relative a:

- processi di condotta e scorta;
- processi di vendita e assistenza (a terra e a bordo);
- attività di formazione treno;
- attività tecnico-amministrative;
- formazione.

Sicurezza

A partire da gennaio, nonostante il gravissimo incidente di Crevalcore, ci siamo trovati ad arginare

iniziative aziendali tese a minare ulteriormente i livelli di sicurezza come la disp. 1 del 27.1.2005 che, in deroga all'attuale normativa, disponeva, per il territorio della Sicilia e della Sardegna, che la partenza dei treni avvenisse d'iniziativa del macchinista, sollevando il capotreno dall'obbligo di controllo della disposizione del segnale di partenza a via libera, affidandogli quindi solo il compito del pronti commerciale.

La disposizione è stata sospesa per la determinata presa di posizione del fronte sindacale.

Con il verbale del 19 aprile 2005 si sono tracciate le linee guida dell'intera vertenza ed anche dei provvedimenti immediati da intraprendere per eliminare quelle condizioni di rischio come la convergenza degli itinerari.

Relativamente al Vacma/Scmt viene condivisa la sostituzione dell'apparecchiatura Vacma e la sua separazione dal SCMT.

L'accordo del 23 affronta e definisce definitivamente la questione dell'attrezzaggio di tutta la rete ferroviaria con dispositivi di sicurezza. Un fatto importante e senza precedenti, infatti nei programmi dell'azienda non erano previsti interventi sulle cosiddette linee secondarie (5500 Km), quelle individuate da RFI per l'introduzione dell'apparecchiatura Vacma (nel precedente numero abbiamo trattato dettagliatamente la questione).

Quindi entro il 2007 l'intera rete FS sarà attrezzata con i sistemi SCMT e SSC.

In definitiva con l'accordo si è deciso di fare quel salto di qualità che i ferrovieri aspettavano da tempo, si realizzeranno in concreto quelle condizioni tali da evitare gli ultimi incidenti.

D'altronde i sempre più numerosi incidenti, soprattutto l'incidente di Crevalcore, hanno messo a nudo la situazione in cui versano

le ferrovie italiane ed hanno tolto, a chi ne aveva, qualsiasi dubbio sul da farsi.

La copertura dell'intera rete con sistemi di sicurezza è un obiettivo concreto raggiunto da non sottovalutare, ottenuto dopo anni di lotte che come organizzazione ci ha visti sempre in prima linea.

Un fatto straordinario al quale va data l'importanza che merita.

Non solo è importante per il miglioramento tecnologico delle linee e dei mezzi di trazione e quindi per i livelli di sicurezza ma lo è anche per le implicazioni che ha sul versante "K2" (sconto esercitato da RFI alle imprese di trasporto per l'arretramento tecnologico delle linee).

In concreto con l'accordo viene meno quel artificioso legame tra K2 e Vacma con il quale RFI consentiva alle imprese, proprio su quei 5.500 Km di linee secondarie, di ridurre gli equipaggi senza alcun intervento tecnologico sulla rete imponendo di fatto alle imprese di trasporto l'adozione, sui mezzi, della sveglietta Vacma, scaricando di conseguenza su di loro la sicurezza della circolazione.

Siamo orgogliosi di aver determinato con le nostre lotte e la nostra determinazione questo risultato e di aver sconfitto quelle logiche che si nascondevamo dietro le statistiche per giustificare i mancati investimenti che hanno determinato un palese arretramento delle nostre ferrovie.

Dobbiamo vigilare affinché tutto sia realizzato nei tempi previsti.

Altri punti importanti caratterizzano l'accordo del 23.

Relativamente alla composizione degli equipaggi viene convenuto che non possono essere modificati senza il confronto con le rappresentanze dei lavoratori, senza le condizioni tecnologiche come l'SCMT ed il SSC e dopo aver affrontato e risolto alcune questioni essenziali quali: **il soccorso**



in caso di malore; l'orario di lavoro; la formazione professionale; la logistica di sostegno.

Relativamente all'applicazione delle disposizioni di RFI che incidono sull'organizzazione del lavoro viene convenuto il preventivo confronto con le O.S..

E' evidente che questi punti qualificano positivamente l'intera struttura dell'accordo raggiunto riportando giustamente nell'ambito delle relazioni industriali le problematiche del lavoro.

Questi concetti sono sempre stati dall'OrSA posti al centro della propria azione sindacale..

VACMA

Con il verbale del 19 aprile

Si sono tracciate le coordinate per la definitiva chiusura della vertenza dell'apparecchiatura VACMA: sostituzione dell'apparecchiatura; separazione del Vacma dal sistema SCMT

Con l'accordo del 23 giugno

L'impossibilità, momentanea, manifestata da Trenitalia di poter convenire su un obiettivo irrinunciabile per l'Or.S.A., quale il disgiungimento del VACMA dall' SCMT, ci ha convinto ad impor-

re, su questa materia, una traslazione del confronto sino alla fine di Luglio in cambio di alcuni concetti chiave come:

- L'obiettivo convenuto di realizzare soluzioni che assicurino il controllo della vigilanza e della presenza dell'operatore senza ricorrere alle interazioni del personale di macchina;
- L'istituzione di una commissione mista per il monitoraggio costante sull'evoluzione tecnologica anche in ambiti diversi dal settore ferroviario;
- Nell'attesa di tali tecnologie non invasive, modifica del VACMA riportandolo a concetti più consoni ad una moderna concezione dell'ergonomia sui posti di lavoro;
- L'eventuali sperimentazioni sul VACMA, così modificato, prioritariamente con cabine di guida a norma UIC 651 (banco unificato);
- L'adozione, sull'attrezzaggio, delle procedure previste dal D.Lgs. 626/94;
- Il preventivo e specifico confronto delle applicazioni delle delibere RFI che possono produrre effetti sulla "organizzazione del lavoro";
- L'attrezzaggio di tutta la rete FS con sistemi di sicurezza SCMT, SSC.

Rimane quindi invariata la nostra attenzione ed il nostro impegno affinché la situazione evolva per il giusto verso e perché si giunga ad una radicale revisione delle disposizioni 35 e 36 di RFI in merito alla presenza del secondo agente in cabina di guida in assenza di tecnologie (SCMT/ERTMS/SSC).

Sul Vacma quindi la partita è ancora aperta pertanto, e nel frattempo, nulla è cambiato nell'atteggiamento che i macchinisti devono tenere verso l'apparecchiatura.

L'Europa e le Ferrovie

Avrà forse ragione il filosofo francese André Glucksmann che gli elettori del “no” francese alla ratifica della Costituzione Europea rappresentano – più o meno consciamente - valori “antiliberali, antiamericani, contrari all’immigrazione” e sostengono i pregiudizi dell’estrema destra come dell’ultrasinistra. Ci sarà anche d’angosciarci se persino l’intellettuale Bernard-Henry Lèvy afferma che la masochista vittoria del “NO” in Francia ed in Olanda “...dal gusto amaro farà comodo a quello che i no-global chiamano il grande capitale”, e di più che “il sistema (capitalistico ndr) ha tutto da guadagnare da un’Europa dove i controlli saranno meno numerosi, i servizi pubblici meno garantiti e dove la probabile flessione dell’Euro farà da doping ai conti delle Imprese”.

Personalmente, invece, ritengo molto più illuminante, per dare una risposta all’onda euroscettica che ha invaso il nord ovest europeo, la dichiarazione di voto della casalinga olandese: “*Perché dovrei votare sì? Nessuno ci ha dato un buon motivo per sostenere questa Costituzione. Noi sappiamo solo che perfino le aringhe costano di più grazie a quell’incidenti di Euro!*”... e le aringhe sono come il pane o l’espresso per gli olandesi.

Tante opinioni, tanti strali all’indirizzo di quegli ignoranti (perché ignorano) elettori francesi ed olandesi che hanno messo in croce l’integrazione



europea, ma perbacco! non sono qualche migliaio, non rappresentano Nazioni di fresca adesione europeista e non sono tutti “comunisti” o illiberali. Sono milioni di cittadini (affluenze record sia in Francia che in Olanda, partecipazione al voto con aumenti percentuali a due cifre rispetto alle recenti elezioni europee), fanno parte di Nazioni che sono fondatrici della nuova Europa e ne hanno sostenuto sin qui il

cammino; insomma sono liberal-democratici per Dna.

Per non parlare – poi – di chi il Trattato l’ha ratificato: su 9 Paesi (Lituania, Ungheria, Slovenia, Italia, Grecia, Slovacchia, Austria, Germania e Spagna) solo gli iberici sono andati alle urne e l’affluenza è stata così scarsa che alcune forze politiche ne hanno chiesto la ripetizione.

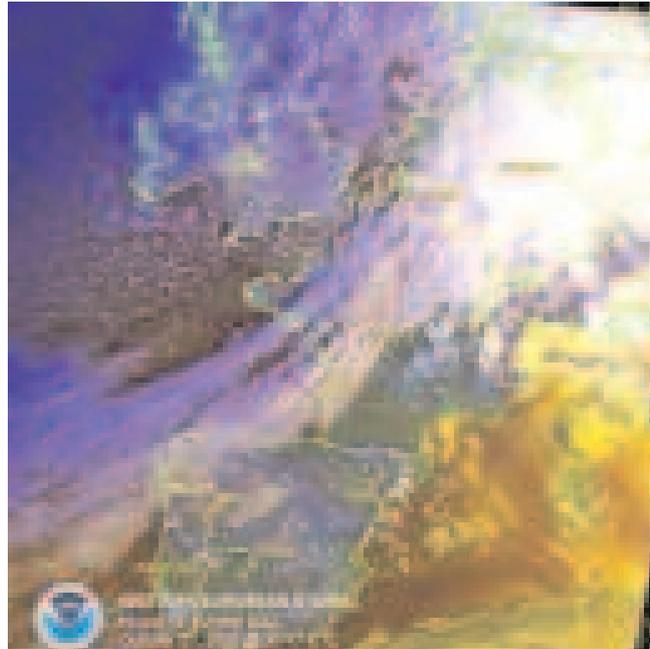
E allora che diamine sta succedendo? Probabilmente che tutti i valori sui quali ci dissero si sarebbe fondata l’integrazione europea e la sua moneta sono venuti progressivamente meno: la capacità di affrontare il mercato globalizzato, di garantire benessere e stabilità, di mantenere i livelli di protezione sociale abbattendo la disoccupazione.

Oggi da Roma a Bruxelles, da Parigi ad Amsterdam, da Madrid a Londra è imperante l’aggressione della Cina e dei suoi “prodotti regalo”, è inarrestabile la delocalizzazione verso est delle Imprese, è ormai acclarato che l’Euro è stato la

causa principale di un'impennata ingiustificata del costo della vita, che non è servito a dare più capacità d'acquisto ai cittadini europei (come qualche avventato economista aveva paventato alla vigilia), ma è servito unicamente a drogare i prezzi e ad impennare gli utili delle Imprese. Sulla disoccupazione, poi, i dati sono sconcertanti e non possono certo definirsi "occupati" tutti quei lavoratori che fanno della precarietà d'impiego (anche settimanale) il loro modus-vivendi. Se poi ci mettiamo l'immigrazione, la mancanza di regole di mercato e la progressiva distruzione dei servizi pubblici il quadro del "NO" alla Costituzione europea diventa un "NO" alla classe politica europea che - agli occhi di milioni di cittadini del vecchio Continente - ha privilegiato un'Europa dei mercati e dei capitali ad un'Europa dei popoli e delle loro necessità.

Che fare? Di certo - come dice il nostro Presidente della Repubblica - il progetto va perseguito con forza e determinazione, perché le radici e le ragioni di un'Europa unita fondano sull'avanzamento civile e sociale dei popoli, sulla loro capacità di comprensione ed integrazione. Però, questi ideali vanno concretizzati rendendo i cittadini europei più eguali tra loro nei diritti e nelle tutele, non solo nella moneta.

Non ha senso vincolare gli Stati ad una liberalizzazione senza regole se poi, prendiamo il trasporto su ferro, le velocità sono diverse e gli obiettivi anche. C'è chi, come Inghilterra e (di questo passo) anche l'Italia, liberalizzano senza regole e tutele sul lavoro e sulla qualità del servizio e chi,



come la Francia e per altri aspetti Austria e Germania, rafforza le Imprese nazionali ed aggredisce gli altri mercati europei. Il tutto permettendo - a chi lo crede - di porre talmente tanti e tali balzelli legislativi all'ingresso di nuovi operatori da rendere nullo il principio di reciprocità.

Non è giusto che il diritto di sciopero sia applicato con norme diverse da Stato e Stato, che si consenta alle Imprese di delocalizzare addirittura in Paesi di "area" CEE (la Fiamm o la Safilo aprono fabbriche in Romania e Cechia ad un costo di 7 euro-ora per addetto, rispetto ai nostri 25-26 €), che si lasci alla Cina strada libera per l'invasione economica dell'Europa, quando sino a ieri dovevano - viceversa - essere le Imprese Europee a

Bologna, 2 Agosto 1980

Ore 10.25, alla stazione ferroviaria di Bologna è strage: fuoco, pietre e sangue, un cumulo di carne; 84 i morti, 200 i feriti.

Uno stragismo politico che ha vilmente colpito inerti cittadini.

Idealmente i ferrovieri e ORSA, porgono un fiore, una preghiera e il loro impegno affinché a dare pace a quei morti ed essere di monito ai vivi emerga la verità.

Nel merito, ricordiamo la proposta di iniziativa popolare per l'abolizione del segreto di Stato nei delitti di strage e terrorismo, ferma da 12 anni, e la legge 206 per le vittime del terrorismo, approvata un anno fa e non ancora applicata.

Il manifesto dell'associazione dei famigliari delle vittime recita:

“ I famigliari delle vittime impediscono con le armi della verità e della giustizia la riscrittura della storia, l'occultamento della verità sulle stragi, la liquidazione della memoria”.



sfondare in Estremo Oriente (probabilmente l'hanno fatto, ma solo per produrre a basso prezzo. Oggi gli allievi hanno superato i maestri).

In questo panorama difficile e tormentato si innesta l'italica crisi, fatta di recessione e PIL a crescita zero, di Imprese che chiudono e di settori che si frammentano come supernove.

È il caso delle ferrovie italiane e della battaglia che stiamo sostenendo con il Governo, il Gruppo FS e Confindustria (Agens) per le regole sul lavoro e sulla liberalizzazione del settore, per un rilancio del Gruppo e per la sua stabilità sui mercati italiano ed europeo. Ma le condizioni perché ciò avvenga non dipendono solo dal confronto e dall'impegno del Sindacato e dei Lavoratori, ma entrano in quell'alveo di "politica costruttiva" della quale si cerca traccia a Roma ed a Bruxelles. Intanto la Clausola Sociale, a livello italiano ed europeo, che apra il mercato con obblighi per lavoratori ed Imprese, non solo per i primi. Poi un diritto di sciopero europeo, il riconoscimento concreto di servizio pubblico e sociale per le ferrovie

che determini – contestualmente - allentamenti nelle Direttive Comunitarie in vigore, l'affermazione di regole sulla reciprocità e sul lavoro.

Su queste battaglie chi scrive ha già detto la sua: sfidare imprenditori, politici e pubblica opinione anche rinunciando, provocatoriamente, ad aumenti economici (spesso risibili e di corto respiro) a fronte di impegni certi ed esigibili sulla stabilità lavorativa, sui livelli occupazionali, sul blocco di tutte le esternalizzazioni di attività e con la garanzia di uno sviluppo industriale che si fondi sull'unitarietà dell'Impresa FS.

Fantacontrattazione? Può darsi, ma ricordo a me stesso l'accordo che i metalmeccanici tedeschi sottoscrissero a fine anni '90 per una delle più grandi case automobilistiche teutoniche: la garanzia della stabilità d'impiego per un aumento settimanale dell'orario a parità di salario. Chi l'avrebbe mai pensato, nel bel mezzo di una crisi del settore ed al tramonto delle tutele legate al "posto fisso"?

Alessandro Trevisan

A woman with curly hair, wearing a dark, sleeveless dress, stands on a beach looking towards a large, leaning tree. The background is a clear blue sky with some clouds and the ocean in the distance.

IL PIÙ GRANDE GRUPPO ITALIANO SPECIALIZZATO NELLA MODERNA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Obiettivo Lavoro, il futuro del lavoro, segue il processo di evoluzione del lavoro interinale, trasformato in somministrazione. Offre servizi di selezione con l'obiettivo di permettere il rapido incontro tra domanda ed offerta, rispondendo alle esigenze delle imprese e delle persone. Organizza inoltre la formazione del vostro futuro lavorativo, rispettando l'effettiva esigenza di competenza espressa dalle aziende.

150 Filiali in tutta Italia

Reggio Emilia - Via Emilia S. Stefano, 28 - Tel. 0522 406422 - e-mail reggioemilia@obiettivolavoro.it
Correggio - Corso G. Mazzini, 25/D - Tel. 0522 631968 - e-mail correggio@obiettivolavoro.it
Guastalla - Via Gonzaga, 39/C - Tel. 0522 219839 - e-mail guastalla@obiettivolavoro.it

Numero Verde
800-338877

www.obiettivolavoro.it
Agenzia per il lavoro. Aut. Min. Lavoro n°50/98

 **OBIETTIVO
Lavoro**
IL FUTURO DEL LAVORO

Trattamento di fine rapporto (TFR) o Pensione integrativa



La legge delega 243/2004 che riguarda l'attuazione della riforma del sistema pensionistico italiano è stata pubblicata sulla gazzetta ufficiale il 6.10.04, quindi il 6 ottobre di quest'anno scadono i dodici mesi previsti come tempo limite per l'emanazione dei decreti delegati in materia di previdenza integrativa, che prevederanno il discutibile meccanismo del silenzio - assenso, per il conferimento del Tfr ai fondi pensione integrativi.

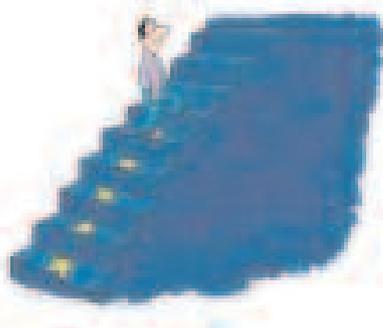
Non sarà più necessaria l'adesione esplicita del lavoratore a forme di previdenza complementare. A meno di una dichiarazione di non volere aderire ad un fondo pensione, da produrre entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge per i lavoratori dipendenti, o entro un analogo periodo dall'assunzione per quelli che verranno assunti in futuro, il loro Tfr vi sarà destinato automaticamente. Sarà quindi valida la regola del silenzio - assenso, dove in mancanza di un rifiuto esplicito viene data per scontata l'accettazione della legge.

La materia è estremamente controversa, gli interessi in gioco molti, basti pensare all'importanza economica e sociale che il Tfr riveste per i lavoratori, che gli accantonamenti del Tfr hanno costituito sino ad oggi un forma indiretta di finanziamento delle imprese, ad un paese che sa di aver avviato con la

riforma "Dini" (335/1995) e successive il percorso verso un sistema previdenziale iniquo e insufficiente.

I lavoratori si troveranno nel volgere di pochi mesi (presumibilmente entro giugno 2006) a dover esercitare una scelta di fondamentale importanza, a meno di non voler subire il meccanismo del silenzio-assenso.

Quindi è meglio cercare di capire esattamente come stanno le cose, separando le valutazioni politiche dagli aspetti economici, per poi poter far pesare con pieno discernimento entrambi gli aspetti nell'esercizio della propria scelta.



Le Tappe

settembre 2004

Viene pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la riforma previdenziale, la legge 243/2004 che delega il governo ad emanare un decreto legislativo con il quale devono essere introdotte disposizioni tese a "sostenere e favorire lo sviluppo di forme pensionistiche complementari". Il decreto legislativo delegato

deve essere emanato entro 12 mesi dal 6 ottobre 2004, data di entrata in vigore della legge n. 243/2004.

1 luglio 2005

La Presidenza del Consiglio dei ministri ha adottato la bozza del decreto attuativo della legge delega 243/2004.

12 luglio 2005

Il ministro del Welfare, ha illustrato il decreto alle parti sociali. Da qui fino ad ottobre Governo, sindacati e industriali si confrontano sulla riforma.

6 ottobre 2005

E' il giorno in cui scade il termine della delega ed entro cui il Governo deve legiferare e varare il decreto nella sua forma definitiva.

Cosa prevede la bozza del decreto

Scadenze

1 gennaio 2006

Prende il via la riforma. Il lavoratore da questo momento in poi ha sei mesi di tempo per decidere cosa fare del Tfr che maturerà da questa data in poi.

30 giugno 2006

Scade il termine per comunicare all'azienda la decisione su cosa fare delle nuove quote di Tfr. Se il dipendente non si pronuncia varrà la formula del silenzio - assenso.

Contenuti

Silenzio-assenso: se entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto il lavoratore non si esprime sul



fondo al quale destinare il Tfr (o sul mantenimento in azienda) il datore di lavoro trasferisce il Tfr maturando al fondo previsto dal contratto nazionale, a meno che non ci sia un accordo aziendale che preveda una destinazione diversa. Nel caso di assenza di fondo contrattuale e di accordo aziendale il Tfr confluisce nel fondo complementare Inps.

Misure compensative per le imprese: le aziende che dovranno rinunciare alla fonte di finanziamento rappresentata attualmente dal Tfr potranno dedurre dal reddito di impresa un importo pari al 4% dell'ammontare del Tfr annualmente destinato a fondi integrativi. La percentuale sale al 6% per le imprese con meno di 50 dipendenti.

Agevolazioni fiscali: Sulle prestazioni previdenziali integrative l'imposta viene fissata al 15% ma calerà dello 0,30% per ogni anno di versamento al fondo pensione superiore al quindicesimo (con 35 anni di versamenti l'aliquota sarà dunque del 9%).

Anticipi: in caso di situazioni sanitarie gravissime riguardanti l'aderente al fondo, il coniuge o i figli è possibile chiedere in ogni momento l'anticipazione del 75% della propria posizione maturata (l'aliquota sarà sempre del 15%, ridotta per ogni anno successivo al quindicesimo); è inoltre possibile, dopo 8

anni di iscrizione, chiedere l'anticipazione per un importo non superiore al 50% per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli e, dopo otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30% per altre esigenze.

Tfr anche nelle polizze individuali: Il lavoratore può indirizzare il proprio Tfr non solo ai fondi chiusi (quelli contrattuali) e a quelli aperti, ma anche in polizze individuali (quelle stipulate con le assicurazioni) purché questi contratti di assicurazione siano corredati da un regolamento redatto in base alle direttive Covip.

Vigilanza: la vigilanza sulle forme pensionistiche complementari è affidata alla Covip, istituita con lo scopo di perseguire la trasparenza e la correttezza dei comportamenti e la sana e prudente gestione delle forme pensionistiche complementari. La Covip ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è composta da un presidente e da quattro membri.

Il ministero del Lavoro vigila sulla Covip. Tra i compiti della commissione, l'approvazione degli statuti e dei regolamenti delle forme pensionistiche complementari, la verifica delle linee di indirizzo della gestione, il controllo sulla gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale e contabile delle forme pensionistiche complementari.

Riscatto: gli statuti dei fondi dovranno stabilire la possibilità di riscatto per il 50% in caso di inoccupa-

zione per un periodo non inferiore ai 12 mesi e non superiore ai 48 mesi, e di riscatto totale in caso di invalidità permanente o di disoccupazione superiore ai 48 mesi.

Portabilità: Decorsi due anni dalla data di partecipazione a un fondo pensione il lavoratore potrà trasferire l'intera posizione individuale a un'altra forma pensionistica. Non potranno essere definite clausole limitative di questo diritto alla portabilità.

Lo stato del sistema previdenziale

Le riforme previdenziali che si sono succedute negli ultimi quindici anni (Amato 1992, Dini 1995, Prodi 1997, Berlusconi 2004), con la motivazione della sostenibilità economica del sistema previdenziale e dell'allungamento dell'aspettativa di vita media, sono andate tutte nella direzione di ridurre le pensioni da erogare e di ritardare il momento del possibile pensionamento dei lavoratori.

La svolta vera, radicale, però avviene con la cosiddetta riforma "Dini" del 1995. Con questa riforma viene radicalmente modificato il sistema previdenziale, avviando il passaggio dal sistema retributivo (la pensione calcolata sulla base delle retribuzioni con una percentuale legata all'anzianità maturata)



al sistema contributivo (la pensione calcolata sulla base dei contributi accantonati durante la vita lavorativa.

I lavoratori vengono divisi in tre categorie:

- Coloro che al 31.12.1995, avevano 18 o più anni di contributi utili rimangono nel sistema retributivo
- Coloro che al 31.12.1995, avevano meno di 18 anni di contributi utili passano al sistema misto, ovvero la parte di pensione maturata fino a quella data calcolata con il sistema retributivo, quella maturata successivamente calcolata con il sistema contributivo.
- Coloro che al 31.12.1995, erano privi di anzianità contributiva a cui viene applicato integralmente il sistema contributivo.

La questione non è nominalista, coloro che sono andati o andranno in pensione con il sistema retributivo, raggiunta l'anzianità contributiva massima (al 2008 sarà uniformata per tutti in 40 anni) hanno titolo ad una pensione corrispondente all'80% del reddito medio da lavoro goduto negli ultimi dieci anni.

Il sistema contributivo, invece, prevede un criterio di calcolo basato sul montante dei contributi versati (che vengono rivalutati in base alla crescita del PIL e non in base all'inflazione) a cui viene applicato un coefficiente di redditività (percentuale) variabile in base all'età a cui avviene il pensionamento.

Il dato di fatto è che la pensione del sistema contributivo avrà una copertura difficilmente superiore al 50% del reddito da lavoro (dato su cui concordano tutti gli esperti).

Calcolando che anche chi andrà in pensione a partire dal 2018 con il sistema misto si troverà con una pensione calcolata con il sistema contributivo per un massimo di

circa 17/40 (coloro che al 31.12.1995 erano vicini ai 18 anni di anzianità) e per circa 23/40 con il sistema contributivo, possiamo dire con sufficiente approssimazione che la sua pensione non supererà il 63% del suo reddito da lavoro, ovviamente questa percentuale decresce con il decrescere dell'anzianità maturata nel sistema retributivo (quella prima dell'1.1.1996), fino a giungere ad una pensione che difficilmente supererà il 50% della retribuzione per coloro che andranno in pensione dopo il 2036.

La riforma del governo Berlusconi ha aggravato questa situazione, spostando i limiti di età per il contributivo a 65 anni ed a 61 per coloro che volessero utilizzare il requisito dei 35 anni (ovviamente con i 40 anni di anzianità contributiva non ci sono vincoli di età).

Questa riforma peggiora ulteriormente per i lavoratori l'equilibrio contributi versati – pensione. In pratica a riforma pienamente in vigore (è ragionevole pensare che pochi raggiungeranno i 40 anni di contributi prima dei 65 anni) avremo una condizione in cui i lavoratori verseranno con i contributi previdenziali per 40 anni il 33% del loro reddito per ottenere una pensione non superiore al 50% del loro reddito per i 12/13 anni di aspettativa di vita che rimangono (per gli uomini è attualmente di 77/78 anni).

Ancora più negativa la situazione dei cosiddetti lavoratori parasubordinati (co.co.co., co.pro., ecc.) i cui contributi previdenziali sono più bassi anche del 50% rispetto a quelli versati dai lavoratori dipendenti, genereranno pensioni proporzionalmente più basse.



Una prospettiva quindi di situazione sociale degradata dove la popolazione dei pensionati, anche quelli con una vita lavorativa piena (cosa non scontata vista la sempre maggiore precarietà nei rapporti di lavoro) scontrerebbe una condizione di povertà.

Questa è a nostro avviso la vera motivazione che ha portato la pensione integrativa al centro del dibattito e delle attenzioni della politica. Le riforme del sistema previdenziale sono state il vero scippo consumato a danno dei lavoratori, il resto (utilizzo del Tff per alimentare le pensioni integrative), in assenza di interventi sul sistema previdenziale favorevoli ai lavoratori, diventa solo una conseguenza inevitabile.

Dopo lo scippo delle pensioni, che è stato una scelta chiara di redistribuzione del reddito a danno dei lavoratori, si corre il rischio di vedere un'altra scelta che si muove in questa direzione.

Già nelle prime bozze del decreto era stata prospettata la possibilità di ridurre, per i nuovi assunti, il contributo previdenziale a carico delle aziende di cinque punti percentuali (oggi è il 23,5%).

In una fase in cui tutti riconoscono che molti salari sono ormai insufficienti per giungere a fine mese e in una prospettiva in cui i lavoratori per far fronte alla riduzione della copertura previdenziale (pensioni) dovranno sottrarre altre risorse al

proprio bilancio familiare (contributi pensioni integrative) sarebbe gravissima e inaccettabile la scelta di dirottare una riduzione dei contributi previdenziali verso le tasche delle imprese.

Il Trattamento di fine rapporto (Tfr)

Tfr significa "Trattamento di fine rapporto" ed è l'istituto che ha preso il posto della indennità di anzianità, a seguito dell'approvazione della legge n. 297 del 29/5/1982.

Il Tfr ai ferrovieri si applica dal 1/1/96; fino al 31/12/95 si applicava la buonuscita che a quella data è stata conteggiata ed al cui totale si applicano le rivalutazioni previste per il Tfr.

Il Tfr ha natura di elemento differito della retribuzione.

Ogni anno il datore di lavoro deve accantonare in bilancio, per ciascun dipendente, una quota pari alla retribuzione lorda annua non occasionale divisa per 13.5. Tale quota è pari al 7.41% della retribuzione. Su di essa i datori di lavoro effettuano una ritenuta dello 0.50% a titolo di contributo INPS per i.v.s. (invalidità, vecchiaia e superstiti). Tale contribuzione non è dovuta dai lavoratori del pubblico impiego.

La posta contabile che viene accantonata è dunque pari al 6.91% della retribuzione imponibile.

Gli importi precedentemente accantonati vengono rivalutati ogni anno di una percentuale dell'1.5% in misura fissa, più il 75% dell'indice ISTAT di aumento dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

Per fornire un'idea più concreta della dimensione economica del Tfr possiamo dire che ad un salario netto mensile di 1300 euro corrisponde all'incirca una retribuzione lorda annua di 22.500 euro quindi una quota annua di tfr pari all'incirca a 1550 euro (6,91%).



La tassazione del Tfr sta cambiando

Il d.lgs 47/2000 ha parzialmente modificato il regime fiscale del Tfr. In attesa del varo di una definitiva riforma dell'istituto, il legislatore ha voluto uniformare il trattamento fiscale del Tfr, destinato alla previdenza complementare, alla disciplina fiscale del Tfr che rimane a disposizione dell'imprenditore e che viene "monetizzato" ed erogato al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Le disposizioni hanno effetto a partire dal 1/01/2001.

Le rivalutazioni del Tfr che rimane accantonato presso l'azienda vengono colpite da una imposta sostitutiva dell'11%.

Dato che anche il risultato netto di gestione del fondo pensione viene colpito ogni anno da una imposta sostitutiva dell'11%, in buona sostanza ciò significa che i rendimenti finanziari del fondo generati dalle quote di Tfr ad esso destinate e le rivalutazioni operate ai sensi della Legge 297/82 - sulle quote di Tfr che rimangono accantonate in azienda - subiscono il medesimo trattamento fiscale: a partire dal 1/01/2001 sono entrambi soggetti ad imposta sostitutiva nella misura dell'11%.

Peraltro, per quanto riguarda la parte di Tfr escluse le rivalutazioni, il regime di tassazione separata viene modificato, eliminando a partire dall'1.1.2001 la deducibilità fiscale annua di € 309,87.

Dall'1.1.2001 e fino alla data di entrata in vigore della riforma del

tfr, comunque non oltre il 31.12.2005, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dopo l'1.1.2001 verrà detratta dall'imposta dovuta la somma di € 61,97 per ogni anno compreso nel periodo 1.1.2001 - 31.12.2005.

La tassazione separata inoltre non opera a titolo definitivo in quanto gli uffici finanziari provvedono a riliquidare l'imposta in base all'aliquota media di tassazione dei cinque anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione. Diventa plausibile quindi prevedere entro l'anno 2005 una riforma della tassazione del Tfr che rimane in azienda o comunque per via inerziale la perdita di detrazione d'imposta di € 61,97 già limitata dal D.lgs 47/2000 non oltre al 31.12.2005.

Un altro strumento, neanche troppo sottile, per "convincere" i lavoratori ad "investire" il proprio Tfr nella pensione integrativa.

I fondi pensione integrativi

In forma generalizzata, nascono con la legge 124/93 e si consolidano definitivamente con la legge 335/95 e successive modificazioni. Tale quadro legislativo ha demandato l'avvio dei Fondi chiusi alla contrattazione nazionale, da un lato con la volontà di confermare il valore solidaristico dei contratti nazionali e, dall'altro lato, per avviare una partenza dei fondi pensione unica su tutto il territorio nazionale, onde garantire a tutti i lavoratori aderenti al fondo un trattamento omogeneo, al di là del territorio o dell'azienda di appartenenza.

La legge ha previsto due tipologie di Fondo pensione:

- **i Fondi chiusi di categoria** (avviati dalla contrattazione e riservati a lavoratori con caratteristiche omogenee, per esempio appartenenti alla stessa cate-

goria professionale, quali chimici, metalmeccanici, alimentaristi ecc....);

i Fondi aperti (promossi dai soggetti abilitati alla gestione dei Fondi pensione e rivolti in particolare ai lavoratori autonomi e libero professionisti e in via residuale nei confronti dei lavoratori dipendenti non coperti dalla contrattazione sulla previdenza complementare).

Quali i vantaggi per gli aderenti ad un fondo pensione

L'adesione ad un Fondo pensione garantisce al lavoratore iscritto un contributo da parte del suo datore di lavoro. Tale contributo è fissato dagli accordi contrattuali.

La normativa prevede vantaggi fiscali per gli aderenti ai Fondi Pensione, ed anche per le aziende. A partire dal 1/1/2001, con il Dlgs 47, la contribuzione al Fondo Pensione è un onere deducibile fiscalmente (la deduzione si effettua in sede di 730 o 740).

Il 'plafond' di deducibilità, per i redditi da lavoro dipendente, è il doppio della quota di Tfr versato al Fondo Pensione, entro il tetto massimo del 12% e euro 5.164,56.

Il 'plafond' di cui si ha diritto, può essere utilizzato, oltre che per portare a beneficio fiscale la propria contribuzione al Fondo, anche per finalità previdenziali che interessano i familiari fiscalmente a carico.

La legge per gli occupati dal 28.4.93 ha previsto, in caso di iscrizione ad un fondo pensione, il versamento dell'intero trattamento di fine rapporto.

La pensione complementare di vecchiaia si acquisisce con i seguenti requisiti:

- compimento dell'età pensionabile stabilita dal regime previdenziale di appartenenza
- almeno 5 anni di contribuzione al Fondo pensione complementare

La pensione complementare di anzianità si consegue con i seguenti requisiti:

- età almeno pari a quella stabilita per il pensionamento di vecchiaia, diminuita di 10 anni
 - almeno 15 anni di contribuzione al fondo pensione
 - cessazione dell'attività lavorativa
- Il lavoratore in entrambi i casi può richiedere al momento del pensionamento, di riscuotere fino ad un massimo del 50% del capitale accantonato in una unica soluzione (anche se per ragioni di convenienza fiscale è consigliabile non superare il 33%), mentre la quota rimanente realizzerà la prestazione pensionistica complementare.

Che pensione erogheranno i fondi pensione integrativi

Fare previsioni su che dimensione potranno avere le pensioni integrative è un esercizio pericoloso, troppo le variabili da considerare e tutte di lungo periodo

- andamento dei mercati
- linee di investimento più o meno efficaci, più o meno rischiose
- costi di gestione

Comunque nel tentativo di dare un'idea di massima, secondo Assoprevidenza dopo 40 anni di versamenti, per ogni punto percentuale di contributi versati rispetto alla retribuzione se ne possono ipotizzare dai 2 ai 2,5 di pensione integrativa.

Per raggiungere il 20-25%, quindi, i contributi dovrebbero essere intorno al 10% della retribuzione.

Un altro esempio è che per avere una pensione integrativa di circa 500 euro occorre accumulare (versamenti + rendimento) nel fondo pensione integrativo un capitale di di circa 75.000 euro.

Tenendo presente che oggi con l'adesione al fondo Eurofer si versa il 2% del proprio salario (1% pagato dal lavoratore + 1% pagato dal datore di lavoro) e che il Tfr è il 7,41%, si può avere un'idea approssimativa della prospettiva previdenziale integrativa di chi aderisce al fondo.

Gli iscritti ad Eurofer, fondo che pure vanta una percentuale di aderenti più alta rispetto ad altri fondi pensione, alla fine del 2004 erano poco più di 30.000 su di un bacino potenziale di 96.000.

Sino ad oggi, le iscrizioni ai fondi pensionistici integrativi non sono state un grande successo e questo è il motivo principale della forzatura del silenzio-assenso, che potrebbe convogliare, a detta degli esperti, verso i fondi pensione (che ad oggi hanno in gestione poco più di 4,5 miliardi di euro) fino a circa **dieci miliardi** ulteriori di euro all'anno. Gli studi sull'età dei sottoscrittori

numero anni di iscrizione al Fondo pensione integrativo	grado di copertura della retribuzione in base alla percentuale sulla retribuzione lorda versata al Fondo Pensione				
	2%	4%	6%	8%	10%
40	5,5	11,0	16,5	21,9	27,4
35	4,7	9,5	14,2	19,0	23,7
30	4,0	8,0	12,0	16,1	20,1
25	3,3	6,6	9,9	13,2	16,5
20	2,6	5,2	7,8	10,4	13,0
15	1,9	3,9	5,8	7,7	9,7
10	1,3	2,6	3,8	6,4	7,3
5	0,6	1,3	1,9	2,5	3,1

elaborazione Censis su dati della Ragioneria generale dello Stato.

mostrano che più del 70% degli aderenti ai fondi ha da 30 a 49 anni, il 17% ha più di 50 anni e il 10% ha meno di 29 anni.

L'aliquota con la quale verranno tassate le prestazioni (fissata al 15 per cento) viene ridotta se si partecipa al fondo per più di quindici anni: di 0,3 punti percentuali per ogni anno di anzianità aggiuntivo, con un massimo di 6 punti di riduzione (dal 15% al 9%). Si tratta di un beneficio fiscale consistente che potrebbe indurre molti lavoratori a scegliere i fondi pensione. Ma l'incentivo riguarda la fase della pensione, si basa su una promessa per il futuro, mentre la scelta del fondo pensione è irrevocabile fin da subito. La scelta quindi è fortemente condizionata dalla credibilità della promessa, che purtroppo non è sostenuta dalla storia fiscale del nostro paese.

I crack finanziari e le vicende di alcuni fondi pensione (americani e inglesi) hanno pesantemente influito sulla valutazione che i lavoratori danno del rischio relativo tra le due forme di destinazione del Tfr, è dunque necessario agire proprio sul grado di rischio associato ai fondi e sul livello di fiducia degli operatori inserendo vincoli di bilancio, controlli e garanzie aggiuntive da parte dello Stato.

Cosa conviene fare

Ovviamente, per quanto detto sinora riteniamo che i lavoratori che hanno la possibilità di farlo (fondi pensione di categoria costituiti) debbano optare per i fondi pensione chiusi che sono più garantiti, più protetti e fanno investimenti più tranquilli.

I fondi pensione aperti per rendimenti e costi di gestione, oltre ad adottare linee di investimento più rischiose, presentano caratteristiche meno favorevoli dei fondi pensione chiusi.

La rivalutazione complessiva del

Tfr degli ultimi cinque anni ha superato il rendimento dei fondi pensione chiusi, ma i fondi pensione chiusi negli ultimi due anni hanno recuperato e superato le rivalutazioni del Tfr (vedi tabella). Tutto ciò è però legato all'andamento dell'inflazione e dei mercati finanziari che sono fattori notevolmente variabili.

Se ai rendimenti dei fondi e alle agevolazioni fiscali si somma la quota a carico delle aziende (Eurofer 1% del salario), il fondo pensione integrativo, ferme restando le valutazioni sullo stato di necessità indotto dalle riforme previdenziali, può essere una forma conveniente di risparmio di lungo periodo per i lavoratori, su cui pesa il discrimine che dai fondi pensione il lavoratore può riscuotere solo fino ad un massimo del 50% del capitale accantonato in una unica soluzione (anche se per ragioni di convenienza fiscale è consigliabile non superare il 33%), mentre il Tfr viene liquidato al 100% in un'unica soluzione. Quindi chi pensa alla necessità di avere al termine della vita lavorativa una quota di capitale il più consistente possibile (es. acquisto casa per sé o per i figli) è meglio non scelga la strada dei fondi pensione, facendo però al contempo una ponderata valutazione sulla consistenza della sua rendita previdenziale. Sulla valutazione che i lavoratori dovranno fare sulla destinazione del loro Tfr, pesano ancora diverse variabili, prima fra tutte il decreto che oltre a dover ancora essere emanato e oggetto di confronto tra le parti sociali, mentre la data entro cui esercitare la propria scelta è verosimilmente il 30 giugno 2006. È tempo di informarsi ma non ancora quello di scegliere, seguire-

mo con attenzione gli sviluppi cercando di fornire ai nostri iscritti gli strumenti per una scelta oculata, tempestiva e per quanto possibile distinta dalle valutazioni di ordine politico.

In conclusione, abbiamo di fronte lo scenario di una previdenza pubblica che rischia di portare nel volgere di una generazione ampie fasce di pensionati alla soglia della povertà, molti lavoratori resteranno esclusi dalla previdenza complementare perché non possono pagarsi una pensione integrativa, in particolare i lavoratori c.d. parasubordinati che con un livello di contribuzione previdenziale sensibilmente più basso (nei casi migliori 18% contro il 33% dei lavoratori dipendenti) hanno di fronte una prospettiva previdenziale veramente nera.

Cosa farà lo Stato tra 30 anni quando questi cittadini non avranno una pensione sufficiente a vivere? Interverrà ancora con i soldi dei lavoratori?

Questo modello previdenziale non funziona oltre che da un punto di vista sociale, anche da un punto di vista economico (come sarà possibile, in una condizione di povertà della maggioranza dei pensionati, pensare di sostenere i consumi e quindi il Prodotto Interno Lordo?). Si deve ripensare il modello previdenziale anche se questa sembra oggi l'eresia più grande, questo obiettivo rappresenta uno dei fondamentali impegni del Sindacato nei prossimi anni.

	dal 30/6/99 al 30/6/04	dal 30/6/01 al 30/6/04	dal 30/6/03 al 30/6/04
Fondi Pensione Negoziali Bancari*	15,4	0,7	4,7
TFR	16,2	0,9	2,5

Fondo Lufi-Sante Previdente Certo - Commissione di Vigilanza sui Fondi Assicurati
I valori percentuali sono riportati al netto degli oneri
* Il Benchmark è un riferimento per valutare le prestazioni di un investimento finanziario



1905/2005

FERROVIE DELLO STATO

Un secolo di lavoro e di lotte



Ing. Riccardo Bianchi - Primo Direttore Generale F.S. (1905-1915)

1905 – 2005, un secolo di lotte dove “il ferroviere”, segna l’emancipazione del mondo del lavoro nel contesto dello sviluppo politico e sociale del Paese, dove i lavoratori delle ferrovie si caratterizzano anche per la funzione sociale assunta.

In Italia la rete ferroviaria viene riordinata solo dopo la proclamazione del regno e assegnata a 5 società private, finanziate con denaro pubblico attraverso il

sistema delle Convenzioni (1885).

Tuttavia dopo la crisi economico finanziaria che colpì il nostro Paese a causa della guerra del 1866 contro l’Austria, le società concessionarie si trovarono rapidamente in una situazione fallimentare.

Esaminando in sintesi i momenti salienti delle lotte condotte dai ferrovieri, si parla perciò del “Fascio Ferroviario”; della Lega

dei Ferrovieri Italiani”; dei moti del 1898 e della repressione del Generale Bava Beccaris; del “Riscatto Ferroviario”; della militarizzazione del personale ferroviario e dei primi scioperi, sino ai giorni nostri.

Le grandi lotte dei primi anni del nuovo secolo pongono alla categoria due grandi obiettivi: l’assunzione da parte dello Stato dell’esercizio ferroviario e la costituzione del Sindacato unitario.

Il primo grande sciopero generale del 1905, mentre realizza dopo cinque giorni di lotta l’obiettivo della statizzazione dell’esercizio ferroviario “L’Azienda autonoma per l’esercizio delle Ferrovie Italiane”, conferma la giustezza della linea politica unitaria tracciata trent’anni prima dalla “Macchinisti e Fuochisti” che contribuisce allo sciopero vittorioso con la partecipazione massiccia dei propri associati. Il secondo obiettivo, fu finalmente compiuto il primo Maggio 1907 con la costituzione del Sindacato Ferrovieri Italiani.

L’Azienda Autonoma delle FS, nasce intanto a seguito del provvedimento di “nazionalizzazio-



ne” delle ferrovie private (queste esercitavano il servizio ferroviario in regime di concessione derivante da “convenzioni” approvate dalla legge del 27 aprile 1885) per l’esercizio delle linee d’interesse nazionale, sancito dalla legge 22 aprile 1905. Con la stessa legge sono emanate “norme giuridiche” particolari per regolare lo “status” del personale dipendente dall’Azienda Autonoma F.S. costituita con R.D. 1 giugno 1905, n. 259. E’ dal 1907 (lo stesso anno in cui è approvato l’ordinamento dell’Azienda con la legge n. 418) che tra i lavoratori delle ferrovie è attivo il Sindacato Ferrovieri Italiani. Sono gli anni dei primi grandi e significativi traguardi: il 9 luglio 1908, con la legge n. 418, viene istituito il Fondo pensioni per il personale F.S.; il 19 giugno 1913, con la legge n. 641, viene istituita l’“Opera di previdenza a favore del personale delle Ferrovie dello Stato”. Da questi atti fondamentali prende il via la storia di un’azienda e di una categoria che hanno impresso alle vicende di questo paese, lungo tutto l’arco del secolo appena chiuso, un segno profondo sia nello svolgimento della sua vita politica sia nella sua evoluzione sociale. Con la fondazione del SFI i Macchinisti e Fuochisti delle FS creano un proprio organo di stampa: l’“IN MARCIA”. A dirigerlo è chiamato il Macchinista Augusto CASTRUCCI

(1872 – 1952), che tratterà sia i temi particolari della categoria, sia quelli più generali relativi a tutti i ferrovieri organizzati.



Le grandi battaglie sociali per la giornata di 8 ore, per la legge di previdenza sociale, e quella della pace e dell’internazionalismo combattute dal movimento operaio Italiano nel secondo decennio di questo secolo, videro i ferrovieri in prima linea; ed il loro apporto fu determinante per la risoluzione vittoriosa di queste battaglie.

Abbiamo poi la grande pagina della Resistenza e della Liberazione che porterà allo Stato Repubblicano.

Dopo l’armistizio dell’8 settembre 1943, la guerra comincia ad essere combattuta anche sul territorio italiano, e ripetuti e gravi

bombardamenti dal cielo e dal mare devastano le città, e tutto il sistema dei trasporti. Le ferrovie subiscono enormi distruzioni sia negli impianti sia nel materiale rotabile. Nei 20 mesi dell’occupazione tedesca, lunghi treni di vagoni merci piombati deportano i soldati italiani renitenti e i patrioti antifascisti ed ebrei nei Campi di concentramento in Germania.

I ferrovieri italiani, pagando un pesante contributo di sangue e di sacrificio alla lotta antifascista ed antinazista, furono in prima linea nell’affrontare le truppe occupanti e fasciste, nel cercare di impedire la deportazione dei prigionieri, nel cercare di impedire il trafugamento dei macchinari delle nostre industrie e delle nostre opere d’arte. E ancora i ferrovieri furono in prima linea negli atti di sabotaggio contro il nemico ed anche per garantire i necessari collegamenti per la lotta di liberazione. Tutto ciò fu possibile per l’organizzazione che i ferrovieri si erano dati sin dal 1907, quando costituirono il Sindacato Ferrovieri Italiani che, non a caso, nasce proprio dalla Mutua Macchinisti e Fuochisti, di cui ricordiamo la figura carismatica di Cesare POZZO (1853 – 1898). All’emergente fascismo non sfuggì l’importanza di questi apporti, e se ne ricordò quando poi emanò leggi eccezionali che colpirono pesantemente la categoria e ne smantellarono l’organizzazione. 1325 arrestati, 23 mila licenziati per scarso rendimento, la riduzione del 30%



degli stipendi di tutti i ferrovieri, furono la scorta d'onore ai martiri Spartaco Lavagnini e Carlo Berruti assassinati.

Coll'insurrezione del 25 aprile 1945 il paese ritorna finalmente libero.

Dal 1945 ad oggi sono stati messi in evidenza i tre periodi caratteristici, che riguardano i ferrovieri e l'Azienda ferroviaria: la ricostruzione della rete, fatta con slancio e spirito unitario dai lavoratori delle ferrovie e di tutto il Paese; il successivo aspro periodo della difesa dell'Azienda ferroviaria contro i propositi governativi di smantellamento e contro l'exasperata politica di sviluppo dell'autotrasporto per fini speculativi e militari; e per ultimo, l'attuale periodo di ammodernamento e di potenziamento degli impianti. Per la difesa dell'Azienda e del proprio posto di lavoro i ferrovieri si battono lungamente; subiscono dure punizioni; ma alla fine vincono. Ottengono un nuovo regolamento del personale mentre le ferrovie si avviano verso l'attuale fase di rinnovamento e di potenziamento.

Determinante, in questo periodo il ruolo della FISAFS (Federazione dei Sindacati Autonomi delle Ferrovie dello Stato) che nata nel 1964 per opporsi alla straripante influenza degli interessi partitici (che spesso colludevano con gli interessi e le necessità dei ferrovieri) nelle confederazioni sindacali storiche, comincia a raccogliere in questa fase larghi consensi alle sue iniziative sindacali (scala mobile, sperequazioni fiscali, disparità retributive tra i vari comparti lavorativi). Con i primi due scioperi proclamati rispettivamente per il 23 gennaio e per il 25 marzo 1975, per rivendicare l'aggancio delle pensioni alla dinamica salariale e la revisione degli assegni familiari e della scala mobile in analogia al sistema applicato ai lavoratori del settore privato la Fisafs riesce a trascinare con se tutti i sindacati autonomi del pubblico impiego ed a condizionare –in quest'ultimo settore- anche le iniziative dei confederali che sono costretti a rincorrerli. La Fisafs, da sola sciopera per 48 ore dall'8 al 10 maggio e poi parte il grande sciopero dell'agosto 1975, lo sciopero è travolgente come un fiume in piena, e per 10 giorni, (13 in Sicilia) con il blocco totale della circolazione, monta la protesta dei ferrovieri che chiedono la rivalutazione delle competenze accessorie e l'aumento di 100.000 lire mensili.

Sull'onda lunga dei successi conseguiti con "la campagna d'agosto", la Fisafs si presenta alle elezioni per il rinnovo dei

rappresentanti del personale in seno al C.d.A. delle Ferrovie dello Stato, la Fisafs si attesta saldamente al terzo posto e, superando il Siuf-Uil, diviene il punto di riferimento di migliaia di ferrovieri che sosterranno le sue esaltanti lotte fino alla metà degli anni ottanta, lotte che porteranno i ferrovieri a diventare da fanalino di coda del modo del lavoro (sia sul piano retributivo che sul piano dei diritti), una delle categorie più avanzate del mondo del lavoro.

Il 1985 e il decennio a seguire, fa registrare un periodo apicale sia nell'evoluzione organizzativa delle FS sia per la storia sindacale dei ferrovieri. Si sono viste le Ferrovie dello Stato trasformarsi, nel 1985, da Azienda Autonoma ad Ente Pubblico Economico e, nel 1992, da Ente in Società per Azioni; dal 1993, con intensità crescente, l'intera strategia aziendale appare affaccendata per fare evolvere la SPA in una Holding di partecipazioni, con assetti proprietari possibilmente differenziati tra l'infrastruttura e le diverse componenti trasportistiche. Questo, in linea con l'indirizzo comunitario della separazione almeno contabile della rete ferroviaria dalle attività trasportistiche (vedi Direttive CEE 440-91 e successive 1995).

All'atto della "privatizzazione" del 1985, il rapporto di lavoro dei ferrovieri ha "trainato" caratteristiche considerate anomale in un ordinato contesto aziendale (ma certamente una di tutela per i ferrovieri): l'obbligo



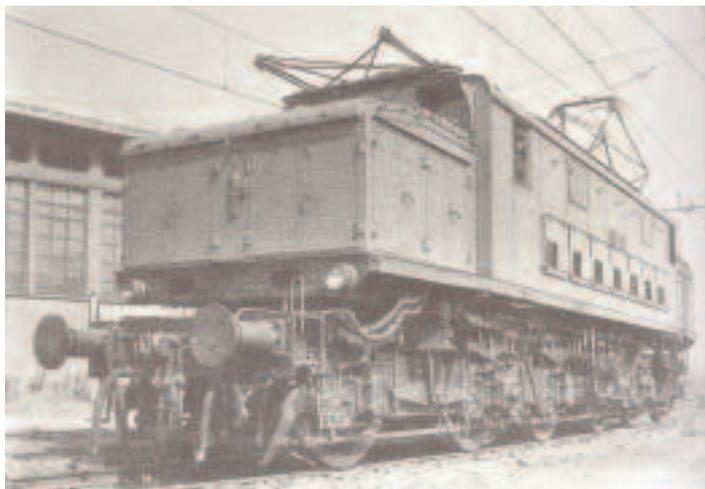
di concordare con il sindacato ogni modifica dell'organizzazione del lavoro (art. 14 legge 210-85) e l'invulnerabilità del posto di lavoro anche in presenza di crisi strutturale dell'azienda (art. 21 legge 210-85).

Nel 1987, si registra nelle FS un altro importante fenomeno sindacale della storia delle ferrovie, la nascita e consolidamento del Coordinamento Macchinisti Uniti (COMU), il più importante sindacato di settore delle ferrovie italiane. Nel 1987, a Venezia, i macchinisti danno vita ad un Coordinamento Autonomo "Macchinisti Uniti" con l'obiettivo dichiarato di modificare gli equilibri contrattuali che stanno emergendo dal contratto in fase di conclusione, per migliori condizioni di vita e di lavoro, per la tutela del salario, della salute, per la sicurezza e per l'equipaggio treno; si noti che dal 1970 tutte le ferrovie europee hanno

abbandonato il modello del doppio macchinista. Il 7 maggio il Coordinamento di Venezia proclama uno sciopero compartimentale (dalle 21 del 7 alle 21 dell'8) che riesce al 95%. In breve periodo gli scioperi si estesero all'intera rete con pieno successo. Solo nel luglio del 1990, dopo 23 scioperi della categoria e dopo l'intervento del Governo con il pronunciamento delle commissioni lavoro della Camera (Presidente Giugni) e del Senato (Presidente Mancini) e l'intervento del Ministro dei Trasporti Carlo Bernini a favore del riconoscimento del COMU, avviene la costituzione ufficiale del Sindacato COMU e la sua inclusione tra i soggetti firmatari del CCNL. Al COMU, va la gratitudine dei macchinisti, che gli riconoscono di aver innalzato in misura considerevole il salario medio della categoria e di aver strenuamente difeso

(DPR 374-83) l'occupazione dei Macchinisti pur in un processo di ristrutturazione che ha condotto all'espulsione del 40 % dei ferrovieri (dal 1990 al 1995 nelle FS si contano 85.000 esodi), per aver garantito a tutti i macchinisti la settima categoria (quarta area professionale), nella quale il CCNL del 1987 aveva previsto l'inserimento di sole 2000 unità, pari al 10%.

L'OR.S.A. (Organizzazione Sindacati Autonomi e di base) nasce dall'unione di FISAFS, COMU, SAPEC, SAPENT; divenendo il terzo Sindacato nella FS ed il primo in Trenitalia. L'operazione, di cui i primi riferimenti cartacei sono datati 28 luglio 1999, non è dettata dalla necessità, stando al Patto delle Regole, D.lgs 396-97, che fissa i criteri di rappresentanza minima del 5% ove venga introdotta la legislazione relativa, ma per una comunanza di valori e



per un'azione sindacale che possa meglio incidere sullo scenario dei processi di liberalizzazione e privatizzazione dettati dalla Comunità Europea. Oggi 2005, noi si rivendica: "Un adeguato livello di sicurezza nella circolazione treni, un piano d'impresa orientato allo sviluppo, eliminare tecnologie invasive come il Vacma, corrette relazioni industriali. Diciamo no agli atti unilaterali dell'Impresa sul piano normativo, orario di lavoro, equipaggio treno, ecc. Diciamo no alle esternalizzazioni e siamo per una politica d'Impresa atta a garantire maggiormente l'occupazione dei ferrovieri. Siamo per l'ottenimento delle Clausole Sociali onde impedire ogni forma di dumping nel lavoro dei ferrovieri; riven-

dichiamo l'unicità d'Impresa". 1905 - 2005, un secolo di sacrifici, di lotte anche cruente ma anche con l'orgoglio di appartenere alla famiglia dei ferrovieri. Nel contesto attuale di liberalizzazione, la condivisione e la solidarietà da sole non bastano: nella bufera del cambiamento non c'è bisogno della tenda ma occorre una grande casa e cioè l'unità dei lavoratori, l'unità nell'azione sindacale, l'unità nei valori.

La conoscenza del vissuto ferroviario costituisce un patrimonio per i giovani ferrovieri, il presupposto per affrontare il futuro e consentire appunto che dal territorio nasca la nuova classe dirigente del Sindacato.

Per quanti volgono al termine della loro vita lavorativa c'è la

preoccupazione di conservare il livello di tutele e di benessere fin qui conquistati, così come i padri di adesso non sono più sicuri che i loro figli staranno meglio di loro.

L'ORSA, dopo i brevi cenni suesposti sugli ultimi 100 anni di battaglie dei ferrovieri ritiene, soprattutto per i giovani, sia doveroso soffermarsi su questi valori e ribadire che: **"ha ancora senso che vi siano colleghi che dedicano il meglio delle loro energie per il Sindacato a sostegno dei valori di libertà, democrazia, dignità dei lavoratori"**.





Quale futuro per la manovra

Nei Giorni scorsi, 12 luglio, il SAPS/OrSA ha organizzato nella sala conferenze dell'Hotel Santina in Roma, un seminario riguardante il mondo della manovra; per svolgere un'analisi, il più approfondita possibile dello stato e delle prospettive, e ricercare soluzioni utili e tali da poter riscuotere consensi sia all'interno che all'esterno del Sindacato, tra i Lavoratori interessati.

Con l'accordo del 23 giugno u.s. sono stati recuperati al confronto gli importanti temi del lavoro e ricondotti nell'ambito del negoziato l'attuazione di nuovi modelli

organizzativi (ivi compresa la polifunzionalità del personale operativo); la manovra, per logistica, è al centro dell'attenzione, questo il motivo per cui il SAPS/OrSA ha voluto chiamare a raccolta i manovratori, affinché tutti potessero dare il loro contributo.

Il seminario, pur in un periodo estivo, ha visto la partecipazione di rappresentanti del territorio nazionale. La Società FS ha partecipato con il dr. Michele Bruno, Responsabile Pianificazioni e Relazioni Industriali di Trenitalia; il dr. Marco Romani responsabile Risorse Umane e Organizzazione Logistica Trenita-

lia; ed il dr. Gino Colella R.I. Logistica.

I lavori sono stati aperti da una relazione di Marco Mariani, dell'esecutivo OrSA e da un mio contributo (pubblicato sul sito di settore - www.sapsorsa.it, e sull'organo d'informazione della categoria "la Nostra Stazione") e chiusi, dopo una serie d'interventi dei lavoratori e delle rappresentanze di base presenti, dall'intervento del Segretario Generale OrSA Armando Romeo.

Nella relazione di apertura, Marco Mariani, ha posto l'accento sulla necessità di regole comuni nell'applicazione

dei contratti nei settori trasportistici, ha analizzato la Direttiva Comunitaria "14/2001" ed il Decreto Legislativo 188/2003.

I rappresentanti della società Trenitalia, ed in particolare il dr. Bruno, ha illustrato le proposte aziendali presentate ai tavoli del negoziato.

In particolare, relativamente alla Direzione Generale Operativa Logistica di Trenitalia, la proposta aziendale prevede una struttura di reticolo logistico composto da cinque piattaforme (allocate a Cervi-

gnano, Milano, Torino, Bologna e Marcianise), undici aree, a loro volta composte – in una logica evolutiva - da 55 impianti.

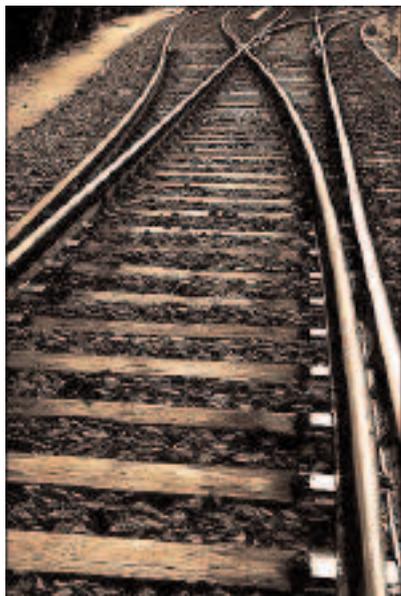
Nell'ambito delle suddette aree, ha proseguito la Società, si svolgeranno le operazioni di terminalizzazione, che richiederanno modifiche organizzative anche profonde, ed un nuovo modo di lavorare.

A tal fine sono previsti interventi sulla composizione dell'equipaggio nei treni merci: un primo agente con patente

F ed un secondo agente in possesso di patente D e modulo B, per i convogli con massima percorrenza di 100 Km; attività polifunzionale da parte del secondo agente (manovra, formazione treno e, tra le altre, alcune attività di verifica al materiale rotabile). Con la firma dell'accordo di Confluenza al CCNL delle Attività Ferroviarie, è stato confermato per il personale di manovra operante in FS, l'orario di lavoro a 34 ore settimanali.

Tuttavia l'Impresa FS, pur





avendo assunto formali impegni, ha attuato senza alcuna formalizzazione ed alcuna informativa, atti unilaterali e dato il via a processi di esternalizzazione delle attività di manovra (non solo limitati a Cargo, ma oggi incombenti anche sulle ex Divisioni Pax e Trasporto Regionale) smontando altresì l'organizzazione del lavoro che mirava a tutelare la sicurezza oltre che l'attività dei manovratori. L'Azienda ha infatti inciso sulla composizione delle squadre e dei Nuclei. Al punto che oggi in nessuna realtà territoriale viene attuata la normativa in materia di composizione minima delle squadre di manovra. Normativa risalente al CCNL 90/92, ma tutt'ora valida, operativa e vincolante. Il settore Manovra continua invece a lavorare in perenne carenza di personale.

Ad oggi la nostra richiesta di allocazione interna ad RFI, come servizio d'accesso all'infrastruttura, e non nelle Divisioni Commerciali, non sembra trovare ancora le sponde adeguate (Decreto Legislativo 188/2003). Nel frattempo Fs, eludendo i contenuti contrattuali e le normative del lavoro citate, crea nuove figure professionali (vedi Traghettoni e Addetti Partenza Treno) che, forse, possono consentire a Trenitalia risparmi sul fronte del costo del lavoro (i Traghettoni sostituiscono i Macchinisti e gli Addetti Partenza Treno i Piazzalisti), e possono permettere l'applicazione di striscianti polifunzionalità delle mansioni (patenti dalla B alla D, abilitazioni a Formatori/Verificatori) ma, escludendo il Sindacato dalla definizione di compiti, com-

petenze ed orario di lavoro del personale pongono una seria ipoteca negativa sull'organizzazione del lavoro. In tale quadro disorganico, al di fuori delle relazioni sindacali, risultano assolutamente incomprensibili e per questo non condivisibili le iniziative unilaterali poste in atto dall'impresa.

La presenza di SERFER (100% in proprietà Trenitalia) e di altre aziende che svolgono attività di manovra sollecita la nostra riflessione sui temi della concorrenza.

E' indubbio che queste nuove realtà imprenditoriali, in qualche caso a partecipazione, in altre di totale proprietà di FS, oppure semplicemente in concorrenza, siano di fatto aziende di trasporto che possono fungere da laboratori di sperimentazione di nuove formule di gestione del persona-



le e di fuga dagli obblighi contrattuali. La concorrenza agisce quindi non soltanto in ottica economico operativa, ma soprattutto strategico culturale.

E' in questa prospettiva che acquista significato e intensità evolutiva la "nuova" missione logistica affidata a Trenitalia dalle indicazioni governative.

Va subito rammentato che già nel 1999, la direttiva alle FS del governo D'Alema aveva indirizzato FS verso una collocazione strategica, in termini logistici del soggetto trasportistico ferroviario; ma tale indicazione non era

stata rilevata ed ascoltata dal quadro dirigente dell'epoca, troppo legato e chiuso nel sistema ferroviario e non orientato alla multimodalità del trasporto (in particolare delle merci).

Peraltro le suddette iniziative governative d'indirizzo, più o meno larvatamente tendevano alla societizzazione di Cargo (ricordiamo che la Direttiva D'Alema si poneva, con le divisionalizzazioni, come prodromo di trasferimenti di rami d'azienda e, dunque, altrettante societizzazioni).

A questo disegno la nostra organizzazione si è sempre

opposta, anche con ripetuti scioperi, e oggi, quello che a noi appariva come una scelta deprecabile e sbagliata, sembra essere finalmente accantonata.

La nostra preoccupazione prendeva corpo anche dalle indicazioni avanzate dal governo oggi in carica, palestrate dal Ministro delle Infrastrutture, di trasformare in Società l'ex Divisione Cargo. Le motivazioni del nostro allarme traevano origine dal fatto che la societizzazione di una divisione, con perdite di notevole entità, (300 milioni di euro circa al consuntivo 2004) avrebbe esposto i lavo-

ratori al rischio immediato del coinvolgimento in procedure concorsuali: in altri termini al fallimento societario. Soltanto ora sembra abbandonata l'idea della societizzazione; la nuova, speriamo concreta, prospettiva logistica "continentale" - affidata come missione a Trenitalia - potrebbe proiettare il trasporto delle merci verso un futuro teso allo sviluppo, con il perseguimento di una politica dell'incremento dei ricavi, della maggior redditività ed efficienza, nonché di un maggiore impulso agli investimenti.

Il lavoratori del settore Manovra, di cui l'Or.S.A. è maggioritaria nella rappresentanza nell'ambito di Trenitalia, sono oggi alla mercè di un mercato senza regole e senza paletti contrattuali, in preda all'anarchia più assoluta.

Il panorama nel mercato concorrenziale presenta condizioni e retribuzioni differenziate per i lavoratori. E non solo per quelli operanti nella manovra.

Oggi il personale di manovra FS, di cui ci occupiamo, lo troviamo inquadrato economicamente, secondo il CCNL delle attività ferroviarie, nei livelli F1 ed F2 e nel livello E.

Tale è la situazione per i lavoratori operanti in ambito Trenitalia e in generale nelle FS,

il panorama offre però delle realtà diverse, con una situazione eterogenea e frastagliata.

Ad esempio la società Serfer: fino a qualche tempo fa applicava al personale dipendente il CCNL degli edili, successivamente quello dei Raccordi ferroviari; dallo scorso mese di maggio ha inteso adottare il CCNL delle attività ferroviarie. Tale scelta, tuttavia, ha dovuto scontare le notevoli e sostanziali difformità della situazione in essere, rispetto alle previsioni del CCNL delle attività ferroviarie; evenienza questa che ha comportato la necessità di un contratto di confluenza di "avvicinamento".

Così ad esempio, solo per citare i più evidenti punti di differenza, l'orario di lavoro settimanale per il personale di manovra operante in Serfer è di 39 ore (dal prossimo anno 38 ore); l'inquadramento del personale di manovra e la conseguente retribuzione sono quelli del livello G (ad eccezione del capo cantiere, inquadrato nel livello F).

Ancor più difformità sussistono con i lavoratori operanti in altre imprese del settore che applicano contratti di lavoro non omogenei o, peggio, individuali, con retribuzioni e tutele ancora più basse.

Sotto il profilo conoscitivo ed evolutivo dell'impresa, il

primo tassello da mettere a posto è la conoscenza della situazione attuale, intendendo con ciò una puntuale e precisa fotografia territoriale. Quanti e quali Impianti sono oggi interessati alle attività di manovra? di quale struttura, ex Divisione? quanti Impianti sono oggi esternalizzati? chi svolge l'attività al posto dei ferrovieri FS?

Inoltre occorre mettere a fuoco la composizione delle squadre e dei nuclei di manovra; quali profili vengono utilizzati, quali turni di lavoro vengono attuati e con quale organizzazione oraria settimanale e giornaliera per ciascun turno.

Occorre sapere della presenza o meno di nuove professionalità, della eventuale polifunzionalità già in essere e quella ipotizzata o quale percorso formativo sia stato previsto.

Questo ci aiuterà a capire da dove siamo partiti, dove siamo e dove stiamo andando, anche differenziando situazioni particolari tra la Cargo e l'area cosiddetta Passeggeri.

Oggi non sono ancora state poste le questioni riguardanti l'organizzazione dell'attività di manovra nel "settore passeggeri". Mentre diversa è la situazione e le prospettive per quanto concerne il ramo merci e la logistica.

Su questi aspetti il confronto è in atto, ma indubbiamente,

nella sede contrattuale, sarà necessario, ancor più in carenza di regole certe ed omogenee sul lavoro, tener conto delle implicazioni che il mercato concorrenziale suggerirà come più opportune, sia in termini di adeguamento dell'organizzazione del lavoro che dello svolgimento dell'attività di manovra.

Indubbiamente si tratta di scelte difficili. Ma che potrebbero rivelarsi utili; anzi necessarie.

Per questo abbiamo il dovere di affrontarle: per l'incombere di una concorrenza che riguarda l'intero sistema produttivo e che, oggi, purtroppo fa leva sulla miriade di contratti di lavoro applicati ai dipendenti, talvolta fin troppo "fantasiosi".

La concorrenza è organizzata in squadre che portano a termine il progetto in tempi certi. La ricompensa ai lavoratori che hanno partecipato alla missione è strettamente correlata alla buona riuscita dell'azione.

Il tutto si gioca sul tempo di svolgimento del lavoro.

Ciò rappresenta un notevole dato incentivante ai fini di una perfetta omologazione

del personale alla causa primaria ed inoltre genera fedeltà e maggiore motivazione.

A fronte di ciò noi difendiamo valori di sicurezza del lavoro, insiti nel CCNL, dobbiamo però avere il coraggio di mettere in discussione tutto, superando la logica di: "tabù indiscutibile ed intrattabile".

Certo, questo può e deve avvenire a fronte di impegni societari chiari, di affermazioni precise sulla centralità del servizio di manovra nel core-business FS, di una perimetrazione delle attività che scongiuri qualsiasi rischio di dumping presente e futuro. A partire da Serfer.

Un obiettivo primario per la nostra organizzazione è quello di mantenere all'interno di FS il servizio di manovra ed il personale che lo svolge.

Altro elemento centrale della discussione va ricercato nella cosiddetta "Clausola Sociale interna". Cioè laddove esistono le condizioni per esternalizzare l'attività, FS dovrebbe impegnare l'appaltante ad applicare il CCNL delle Attività ferroviarie al personale dipendente. Altrimenti sempre più pezzi di manovra

saranno assegnati a società con lavoratori a basse tutele e retribuzioni.

Con il seminario sulla manovra non abbiamo avuto la pretesa di fornire tutte le risposte necessarie, ma abbiamo inteso avviare un confronto, anche interno, ed un dibattito sulle problematiche concernenti la manovra.

Soprattutto senza trascurare le altre, relative alla logistica, che per la loro immediata criticità, assumono rilievo primario.

Abbiamo la consapevolezza della necessità di relazioni industriali avanzate, senza le quali il superamento delle difficoltà economiche e di produzione riteniamo sia molto improbabile.

Alla società FS, ed in particolare a Trenitalia, chiediamo l'apertura di un dibattito a largo raggio, trasparente, leale e costruttivo.

E' intendimento della Segreteria Nazionale SAPS/OrSA, vista l'utilità e la positiva risposta avuta, replicare nelle iniziative, proponendo tematiche ed argomenti di studio diversi, con approfondimenti specifici. Definendo percorsi di approfondimento anche per l'area commerciale.



HDI
ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno.

Scegli HDI,
con il nostro

"attestato dedicato"

il tuo risparmio è
immediato e continuato.

per i Dipendenti
e Pensionati
delle Ferrovie

La Tua polizza auto sceglila da Ferroviere

Per scegliere la Tua polizza auto, **HDI** ti ricorda tre nuove buone ragioni. Garantirti un risparmio immediato e continuato. Godere una comoda forma di pagamento mensile. Ricevere in omaggio la nuova "**FidelityCard InLinea**".

La card esclusiva per partecipare a tante premianti occasioni.

Per saperne di più
visita il sito
www.inlinea-hdi.it
oppure telefona
al Numero Verde
800.082.082

HDI
ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno.

