



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

# IL FERROVIERE

autonomo e di base



ANNO V

Settembre - Ottobre 2006



# Ti togliamo ogni disturbo.



## Nuova Polizza Ricoveri

- € 90,00 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico
- € 120,00 Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico
- € 50,00 Indennità per convalescenza post ricovero
- € 50,00 Indennità per terapie ambulatoriali
- € 800,00 Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico
- € 25,00 Premio mensile

Per quanto riguarda le “condizioni particolari delle prestazioni” e le “norme di applicazione”, si rinvia alle condizioni di assicurazione che regolano la polizza, che vengono contestualmente consegnate alla sottoscrizione delle schede di adesione.

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

Via Cristoforo Colombo, 112 - 00147 Roma

Tel. 06/5137845 - FS 970.65130 - tel. 06.51574220 - FS 970.65105

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





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**  
**Valentino Mandalari**

Stampa  
**CENTRO POLIGRAFICO ROMANO**  
Via Dorando Petri, 20 - 00011 Bagni 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.orsaferrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it)  
[www.sindacatoorsa.it](http://www.sindacatoorsa.it)

#### Servizi Utili per chi ci contatta:

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

## Sommario

4

TFR: ma allora cosa succede?

7

La Formazione Sindacale  
nell'Orsa - Ferrovie

11

Documenti:  
Consiglio Generale 2006

23

Facciamo il punto sul "movimento"

25

Privacy:  
l'opinione del garante

27

Quando l'esternalizzazione diventa sistema

30

Lettere al giornale



Chiuso in tipografia il 30 novembre 2006





# TFR:

## *ma allora cosa succede*

La vicenda della riforma del TFR (trattamento di fine rapporto, più noto come liquidazione) si arricchisce di un altro capitolo ingarbugliato.

La riforma Maroni (L 243/04) di fronte ad un conflitto di interessi difficilmente districabile, tra Banche e Assicurazioni che chiedevano la piena equiparazione tra fondi chiusi e i fondi aperti da loro gestiti e i Sindacati schierati invece a favore dei fondi chiusi quali unici destinatari del contributo aziendale (normalmente 1% della retribuzione), aveva rinviato al 1 gennaio 2008 la decorrenza del periodo di sei mesi entro cui il lavoratore doveva decidere la destinazione del suo TFR, dopo il quale in assenza di una sua decisione esplicita sarebbe scattato il principio del silenzio-assenso che avrebbe "aiutato" gli indecisi trasferendo forzatamente il loro TFR ai fondi pensione di comparto o al fondo pensione prevalente nell'impresa.

Lo spostamento al 1 gennaio 2008 aveva una sola logica, prendere tempo in attesa di una direttiva comunitaria sui fondi pensione, che è in fase avanzata di elaborazione. Direttiva che visto il noto sbilanciamento comunitario verso gli aspetti finanziari e liberisti piuttosto



sto che verso gli aspetti sociali, molto probabilmente imporrà la piena equiparazione tra fondi chiusi e fondi aperti.

Dalle pagine di questo giornale ci eravamo già espressi a sostegno del privilegio dei fondi chiusi (es. Eurofer) e non per una questione di poltrone nei consigli di amministrazione di detti fondi, ma perché siamo fortemente convinti che mercato e fondi pensione siano due cose antitetiche.

Appare evidente a chiunque che in una logica di piena concorrenza tra fondi chiusi e fondi aperti, i gestori dei fondi (tutti) cercheranno prima o poi di attrarre associati promettendo rendimenti elevati e quindi praticando politiche di investimento a maggiore tasso di rischio. In questa logica appare altrettanto evidente che prima o poi, come ci spiegano le cronache dei paesi in cui i fondi pensione sono in attività da più tempo, qualche gestore assuma rischi eccessivi e che migliaia

di lavoratori si troveranno sul lastrico.

Siamo contrari a una "previdenza" che non è previdente e mette in conto rischi di questo tipo, per questo ancora oggi ci dichiariamo nettamente a favore dei fondi chiusi. I lavoratori che dispongono di un surplus di risorse economiche e di propensione al rischio (ma quanti sono?) possono comunque trovare sul mercato risposte alle loro aspettative, esporre invece tutti i lavoratori a rischi, che riteniamo inammissibili nel campo della previdenza, è un aspetto che ci vede profondamente contrari.



Ora la riforma del Governo Prodi anticipa le scadenze al 1 gennaio 2007 e quindi i lavoratori (quelli che non hanno ancora scelto di aderire ad un fondo pensioni complementare) si troveranno a dover esprimere una scelta entro il 30 giugno 2007, con la variante che coloro che decideranno di lasciare il proprio TFR in azienda (parliamo

sempre e solo di quello che sarà maturato da tale scadenza in poi) e lavorano in aziende con più di 50 dipendenti, vedranno il proprio TFR trasferito forzosamente ad un apposito fondo dell'INPS.

Sulla scelta del trasferimento del TFR (il cosiddetto inoptato) ad un apposito fondo costituito presso l'INPS che ha sollevato proteste e dure prese di posizione, in particolare da parte di Confindustria, ci sentiamo di svolgere le seguenti osservazioni:

- Le aziende con più di 50 dipendenti costituiscono solo lo 0,6 % delle imprese ma assommano il 46 % dei lavoratori dipendenti privati (che in totale sono circa 12 milioni) e quindi parliamo di considerevoli risorse economiche (sono previsti circa 5,5 miliardi di euro);
- Le aziende interessate hanno

avuto oltre al taglio del cuneo fiscale, le compensazioni già previste nel caso in cui il Tfr vada ai fondi pensione;

- Il fondo per il TFR presso l'INPS dovrebbe servire a finanziare le infrastrutture di cui il paese ha necessità urgenti e se è vero che ciò non ha nulla a che vedere con la previdenza è altrettanto vero che neppure il credito agevolato forzoso alle imprese (il TFR rimaneva nelle loro disponibilità) poteva avere questa valenza, ma forse in questa valutazione entra pure un nostro conflitto di interessi (il finanziamento delle infrastrutture);
- Per i lavoratori non cambia molto rispetto alla riforma Maroni; possono sempre scegliere fra la destinazione del TFR alla previdenza complementare ed il suo mantenimento

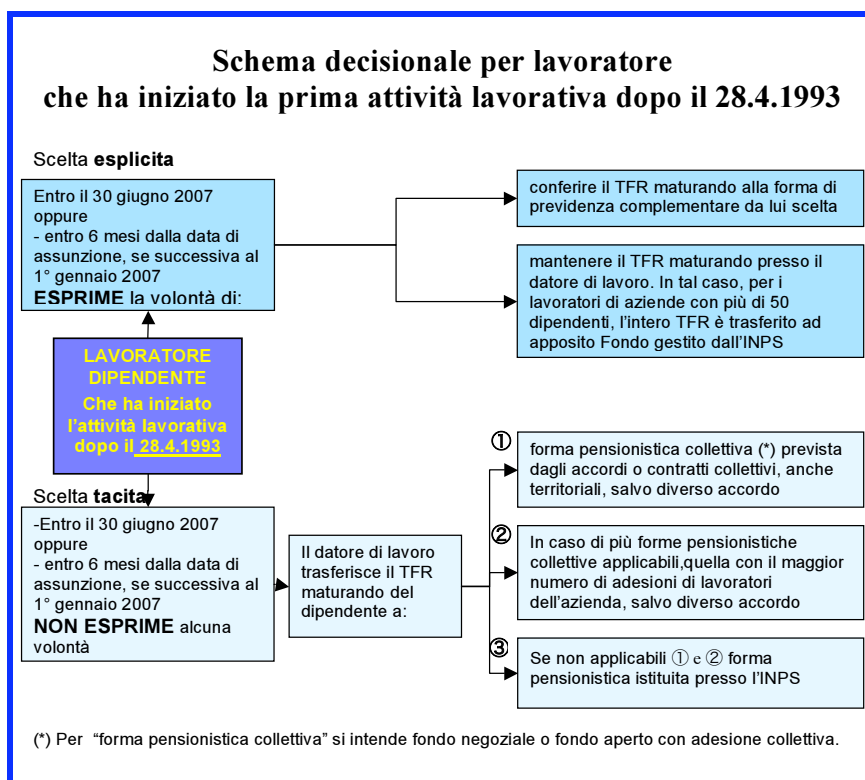
nella forma "tradizionale" di liquidazione versata in unica soluzione al momento della cessazione dall'impiego. Il nuovo automatismo prevede solo un cambio di debitore (l'INPS, anziché il datore di lavoro) del TFR maturando.

- Sicuramente il trasferimento all'INPS del TFR genera delle complessità rispetto all'erogazione degli anticipi del TFR (previsti dalla normativa vigente), complessità che è bene vadano affrontate per tempo visto che l'opzione dell'anticipo del TFR per i lavoratori riguarda aspetti di rilevante importanza (cure mediche, acquisto prima casa, ecc.) che non possono scontare ulteriori complicazioni.

Comunque entro fine giugno 2007 i lavoratori delle imprese private dovranno decidere come utilizzare il TFR e avranno tre possibilità:

- optare per la previdenza complementare, destinando il TFR ad un fondo pensione;
- mantenere il TFR;
- non esprimere nessuna preferenza, e il TFR confluirà comunque alla previdenza complementare.

Al lavoratore che sceglie il TFR tradizionale, si applicherà una diversa disciplina a seconda che l'impresa di cui è dipendente abbia più o meno di 50 dipendenti: nel primo caso (più di 50 dipendenti), il TFR andrà all'INPS, nel secondo (meno di 50 dipendenti) il TFR resterà in azienda.



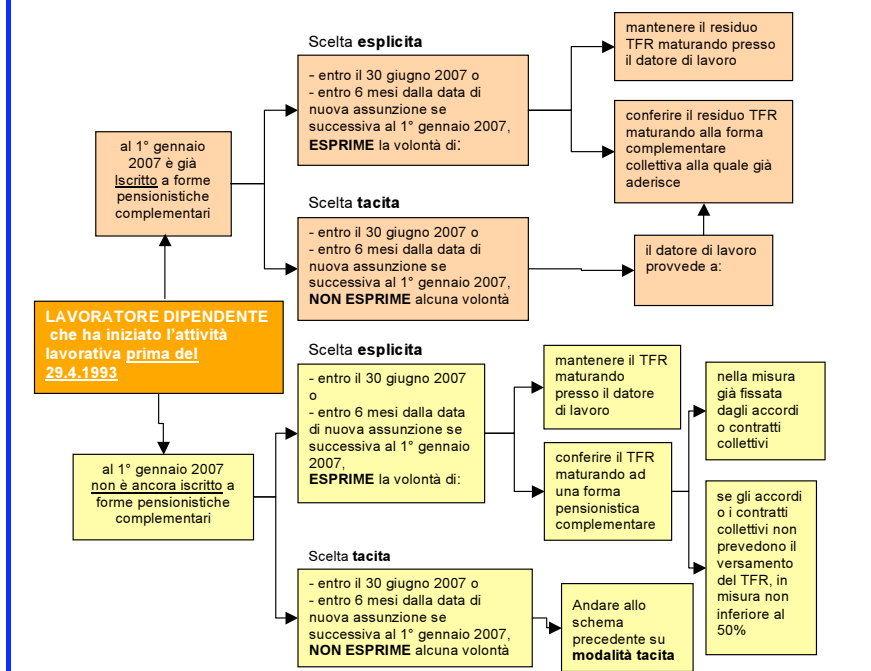
Il Governo è impegnato a rivedere, entro il 2008, tanto il meccanismo nel suo complesso, quanto l'entità della soglia dimensionale oltre la quale scatta il trasferimento forzoso del TFR tradizionale all'INPS.

Anche in questo caso, per i lavoratori non cambia quasi nulla rispetto alla riforma Maroni, a parte l'anticipazione di un anno del termine entro il quale dovrà essere decisa la destinazione del TFR a pena di applicazione del silenzio assenso, salvo che per i neo-assunti, per i quali tale scelta decorrerà dalla data di assunzione. Entro tali date, ciascun lavoratore privato dovrà decidere cosa fare della propria liquidazione, se utilizzarla per costruirsi una pensione integrativa oppure lasciarla accantonata (in azienda o presso l'INPS). Una decisione complessa ma che, è utile ricordarlo, riguarda solo il TFR maturando e non quello finora già accantonato sino al 30 giugno 2007.

Ciò che è risultato strano in tutta la giostra mediatica di queste settimane, è che due aspetti fondamentali hanno avuto spazi marginali nel dibattito e non hanno suscitato prese di posizione:

- Le conseguenze della riforma Dini del 95 che porteranno molti lavoratori al momento del pensionamento (per capirci coloro che andranno in pensione dal 2020 in poi) verso e oltre la soglia della povertà con una pensione inferiore al 50% del loro reddito da lavoro.
- Il cuneo fiscale che non è sicuramente una misura che va nel

### Schema decisionale per lavoratore che ha iniziato la prima attività lavorativa prima del 29.4.1993



senso dell'equità, visto che alle imprese andrà il 60% mentre il 40% (e già così sembrava squilibrato) del cuneo che "doveva andare" ai lavoratori è compreso nella rimodulazione delle aliquote Irpef (che non riguarda solo lavoratori dipendenti ma tutti i contribuenti). E così i lavoratori che pensavano ai benefici che sarebbero dovuti arrivare dal taglio del cuneo, si troveranno non con una riduzione ma con un cuneo più accentuato visto che è previsto un aumento dei contributi pensionistici (lo 0,3% in più).

- La ricchezza creata nelle imprese, si ripartisce fra le imprese e chi lavora. Da molti anni a questa parte, le imprese aumentano, anno dopo anno, la loro quota: nel 1975 il 29%, nel 1990 il 35%, nel 1996 il 42%, nel 2000

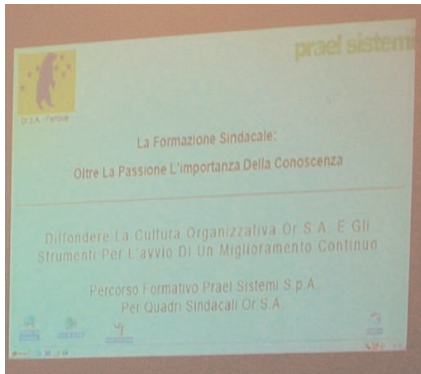
il 44%, oggi il 46%, la ripartizione del cuneo fiscale decisa dal governo Prodi consentirà alle imprese di portare a casa uno 0,5% in più.

La riforma del TFR, assieme alle riforme previdenziali e al taglio dei contributi previdenziali appartiene ad un disegno di redistribuzione economica a favore delle imprese, che è profondamente ingiusto, in particolare nei confronti dei lavoratori più giovani. È necessario cominciare a parlarne e come scrivevamo già qualche tempo fa "Si deve ripensare il modello previdenziale, anche se questa sembra oggi l'eresia più grande, questo obiettivo deve rappresentare uno dei fondamentali impegni del Sindacato nei prossimi anni".

*Grottaferrata, Settembre-Ottobre 2006*

## La Formazione Sindacale nell'Or.S.A. - Ferrovie

# *Oltre la passione: l'importanza della conoscenza*



Nel Novembre 2005 partiva il progetto per un percorso formativo per quadri e potenziali quadri sindacali, una delle tante iniziative promosse dal sindacato Orsa - Ferrovie.

Il primo incontro si tenne a Roma e interessò la formazione dei Comitati per le Pari Opportunità (vedi il Ferroviere autonomo e di base n°3/4 del Sett/Dicembre 2005). A tutt'oggi quel percorso formativo è in continua evoluzione, e dopo i corsi organizzati per le RSU ed RLS nelle singole realtà territoriali, si è giunti ad un nuovo rilancio delle attività nel quadro di un programma, articolato in 2 sezioni, ciascuna di dodici giorni complessivi, tra il mese di settembre ed ottobre 2006.

L'apertura e la progressione dei lavori per le prime quattro giornate (Grottaferrata, 19-20-21-22 Settembre), è stata inaugurata dal Segretario Generale Armando Romeo con il riferimento continuo

ai temi in campo: questione della possibilità critica, dell'azione storica e del ruolo forte della rappresentatività dei lavoratori indipendentemente da quelle che saranno le classi dominanti del futuro; questione delle tariffe, dei costi da sostenere per il recupero dell'efficienza e delle garanzie da tutelare, della capacità di organizzarsi in vista delle nuove prospettive; tema della rivendicazione di regole e delle clausole sociali; norme per la tutela del lavoro in generale; problematiche relative alla gestione finanziaria del Gruppo FS e dibattito Politico; auspicio ad una inversione di tendenza !

Nella sua analisi dettagliata A. Romeo riferisce dati numerici allarmanti. Solo per Trenitalia le cifre di chiusura del bilancio 2005 testimoniano la grande crisi in atto, mentre i dati riferiti alle previsioni di bilancio 2006 appaiono ancora più sconcertanti. Si rinnova anche il dibattito sulle vertenze ancora in atto come la "Vertenza Sicurezza del Sistema ferroviario" e la necessità di risposte chiare per le questioni ancora aperte sul tema dei licenziamenti e del VACMA.

L'Agenda Programmatica delle giornate è stata caratterizzata da due elementi fondamentali: da una parte la "formazione tecnico-specifica" e dall'altra "incontri con i "Responsabili del Gruppo FS".

Per quanto attiene la "Formazione Tecnico-Specifica":

- Storia e Ruolo del Sindacato, a cura di Giulio Moretti;
- Le Norme di Riferimento e la Conoscenza del Contratto Collettivo Nazionale, a cura di Marco Mariani;
- Il Mercato e l'Economia dei Trasporti, a cura di Simone Gragnani;
- Il Tema delle Pari Opportunità, a cura di Ilda Golfieri.

I Testimoni di settore sono invece stati i seguenti:

- Armando Romeo - Segretario Generale Or.SA. - Ferrovie;
- Dott. Sergio Maria Macciò - Direttore Relazioni Industriali (AGENS);
- Dott. Francesco Forlenza - Direttore Generale di Gruppo per le Risorse Umane Ferrovie dello Stato S.p.A.;
- Ing. Roberto Testore - Amministratore Delegato TRENITALIA S.p.A.;
- Ing. Giancarlo Laguzzi - Direttore Trasporto Regionale TRENITALIA S.p.A.;
- Dr. Giuseppe Smeriglio - Direttore D.G. Oper.Logistica TRENITALIA S.p.A.;
- Ing. Michele Elia Amministratore Delegato RFI S.p.A.;



Questo confronto diretto tra testimonianze di settore ed esperienze specifiche, è stato l'elemento dominante delle giornate scandite all'insegna di una dinamica molto critica.

\*\*\*

Il dibattito con il **Dott. Macciò** si configura nella logica di un nuovo spirito di approccio nell'ambito delle Relazioni Industriali, terreno fertile per nuovi spazi di inserimento alla luce degli assetti che si delineano nell'imminente futuro.



E' in quest'ambito che gioca anche il suo ruolo il Comitato per le Pari Opportunità e non a caso, infatti, è stata rivendicata con forza la mancata costituzione del Comitato Paritetico Nazionale per le Pari Opportunità, previsto dal vigente CCNL. La partecipazione dei testimoni aziendali appare un passo molto importante, un segnale forte che in qualche modo trasferisce alle nuove leve l'idea che la competizione tra le parti non è poi così difficile sul piano del confronto diretto e dell'agire comunicativo, del resto proprio il Direttore di AGENS riconosce il valore dell'Or.S.A. in quanto sindacato corporativo che ha superato la sua veste di "sindacato di mestiere"!

\*\*\*

Dal confronto con il **Dott. Forlenza** viene ancora fuori il tema delle Relazioni Industriali come il luogo nel quale operare per la realizzazione di un "concreto prodotto fina-

le". Dal suo punto di vista il 70% dei costi d'impresa è rappresentato dal "costo lavoro" ed occorre quin-



di intervenire sul numero effettivo di ore lavorate, sulle assenze, le ferie ecc... Gli interventi dei colleghi (provenienti dai settori ferroviari più disparati e da ogni parte d'Italia), sottolineano quanto sia invece una questione di "inefficienza organizzativa" piuttosto che un problema di costo lavoro ad incidere sulle mancate rese! Ecco allora delinearsi l'ipotesi di "microorganizzazioni" intese come nuove forme di riorganizzazioni locali onde evitare sprechi e malfunzionamenti di ogni tipo. Basti pensare all'idea di riqualificazione delle competenze delle "risorse umane" già patrimonio aziendale (senza dover necessariamente ricorrere alle continue esternalizzazioni)! L'idea dei modelli organizzativi proposti viene sviscerata da una platea folta e ricca di competenze e di entusiasmo.

\*\*\*

Prevale una identità comune che vuole rinnovarsi, ma nel rispetto di regole che siano però "condivise". La panoramica illustrata dall'**Ing. Testore**, è quella degli stravolgimenti trasferiti all'Azienda sotto la spinta del processo di liberalizzazione in atto. Si illustrano gli investimenti e i costi in termini di infrastrutture e tecnologie in vista del raggiungimento del vantaggio

competitivo. Processo difficile e lontano. Si osservano le problematiche del Gruppo, in particolare quelle di Trenitalia e della sua clientela.

Ecco allora che tutto ruota intorno a questo baricentro, "la clientela", con i suoi "picchi di concentrazione", con la "scelta delle sue mete" e con la spasmodica ricerca del senso di "soddisfazione". E' in questa logica di mercato che giocano i due sistemi: Trasporto Regionale e Trasporto di media e lunga percorrenza.

Nel primo caso il processo di liberalizzazione sembra arenarsi nei meandri dei percorsi da delineare, nelle problematiche relative alle



Gare d'Appalto, nelle relazioni con le istituzioni locali. Più probabile invece il processo di liberalizzazione con possibili "competitors" sulle tratte Eurostar ed Alta Velocità e per i Charter Turistico-Religiosi. Tuttavia in uno scenario così probabile e al tempo stesso così difficile la dimensione che: "le Ferrovie sono un fatto sociale di primaria importanza e che occorre l'accordo con le collettività, nonché la trasparenza d'informazione sui cambiamenti in atto" ci appare come il segnale sicuramente più positivo da cogliere al volo!

\*\*\*

Per l'**Ing. Laguzzi**, i temi sono quelli della: pianificazione trasportistica, in termini di introiti, titoli di viaggio, linee di tendenza verso la concessione di tratte, divi-





sionalizzazione ed integrazione del trasporto pubblico locale, ripartizione dei costi, problema dei nodi, del materiale rotabile, dei rapporti con la clientela, del cadenzamento orario, ponendo con accento particolare l'aspetto della competizione con gli altri soggetti imprenditoriali nelle gare di appalto del trasporto pubblico locale ormai prossime, che riteniamo corretto se impostato sugli aspetti della sicurezza, del comfort e della puntualità, molto meno se invece impostato sull'aspetto dei costi, e quindi a detrimento degli aspetti prima citati se in assenza di quel nostro vecchio pallino che si chiama "Clausola Sociale".

\*\*\*

Dalla prospettiva locale a quella internazionale, nello scenario evolutivo degli stravolgimenti possibili



li si insinua quello del trasporto merci e della politica della Direzione Logistica descritta dal Dr. **Smeriglio**. Fa sicuramente piacere confrontarsi con i grandi mercati, con i corridoi internazionali, con le prospettive degli Assi Sud-Nord (Italia - Germania), ed Est-Ovest...E' senza dubbio affascinante la partecipazione ai giochi internazionali in vista di processi di riqualificazione e di rilancio economico, eppure, proprio queste dinamiche così multidirezionali impongono invece un serio impegno ad ancorarsi sempre più alle certezze del Nostro Sistema Paese nel quale il Sistema "Trasporto Ferroviario" gioca un ruolo *strutturante* le dinamiche locali e nazionali, per non veder svanite quelle certezze lungo il percorso di un *"treno che si chiama desiderio"*.



\*\*\*

Da RFI con l'Ing. **Elia** risuonano i termini austeri dell'Authority, del Garante, della Sicurezza, della concorrenza, delle certificazioni, dell'adeguamento tecnico e tecnologico. Piace soprattutto l'approccio di Sistema come strumento metodologico ed anche qui nella complessità dei sistemi che l'apparato ferroviario tocca, non mancano racconti di esperienze dirette, i racconti dei colleghi che, molto spesso, trovano l'anello debole del sistema e lo toccano con delicate analisi ed arguzie argomentative.

Sono state giornate intense, molto formative, ma non nel senso del nozionismo, ma nel profondo senso della relazione, in un terreno fertile ove ciascuno cerca la sua strada.

Certo appare difficile giungere alla conoscenza specifica e alla memoria storica che **G. Moretti** con passione e con straordinaria semplicità racconta, ripercorrendo le tappe significative della storia sindacale. Conforta la straordinaria competenza tecnica di colleghi come **M. Mariani** che con professionalità tecnico-argomentativa offre chiavi di lettura nuove, sorprendenti e soprattutto possibili!

Sarebbe davvero interessante se tutti i lavoratori potessero fare esperienze di questo tipo, per sottolineare con maggiore forza e con la loro partecipazione, il tempo di un nuovo sviluppo sostenibile non solo economico, ma soprattutto sociale.

**E intanto la formazione nell'Or.S.A. - Ferrovie continua...**

**Ilda Golfieri**

*Rappresentante Nazionale Pari Opportunità Or.S.A. - Ferrovie*

**Sabrina Innocenti**

*Rappresentante Or.S.A.-Ferrovie Pari Opportunità Campania-Molise*





***Il tuo capitale  
cresce  
libero e protetto.***

***SaraContoExtra: la polizza vita flessibile  
e sicura ad alta redditività.***

SaraContoExtra è l'assicurazione vita che ti permette di investire i tuoi risparmi senza vincolarli nel tempo. Un investimento affidabile che puoi gestire con grande libertà e sottoscrivere con un versamento iniziale di soli 5.000 euro. Per maggiori informazioni, chiedi subito al tuo Agente Sara!



**[www.sara.it](http://www.sara.it)**

**800.095.095**

Prima della sottoscrizione leggere la nota informativa e le condizioni di polizza.



CONSIGLIO GENERALE OR.S.A. - FERROVIE

*Grottaferrata, 8-9-10 novembre 2006*

# Relazione Introduttiva Segr.Gen.<sup>1e</sup> Or.S.A.-Ferrovie Armando Romeo

**Questo nostro Consiglio Generale si svolge in un momento particolarmente delicato per il mondo dei trasporti e per il Gruppo Ferrovie dello Stato, che interessa e impegnerà la nostra Organizzazione ad affrontare problemi nuovi in un sistema sempre più liberalizzato.**

**Delicato perché è il momento in cui le criticità, i ritardi e le diseconomie del passato si sommano, evidenziando una crisi economica, finanziaria e soprattutto industriale del Gruppo senza precedenti.**

Infatti, come avevamo abbondantemente previsto, tutta la polvere messa sotto i tappeti dalla gestione Cimoli si è aggiunta ai risultati della pessima gestione Catania, della quale sicuramente non resterà alcuna traccia se non per quella di un apparente, immotivato ottimismo e sicuramente sarà ricordata

solo per il silenzio assordante e colpevole mantenuto in occasione della Finanziaria 2006, che ha provocato un vero e proprio disastro sul piano Economico e Finanziario per il Gruppo F.S..



destinati all'efficienza e allo sviluppo del trasporto ferroviario, del quale le Ferrovie dello Stato sono il perno principale; per non tacere poi del vero e proprio colpo mortale che ha inflitto negando quanto era dovuto a titolo di contratti di servizio che, come è noto, non sono Aiuti da Stato, ma il corrispettivo di servizi garantiti soprattutto da Trenitalia. Per dare un indicatore di quello che è stato il disimpegno della Finanziaria 2006, cito un dato che, seppur complessivo, è rappresentativo di ciò che è accaduto: la

Finanziaria in questione, rispetto a quanto previsto da quella "2005", ha complessivamente sottratto a Ferrovie dello Stato circa 6 miliardi di Euro determinando, così, un pesante indebitamento dell'Impresa.

Per rappresentare più compiutamente la situazione credo che ci si debba soffermare sui conti di Trenitalia.

Dopo il risultato negativo del bilancio consuntivo 2005 e la successiva lettura dei dati della verifica semestrale 2006, si rileva che l'andamento tendenziale negativo, da noi preventivato, si conferma. E' facilmente prevedibile che la chiusura del bilancio consuntivo 2006 evidenzierà una perdita secca di un miliardo e ottocentomilioni di Euro e nella più pessimistica previsione di 2 miliardi di Euro.

Una situazione economica che messa in relazione al capitale versato della Società per Azioni Trenitalia, ci catapulterà in uno scenario disastroso e ci esporrà alle conse-



guenze disciplinate dall'art. 2447 del Codice Civile:

Fallimento!

Quella che abbiamo appena esaminato è la questione tendenziale che, se non verranno correzioni, si determinerà il prossimo anno.

Ma vale la pena, per avere un quadro completo, soffermarci su quelle che sono state le principali richieste economiche in Conto Capitale del Gruppo al Governo e da noi condivise, che dovrebbero ottenere risposte dalla Finanziaria 2007, in fieri:

- 1 miliardo di Euro per ricapitalizzare Trenitalia;
- 6 miliardi di Euro per continuare i lavori dei cantieri dell'AV e delle linee tradizionali già avviati;
- 1 miliardo di Euro per interessi sui debiti dell'AV;
- 1 miliardo di Euro per i nuovi investimenti in Materiale Rotabile;
- 500 milioni di Euro per la nuova tratta AV Treviglio/Vercelli.

È da evidenziare, inoltre, che per la ricapitalizzazione di Trenitalia sono stati chiesti ulteriori interventi di un miliardo di Euro all'anno per il 2008 – 2009 e 2010.

La Finanziaria in corso d'approvazione prevede, invece, soltanto le seguenti risorse in Conto Capitale:

- 400 milioni di Euro per ricapitalizzare Trenitalia;
- 2 miliardi di Euro per continuare i lavori dei cantieri già avviati per Nodi ferroviari e linee tradizionali;
- 185 milioni di Euro per continuare i lavori dei cantieri delle linee AV già avviati;
- 300 milioni di Euro per interessi sui debiti dell'AV.



In Conto Gestione, invece, la richiesta economica del Gruppo è stata di 2 miliardi di Euro per i Contratti di Programma e di Servizio, mentre la Finanziaria 2007 ne prevede circa 1 miliardo e 700 milioni di Euro.

Le cifre che vi ho appena illustrato, naturalmente, sono approssimative ed eventuali imprecisioni, seppure minime, sono da attribuire al travaglio nell'iter della Finanziaria e all'azione del Governo, che appare incerta e talvolta confusa, al punto che, ha completamente stravolto l'originario disegno di legge; in poche parole: oggi per orientarsi serve una buona bussola. Infatti, per esempio, sembra che i 400 milioni di Euro previsti dall'originario disegno di legge Finanziaria 2007 per la ricapitalizzazione di Trenitalia, per i quali si dovrebbe attingere al famoso fondo da costituirsi presso l'INPS, alimentato dal TFR dei lavoratori, non siano più sufficienti a causa dell'accordo che esclude le aziende che occupano fino a 50 dipendenti.

Abbiamo cercato di approfondire, ma le informazioni disponibili

sono scarse; la tesi accreditata è da mettere in relazione alle successive azioni di Governo, in quanto nello stesso articolo del disegno di legge, sono previste altre azioni di finanziamento a cui poter far fronte contenendo o distribuendo diversamente le risorse destinate. Quest'ultimo aspetto della ricapitalizzazione di Trenitalia assume una rilevanza straordinaria per il nostro lavoro. Dobbiamo sapere tutti ed è nostro compito di Sindacato serio mettere al corrente i lavoratori che la ricapitalizzazione non sarà indolore, poichè si configura come "Aiuto da Stato" e in quanto tale necessita della preventiva autorizzazione dell'Unione Europea.

Questi "Aiuti da Stato", in poche parole, per essere consentiti necessitano di una formale dichiarazione "di stato di crisi" e l'autorizzazione in parola potrà essere data dopo l'esame e l'approvazione di un "piano di ristrutturazione".

E' inutile dirvi che siamo in uno scenario che per certi versi evoca quello del trasporto aereo con il caso Alitalia, e forse la situazione delle Ferrovie dello Stato è ancora

più preoccupante perché assomma alla crisi economica e finanziaria una grave crisi industriale; questa crisi, a fronte del mercato del trasporto ferroviario che aumenta la domanda, non ha consentito alle Ferrovie dello Stato - a causa dell'inadeguatezza del proprio management - di cogliere questa importante opportunità.

Anzi, talvolta, si sono fatti passi indietro rispetto ai livelli di puntualità, qualità e volumi di traffico precedentemente raggiunti.

Basti pensare al grave periodo di fine 2005, dove la crisi industriale si manifestò in tutta la sua drammaticità.

Avevamo perso il ciclo del treno!

Ma torniamo alla questione della ricapitalizzazione di Trenitalia e alle sue possibili conseguenze.

Per far questo occorre esaminare ciò che è già avvenuto per il caso francese della Società SCNF, avvenuto per importi almeno tre volte superiori a quelli previsti dalla Finanziaria 2007.

L'Unione Europea, prima di autorizzare la ricapitalizzazione, ha richiesto:

- la formale dichiarazione dello "stato di crisi";
- l'elaborazione di un piano di ristrutturazione.

Ha concesso, quindi, l'autorizzazione in parola chiarendo che non poteva essere richiesto altro intervento di Stato per i successivi 10 anni e ha imposto, infine, l'abbandono del 18% delle tracce orarie e la riduzione del 22% del parco locomotive di SNCF-Fret.

Questo è lo scenario che si palesa e, per onestà intellettuale, sento il bisogno di dire che la Finanziaria in fase di approvazione compie uno sforzo positivo, che però non sarà sufficiente. E' un'inversione di tendenza che lascia almeno intravede-

re la possibilità di affrontare il problema della crisi economica/finanziaria determinata dal Governo della passata Legislatura, che con la Finanziaria 2006 ha determinato le condizioni della vera e propria crisi delle Ferrovie Italiane. Come sapete siamo riluttanti ogni qualvolta dobbiamo esprimere giudizi sulle azioni dei Governi, ma lo facciamo solo quando la contingenza lo richiede e non certamente per voglia di schierarsi o peggio per manifestare sostegno ad alcuno; ma la questione è tale che se omettiamo di chiarire questi aspetti, si rischia di considerare quanto è previsto nella Finanziaria in fase di approvazione come ulteriori tagli.

Facciamo chiarezza!

Ribadiamo che siamo amici di tutti e parenti di nessuno!

Detto questo passiamo alle note più liete.

Quanto è accaduto recentemente ha segnato un grande successo del movimento sindacale riguardo al tema della sicurezza, perché lo ha visto vincente avendo imposto la dotazione tecnologica dei sistemi di sicurezza sull'intera rete. Le nostre lotte hanno obbligato il Governo ed RFI ad ingegnerizzare con SCMT e SSC l'intera rete ferroviaria e possiamo dire che abbiamo evitato che si determinassero veri e propri "buchi" nel sistema di circolazione.

Abbiamo definitivamente sotterrato il VACMA costringendo prima l'Azienda e poi il Ministero dei Trasporti a prendere atto che il VACMA era un'apparecchiatura che nulla aggiungeva alla sicurezza del trasporto, anzi era ed è nociva alla salute dei lavoratori.

Di questo risultato noi dell'Or.S.A. andiamo particolarmente fieri! Abbiamo evitato che la sicurezza del trasporto ferroviario proseguis-

se nella deriva intrapresa, in ciò supportati da tanti pronunciamenti delle Università, delle ASL, della Conferenza Stato/Regioni e ci piace, con orgoglio, qui affermare, che a questo risultato abbiamo dedicato le nostre energie degli ultimi quattro anni.

NO  
al V.A.C.M.A. !

Quel risultato oggi è di tutti i Sindacati e soprattutto dei lavoratori che hanno intrapreso una lotta lunga ed onerosa, per non sottacere poi del contributo dato dalle RLS che hanno sostenuto, affiancato, amplificato l'azione dell'Or.S.A.. Esprimo qui, inoltre, la mia personale gratitudine al Settore Macchina per come ha saputo gestire le difficoltà quotidiane durante la lotta e per come ha saputo guidarmi nell'azione di contrasto e di confronto sul delicato problema.

Alle Segreterie Compartmentali dell'Or.S.A. va riconosciuto il merito di aver guidato la protesta dei lavoratori e tutelato le RLS durante la loro esposizione, anche ricorrendo alle numerose denunce che il Sindacato ha saputo e dovuto mettere in campo. Il risultato raggiunto, mi preme ancora sottolinearlo, è il risultato di tutti i ferrovieri perché la questione della sicurezza del trasporto è una questione che riguarda tutti noi, tutti i cittadini, l'intero Sindacato.

Il successo ci ha restituito il ruolo di protagonisti nella rappresentanza degli interessi del lavoro.

Questo ruolo ci impone di accettare le sfide degli eventi futuri e, con

la consapevolezza della nostra forza, bisogna incalzare e sfidare l'Azienda, la nuova Gestione. Altro che atteggiamento francescano!



Abbiamo salutato con favore la nomina del nuovo Management, perché stanchi di vedere susseguirsi alla gestione dell'Impresa Manager superpagati che hanno sommato alla inefficienza del "pubblico", che pensavamo di aver lasciato alle spalle, l'arroganza del "privato". Abbiamo salutato con favore la nomina del nuovo Amministratore Delegato perché abbiamo sempre pensato che la cosiddetta managerialità, vada accompagnata dalla professionalità del ferroviere. Non c'era tempo da perdere! Avevamo professionalità già pronte e non avrebbe avuto senso alcuno assistere a nomine di amministratori delegati esterni!

All'impresa e soprattutto all'Ingegnere Moretti chiediamo di uscire dal generico e di impegnarsi nell'elaborazione di un Piano di Impresa idoneo a garantire il nostro lavoro e la continuità dell'Impresa di trasporto Nazionale, convinti come siamo che il Paese debba avere una grande Azienda di Trasporto che agisca sull'intero territorio, che

assicuri lo sviluppo dell'economia e garantisca la mobilità di tutti i cittadini italiani. Questo è il nostro modo di intendere le Ferrovie dello Stato: sicure, puntuali, efficienti e al servizio dell'intero Paese.

Chiediamo di impegnarsi:

- per garantire l'Azienda integrata e di abbandonare, ove vi fossero tentazioni, l'idea di creare uno "spezzatino" dannoso per tutti, soprattutto alla collettività. Dove è avvenuto, il fallimento è stato totale e la marcia indietro è stata costosissima;
- per un piano di potenziamento di Cargo, affidando in mani esperte lo sviluppo della logistica, altrimenti assisteremo inesorabilmente al suo "dimagrimento" e al suo ritiro sui servizi cosiddetti remunerativi.



Pensiamo, infatti, che per sviluppare le merci si debba passare attraverso la vera creazione di un soggetto logistico, anche ricorrendo a partnership con soggetti che possano mettere valore aggiunto.

Ed è per questo che ci si dovrà spiegare perché le Ferrovie dello Stato hanno rilevato dalla IVECO il pacchetto azionario della

CEMAT e, soprattutto, quale beneficio ne hanno tratto nel concedere ad IVECO, che vendeva il suo pacchetto, di esprimere l'Amministratore Delegato. Le hanno consentito così di continuare ad esercitare il controllo reale, mediante l'Amministratore Delegato, dell'azienda dalla quale si ritirava, mentre, in precedenza, gli atti parasociali, ancorché in posizione di "minoranza azionaria", davano maggiore garanzia alle Ferrovie dello Stato. Ci potrebbero rispondere che se Cargo ha migliorato gli introiti lo deve all'acquisto di quel pacchetto azionario, con il conseguente passaggio della CEMAT sotto il suo controllo. E i costi? Ci risulta poco credibile che sia stato capitalizzato il positivo e che non si sia contribuito ai costi. Negli ultimi tempi siamo stati abituati a vedere l'esatto contrario! Ancora, ci piacerebbe che ci fosse spiegato perché abbiamo venduto SAIMA AVANDERO, società che, invece, secondo noi, doveva essere mantenuta nel Gruppo perché avrebbe contribuito allo sviluppo della nostra vocazione logistica.

Anche l'operazione CARGO SI doveva essere il fiore all'occhiello del Gruppo e la sua opportunità di sviluppo con la creazione di un soggetto societario con la Società Svizzera SBB.

Possiamo dire di essere stati gli unici ad averla avversata. Avevamo preventivato che quell'operazione ci avrebbe allontanato dall'Impresa Tedesca DB oggi leader incontrastata in Europa, evenienza che puntualmente si è verificata.

Esempi se ne possono fare tantissimi!

Certo le azioni sbagliate che ho appena ricordato non possono certo essere attribuite all'Ingegnere Moretti, ma mi hanno dato lo spun-





to per affermare che l'Azienda è stata "saccheggiata" e, nelle migliori ipotesi, è stata vittima di scelte imprenditoriali improvvise. La sfida continua; la nostra sfida continua, bisognerà chiedere di quali assetti societari pensa di dotarsi il Gruppo. Quello divisionale?

Si sappia che l'Or.S.A. chiede che le strutture non legate alla produzione debbano alleggerire il loro peso: troppi Dirigenti a Villa Patrizi!

Rivendichiamo, invece, che indipendentemente dal nuovo modello, non si dovrà rinunciare alle economie di scala, come invece era avvenuto col vecchio modello divisionale, soprattutto nelle officine, nei depositi del personale di macchina e viaggiante.

Vogliamo assistere ad una politica

degli acquisti virtuosa ed assennata, che recuperi efficienza ed economicità, che doti, ad esempio, le officine dei ricambi e delle attrezzature, necessari per la loro attività; quei lavoratori attendono ancora di vedere i frutti del loro sacrificio. Ci era stato detto che per recuperare efficienza e colmare il gap manutentivo, era necessario turnificare il personale per allungare i nastri lavorativi e a fronte di ciò l'Azienda si era impegnata a far rientrare le lavorazioni date in appalto.

Oggi lo stato delle cose è il seguente:

- le maestranze hanno fatto la loro parte;
- le lavorazioni continuano ad essere appaltate;
- i costi della manutenzione sono

lievitati per effetto dell'incremento abnorme dei costi dei materiali;

- il gap manutentivo permane e i dirigenti delle officine guardano da lontano, come se i risultati degli impianti fossero un problema degli altri.

Altre nubi altrettanto minacciose si addensano all'orizzonte!

Nel trasporto ferroviario locale non sentiamo più i tromboni politici blaterare ed impegnarsi perché tale trasporto continui ad essere affidato in House. Anzi esistono disegni di legge in approvazione in Parlamento che affermano l'esatto contrario, che intendono obbligare le Regioni a ricorrere alle gare per affidare la relativa produzione.

E' di queste ore la notizia che il Friuli Venezia Giulia si appresta ad indire gare internazionali.

Riprende vigore la questione dei mezzi di produzione e cioè l'idea che, per esempio, Trenitalia debba passare carrozze e mezzi al subentrante, in caso di soccombenza nelle gare.

Tali problematiche sono tornate di attualità ed è per questo che la questione delle clausole sociali deve diventare centrale.

Finalmente anche nell'Alta Dirigenza del Gruppo Ferrovie dello Stato si afferma la consapevolezza che in assenza di regole vincolanti per tutte le aziende del trasporto ferroviario, il mercato finirà per beneficiare i furbi, danneggiare le grandi aziende e tutti i lavoratori, peggiorare la qualità del servizio alla collettività.

La questione del mercato, quindi, sembra affermarsi e perciò deve da noi essere affrontata con grande attenzione e serietà, perché la posta in gioco si fa alta; a breve le Ferrovie dovranno affrontare la sfida della competitività e questa non ci

può vedere estranei: pena la perdita delle nostre garanzie, dei diritti e forse anche del lavoro!

In questi giorni il Consiglio Generale approverà, su proposta dell'apposita Commissione, le indicazioni e le linee per l'elaborazione della piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e ciò non può che avvenire in parallelo con il rinnovo del Contratto Aziendale di Confluenza, altrimenti ci mancherà il necessario raccordo con le tutele da quest'ultimo garante.

Dalla chiusura di questo Consiglio Generale deve partire una importante azione politica per creare le occasioni di confronto con le altre Organizzazioni Sindacali, al fine di elaborare una piattaforma comune. Il terreno che dovremo percorrere nei prossimi mesi è un terreno difficile, pieno di ostacoli, perché le condizioni di quadro sono preoccupanti e quindi va sviluppata l'azione di tutto il movimento sindacale, che dovrà badare a consolidare condizioni di sviluppo e migliorare nell'efficienza, senza trascurare la tutela dei diritti, del potere d'acquisto dei salari e delle condizioni di lavoro dei ferrovieri.

L'appuntamento che ci attende è impegnativo, bisognerà ottenere condizioni di Relazioni Industriali veramente trasparenti ed efficaci e, soprattutto, che il Piano di Impresa non prenda la consueta scorciatoia di caricare tutto il peso del risanamento sul lavoro.

Chiediamo di essere coinvolti nel processo, ma l'Azienda deve cambiare registro e rifuggire dalle odiose tentazioni di attacco al Sindacato, come è avvenuto per i licenziamenti dei lavoratori del "caso Report" e del collega Dante De Angelis.

I due casi, seppur diversi nella loro

dinamica, sono stati da noi interpretati come una lacerante ferita.

Come sapete la questione politica della loro riassunzione può considerarsi oramai risolta: quella di De Angelis è già avvenuta; quanto ai lavoratori licenziati a seguito della citata trasmissione televisiva, la riassunzione è ancora in itinere, resa complicata tecnicamente dal lungo tempo trascorso.

Certo ci saremmo aspettati un più vivace sostegno della nostra azione da parte di Dante De Angelis, nostro iscritto e attivista, a differenza degli altri colleghi licenziati a seguito di Report.

La nostra azione a difesa di Dante, così come degli altri è stata, come tutti sappiamo, impegnata e persino ostinata. Abbiamo speso tutto il peso politico dell'Organizzazione per reagire e risolvere la questione, sostenendo Dante in tutti i modi, anche economicamente.

Concludendo chiediamo al Consiglio Generale il mandato di intraprendere una forte iniziativa politica con l'obiettivo di:

- impegnarci nell'elaborazione della Piattaforma Rivendicativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e quello Aziendale, oggi di Confluenza, seguendo le linee guida che il Consiglio Generale approverà, che dovranno essere il riferimento per l'elaborazione

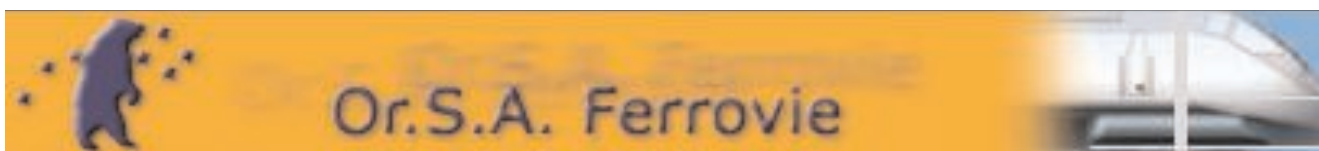
della Piattaforma comune a tutte le Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente;

- impegnarci nel confronto con il Gruppo Ferrovie dello Stato al fine di mantenere l'unicità dell'impresa, un modello organizzativo capace di conferire nuovo impulso alla sua efficienza e che consenta di mantenere alte le economie di scala;
- aprire il confronto sulla produttività dell'azienda creando condizioni compatibili con le nuove sfide del mercato liberalizzato.

Aprire il confronto con il Governo:

- per conseguire certezze negli investimenti per lo sviluppo e per i Contratti di Servizio e di Programma;
- clausole sociali per garantire regole comuni da adottarsi per tutte le aziende che esercitano il trasporto ferroviario in ordine all'applicazione dei contratti, all'obbligo di mantenere i livelli occupazionali in caso di sovraccapacità nelle gare;
- per definire un organico Piano dei Trasporti Nazionale volto a conferire concreto sviluppo e priorità al trasporto ferroviario, garanzia di sicurezza e compatibilità ambientale.





## Linee e indicazioni sul rinnovo del CCNL delle Attività Ferroviarie e del Contratto Aziendale

In premessa va sottolineato che il rinnovo del CCNL AF non può essere disgiunto da quelli aziendali, non soltanto dei lavoratori che operano nelle società del Gruppo FS, ma quelli che svolgono la loro attività in ogni altro soggetto imprenditoriale del trasporto ferroviario, e pertanto occorre evidenziare subito che le trattative per i rispettivi rinnovi debbono svolgersi contemporaneamente a quello del settore ferroviario.

In tale ottica il CCNL delle AF figura come cornice e talvolta esaurisce la regolamentazione di alcune materie, con la struttura per capitoli che già gli è stata conferita nel precedente negoziato.

La prospettiva cui in ogni caso debbono tendere gli assetti contrattuali che scaturiranno dal negoziato con Agens e con le rispettive imprese ferroviarie, vanno in primo luogo correlati alla sicurezza del servizio e del personale, alla certezza dei contenuti della prestazione e degli altri elementi contrattuali offerti e percepiti, che può equamente realizzarsi mediante meccani-

smi oggettivi e trasparenti relazionali e retributivi.

Partendo dunque dalla struttura del CCNL delle Attività Ferroviarie in vigore, possiamo suddividere le tematiche in altrettanti capitoli, al fine di analizzare e confezionare suggerimenti, indicazioni, linee guida per la nostra Organizzazione sindacale al tavolo del negoziato, che evidentemente dovranno essere condivise con il fronte sindacale unitario.

In premessa va rilevato che il campo di applicazione così come delineato deve essere valorizzato in termini di effettività, mediante una chiusura sistematica, che non apra, come avviene nell'attuale formulazione dell'art. 11 del CCNL delle Attività Ferroviarie (ancorché migliorata dal protocollo del 14 luglio 2004), a diversi contratti merceologici per le attività ferroviarie.

Per quanto attiene alle Relazioni industriali, è da evidenziare la sostanziale mancanza di attuazione della forma c.d. partecipativa che trova rispondenza negli Organismi paritetici nazionali,

la cui operatività non è sostanzialmente mai partita e che invece debbono trovare più precisa, incisiva concreta collocazione nel sistema relazionale.

Inoltre, soprattutto in imprese prettamente pubbliche, come il Gruppo FS, la profonda conoscenza dei processi lavorativi e delle complessità, con implicazioni anche materiali, delle lavorazioni ferroviarie di cui la componente sindacale, espressione del fattore lavoro, è portatrice, impongono di definire con precisione ed ampliare le fattispecie di contrattazione da porre a fattor comune per alcune materie.

In particolare nel contratto aziendale del gruppo FS l'esperienza di questi ultimi anni ha evidenziato che la contrattazione deve incidere direttamente sui processi di produzione e sulla determinazione dei carichi lavorativi, al punto da richiedere necessariamente il raggiungimento di una linea comportamentale concordata. Ciò che avviene solo in alcuni casi previsti dall'attuale art. 14 del contratto aziendale FS dovrebbe





estendersi dunque ad una casistica più ampia tale da inglobare l'articolazione e l'organizzazione del lavoro e gli effetti occupazionali scaturenti dai volumi di produzione anche connessi a processi d'innovazione aziendale.

Nel nostro ordinamento nazionale, ispirato ad un principio di effettiva libertà sindacale, appare quanto meno discutibile, se non addirittura censurabile, la previsione di diritti sindacali in favore dei soli stipulanti il CCNL. Così dal diritto d'affissione, fino alla contribuzione sindacale, riteniamo che siano prerogative da riconoscere a tutte le Organizzazioni sindacali, ancorché non stipulanti il CCNL.

Inoltre appare importante rafforzare, col medesimo intento di dare effettività alla libertà di svolgimento della attività sindacale, il ruolo delle RSU in particolare nella richiesta ed effettuazione di assemblee tra i lavoratori e nella solerte individuazione da parte delle imprese dei locali alle medesime assegnati.

Proprio a proposito delle assemblee dobbiamo poi evidenziare l'insufficienza delle 10 ore previste nel CCNL delle DELLE ATTIVITÀ FERROVIARIE e delle 12 nel contratto aziendale per una sufficiente elaborazione e sviluppo dell'azione sindacale. In ordine alle norme contrattuali

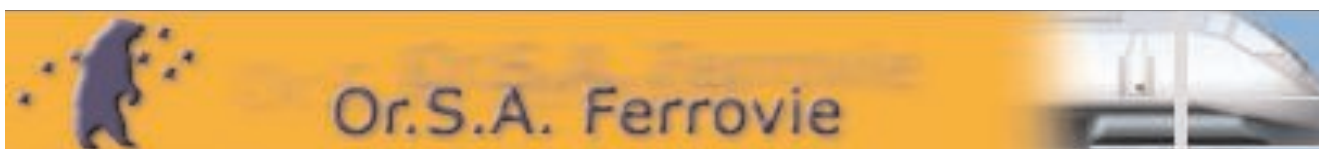
in materia di costituzione del rapporto di lavoro, o come si dice di accesso al mercato del lavoro, va recuperato in termini concreti il principio che pone al centro delle modalità di costituzione del rapporto il contratto di lavoro a tempo indeterminato, relegando a mezzi sussidiari e di emergenza gli strumenti di costituzione di lavoro c.d. precario, di cui emblematica espressione sono il lavoro a tempo determinato ed il contratto di somministrazione. Questi ultimi, come gli altri rapporti di lavoro che possono configurarsi come "precari", necessitano pertanto, nell'attesa di auspicabili riforme legislative sull'argomento, di una netta, precisa e chiara delimitazione nell'utilizzo.

Dunque, pur considerando necessario l'adeguamento degli istituti già previsti nell'attuale CCNL delle Attività Ferroviarie alla nuova normativa scaturita dalla Legge n.30 del 2003 (per cui al contratto formazione lavoro va sostituito quello d'inserimento, al contratto di fornitura di lavoro temporaneo quello di somministrazione, all'apprendistato quello professionizzante) riteniamo fondamentale che l'impostazione sopra riportata, diretta al sostanziale superamento del lavoro precario, sia un elemento portante e qualificante il futuro assetto contrattuale.

Tra le eccezionalità e le esclusioni dall'utilizzazione di alcune forme di accesso al mercato del lavoro vanno recuperate tuttavia alcune stridenti contraddizioni che l'attuale normativa presenta. Tra le più evidenti: mentre, ad esempio, si esclude per il capo squadra di manovra, si prevede che il personale della manovra possa esser assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, contraddicendo palesemente alla enunciazione per cui l'esclusione è motivata sulla base della considerazione dei "maggiori rischi per la salute del lavoratore e di soggetti terzi"; altro caso è quello dell'esclusione dall'assunzione con contratto a tempo determinato, in virtù dell'esposizione a "maggiori rischi per la circolazione e per l'incolumità del lavoratore e di soggetti terzi", degli addetti allo svolgimento della c.d. dirigenza convoglio, mentre è consentito per i capi servizi treno.

Riteniamo necessario eliminare tali contraddizioni rispondendo con coerenza al principio enunciato e sopra riportato, di maggior sicurezza.

Sulla classificazione del personale il tema principale da sottolineare concerne un aspetto relazionale nell'ambito delle imprese, soprattutto nelle FS, che evidenzia in modo perentorio ed ai limiti dell'esasperazione, il problema della trasparenza e della



pubblicità dei criteri e delle procedure utilizzate negli avanzamenti professionali. Problema che involge, per le intrinseche finalità che persegue, anche l'attribuzione delle mansioni superiori.

E' necessario che il sistema contrattuale, soprattutto a livello aziendale per FS, renda il principio di trasparenza effettivo e tale da ripristinare un clima di serenità nel personale sempre più diffidente e sfiduciato nei confronti dei meccanismi che vede oscuri e spesso mobbizzanti nei suoi confronti.

Occorre nel contratto aziendale specificare meglio i meccanismi di avanzamento, prevedendone con maggior precisione i requisiti e le procedure, da ritenere applicabili a tutti i lavoratori, quadri compresi. Le medesime regole certe e trasparenti occorre prevedere per l'attribuzione di mansioni superiori.

Va recuperato per la navigazione il precedente inquadramento di alcune figure professionali.

Occorre inserire, ove esistano, le nuove professioni istituite nei livelli contrattuali e la previsione per cui, in occasione dell'istituzione di nuove figure professionali, che va concordata, va fissato il livello /parametro, le funzioni, le abilitazioni, i percorsi formativi.

Quanto al livello C occorre ribadire che il medesimo è per i soli

direttivi e che in tal evenienza va previsto l'automatismo per il passaggio al livello B.

La normativa sullo svolgimento del rapporto di lavoro deve essere rivisitata operando nel senso di modificarne i contenuti nella prospettiva di un miglioramento della qualità della vita, in termini di salute e sicurezza sul lavoro e di relazione.

In tale ottica la normativa sull'orario di lavoro deve tenere in primaria considerazione la necessità di garantire il più possibile la regolarità dei ritmi vitali del personale, soprattutto ove impiegato in lavorazioni notturne, riconoscendone, altrimenti, il disagio attraverso strumenti giuridici ed economici. In tale prospettiva occorre tendere alla realizzazione di una concreta certezza nello svolgimento dell'orario di lavoro.

Lo stress che alcune lavorazioni implicano e la contemporanea, stretta connessione con la sicurezza dell'esercizio ferroviario impongono la massima tensione volta a garantire equilibrio e adeguato supporto logistico per il mantenimento dei ritmi orari del personale che tali attività svolge, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro ed alle sue evoluzioni.

Va garantita in concreto la fruizione delle pause dal lavoro (video terminali, 15 minuti) previste dalla normativa, comunità-

ria, nazionale, contrattualmente stabilite, attraverso regole più precise e tali da renderne effettiva l'attuazione, superando la possibilità di elusione della ratio che scaturisce immancabilmente dalle disposizioni aziendali che prevedono lo svolgimento delle pause all'inizio o al termine dell'orario di lavoro.

Lo svolgimento delle prestazioni straordinarie – in quanto viene ad incidere direttamente sulla vita di relazione dei lavoratori e molto spesso con la sicurezza dell'esercizio - deve in assoluto trovare riscontro in situazioni eccezionali anche per il personale Quadro aziendale, sia esso impegnato nello svolgimento di attività amministrative sia esso operante nell'esercizio ferroviario.

Il tempo che straordinariamente può essere sottratto al lavoratore deve essere limitato, eccezionale ed il lavoratore non deve essere vincolato a documentare l'eventuale impossibilità di rinunciare.

Questo, sia nel caso di prestazione straordinaria che si realizza mediante proseguimento dell'orario giornaliero, sia nel riposo o intervallo lavorato.

Così al lavoratore dovrebbe riconoscersi la facoltà di optare tra pagamento della prestazione straordinaria e recupero, comunque in tempi ristretti e certi.

Lo stesso meccanismo dovrebbe



informare anche le prestazioni lavorative in giorni festivi - tra i quali la Pasqua dovrebbe figurare - precisando altresì la fattispecie di coincidenza del riposo con il festivo posto che la durata del riposo settimanale di turno è di 48 ore decorrenti dall'ultima prestazione lavorativa. Anche sulla fruizione delle giornate di ferie occorre stabilire regole certe ed esigibili per la fruizione dei permessi (preventivamente alle giornate di ferie) e delle ferie stesse (con un criterio regolatore che preveda un ordine di fruizione delle ferie dell'anno precedente rispetto a quelle dell'anno in corso). Inoltre va evidenziata la necessità di prevedere, per l'esercizio, una turnificazione delle ferie anche nei periodi delle festività invernali.

La normativa sulla malattia ed infortunio richiede un intervento, relativamente alla casistica che amplia il periodo di compenso, con una previsione di generale gravità della patologia. Inoltre, per quanto attiene alle infermità contratte in servizio, deve essere ricordata la normativa contrattuale, malattia professionale e infortunio sul lavoro, con quella relativa alla causa di servizio.

Inoltre è necessario una volta per tutte da definire in concreto le attività usuranti, per ricondur-

re ad esse, oltre che gli effetti previdenziali normativamente stabiliti, le conseguenze sotto il profilo della prevenzione, dell'invalidità, della malattia.

La disciplina relativa ai permessi per motivi di studio deve trovare adeguamento rispetto ai meccanismi universitari riformati e vanno assicurati ulteriori contributi di disponibilità temporale in favore del lavoratore che svolge attività formativa scolastica e/o post-scolastica.

Maggior certezza va conferita alla fruizione dei permessi per i donatori di sangue, determinando il periodo di decorrenza del permesso nel momento dell'effettuazione del prelievo.

La disciplina concernente la fruizione dei permessi per handicap va adeguata ai contenuti degli accordi recentemente intervenuti.

Sul contratto aziendale, la titolarità del diritto al pasto deve essere certa e determinata dalle reali esigenze biologiche, per tutto il personale, cosicché la normativa deve essere chiara, dunque di agevole interpretazione ed applicazione, uniforme su tutto il territorio nazionale e tra le società del gruppo. Per la navigazione, inoltre, l'esperienza pregressa rende necessaria l'esplicita salvaguardia degli accordi in essere, siglati nell'ambito di incidenza della nor-

mativa prevista dal codice della navigazione.

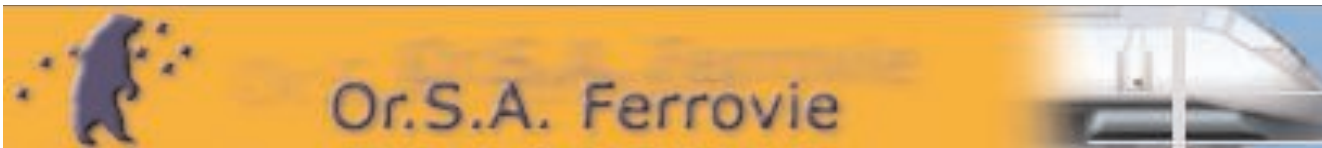
Data la complessità, talvolta la pericolosità, ma anche l'esposizione a vicende giudiziarie, del personale ferroviario nello svolgimento dell'attività lavorativa, si rende ancor più necessaria una più completa assistenza economica da parte dell'impresa relativamente a giudizi per fatti o cause di servizio, anche per situazioni in cui sia il dipendente a dover attivarsi per la tutela di propri diritti lesi.

Aspetto che merita poi adeguato approfondimento, sotto il profilo relazionale, con il Gruppo FS, è quello relativo al Dopolavoro ferroviario, nel senso che va conseguita maggior trasparenza nella sua gestione e definita una volta per tutte la questione del patrimonio strumentale.

Tra i doveri del personale va meglio regolamentato quello concernente l'obbligo di indossare la divisa, in coerenza con i principi dell'ordinamento, con la previsione di adeguata logistica e dell'inclusione dei tempi nell'orario di lavoro per la vestizione ad inizio e termine turno.

L'inflazione monetaria, che ha caratterizzato questi ultimi anni, non sempre adeguatamente svelata dalle indagini statistiche e dagli indici Istat, ha, di fatto, decurtato i salari di tutti i lavoratori dipendenti.





Il rinnovo contrattuale è dunque quello in cui si deve realizzare, secondo l'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, l'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita.

In tale prospettiva va comunque dato ulteriore riguardo alla rivisitazione di tutte le indennità retributive che riconoscono professionalità, rischio, disagio, anche alla luce dei processi tecnologici che interessano il mondo ferroviario. Salario professionale e indennità di utilizzazione e di navigazione possono rappresentare gli strumenti più adeguati in tale direzione,

ma possono contribuire anche rivisitazioni delle indennità specifiche (notturna, domenicale, di turno).

Per i Quadri occorre rilevare il proliferare degli interinati, fenomeno che richiede una decisa azione che agisca in modo tale da riconoscere il maggior carico di lavoro da un lato, ma che sia nel contempo disincentivante per l'impresa.

Per le lavorazioni usuranti riconosciute, o comunque gravose per il rischio o il disagio che comportano sotto il profilo psico-fisico, si rende oggi necessario mediante un'apposita

copertura assicurativa, sanare la mancata previsione di scivolamenti.

I principi sopra esposti rappresentano, per ora un contributo della segreteria, ma possono evidentemente costituire l'indirizzo di carattere generale che dopo la necessaria analisi e condivisione nel sindacato, potranno trovare collocazione nella Piattaforma rivendicativa e poi, ci auguriamo, in un ben più articolato e specifico dettaglio, nell'assetto contrattuale che si definirà con Agens e Imprese di trasporto ferroviario.

## **Documento Conclusivo Consiglio Generale Or.S.A.- Ferrovie Grottaferrata 8-9-10 Novembre 2006**

Il Consiglio Generale dell'Or.S.A. Ferrovie svoltosi a Grottaferrata nei giorni 8-9-10 Novembre 2006 nell'approvare e condividere la relazione della Segreteria Generale, manifesta una decisa preoccupazione sull'attuale situazione del trasporto ferroviario ed in particolare del Gruppo Ferrovie dello Stato.

Valuta positivamente i recenti accordi sottoscritti che hanno conferito un'importante svolta alla lunga e difficile vertenza legata alla sicurezza; a tal proposito esprime soddisfazione per la reintegrazione del collega Dante De Angelis e sollecita l'Azienda ad accelerare le procedure per l'adozione di analogo provvedimento nei confronti dei colleghi licenziati a seguito della trasmissione Report.

I tagli dei trasferimenti, avvenuti con la finanziaria conto 2006, penalizzano tutto il comparto ferroviario e sono stati aggravati nel gruppo F.S. dall'incapacità dei dirigenti che si sono succeduti ai

vertici dell'azienda che, in modo sottomesso nei confronti del Governo, non hanno tutelato gli interessi dell'azienda determinando inoltre nella gestione uno stato di caos sia per ferrovieri che per i servizi offerti all'utenza.

Questi fatti evidenziano scelte politiche che potrebbero essere interpretate come precise volontà di depotenziare il trasporto ferroviario nel nostro Paese.

Sono indispensabili finanziamenti per garantire il miglioramento ed il potenziamento dell'offerta di trasporto che si dovranno individuare in modo certo nella finanziaria in corso di approvazione.

Il Consiglio Generale valuta con favore le competenze ferroviarie del nuovo Amministratore Delegato, auspicando che possano tradursi in un gruppo dirigente capace di far uscire il Gruppo FS dalla attuale situazione critica e di incrementarne le capacità produttive.



A differenza di altri Stati dell'Unione Europea, il processo di liberalizzazione attuato dal nostro Paese ha anticipato e superato le Direttive Comunitarie senza introdurre tutele per il lavoro e per i lavoratori.

Per questo motivo, al Governo, si chiedono clausole sociali affinché tutte le imprese di trasporto ferroviario applichino il "Contratto delle Attività Ferroviarie".

Tali norme sono ancor più urgenti per la salvaguardia occupazionale in caso di gare per l'affidamento del trasporto regionale.

Il Consiglio Generale, per raggiungere questo obiettivo, ritiene utile avviare, in modo unitario, iniziative, non trascurando azioni di lotta, affinché queste garanzie si possano rapidamente concretizzare.

Inoltre alle Istituzioni si chiede finalmente di affrontare, congiuntamente alle O.S., la questione relativa al riordino del sistema Previdenziale dei ferrovieri salvaguardandone i diritti previdenziali, così strettamente connessi alla peculiarità delle lavorazioni affrontando nel contempo l'annoso problema delle attività usuranti..

In questa difficile situazione si pone il rinnovo del Contratto delle Attività Ferroviarie e del Contratto di Confluenza del Gruppo Ferrovie dello Stato.

Su questi aspetti il Consiglio Generale ritiene irrinunciabile l'unicità anche contrattuale del Gruppo Ferrovie dello Stato ed esprime la più netta contrarietà alla trasformazione delle attuali divisioni in singole Società.

In materia di rinnovo contrattuale si rivendica la modifica dell'art.11 dell'attuale CCNL nel senso che per le attività ferroviarie deve trovare applicazione unicamente il CCNL delle A.F.; una revisione dell'orario di lavoro del P.d.M. e del P.V.; adeguate tutele dei diritti dei lavoratori tutti; relazioni industriali che siano in grado di garantire il ruolo istituzionale del sindacato.

In alcuni settori, come ad esempio quello della navigazione, occorre salvaguardare, nel rispetto

delle normative vigenti, gli accordi già siglati in ambito locale (vedi il diritto al pasto) ed il recupero dei precedenti inquadramenti di alcune figure professionali.

Il Consiglio Generale auspica una rapida soluzione delle problematiche legate ai lavoratori che sono impegnati in attività specifiche del trasporto ferroviario dell'area autoferro.

In tal senso il Consiglio Generale sostiene ed è al fianco dei lavoratori dell'autoferro impegnati nel rinnovo del biennio economico.

Il comparto ferroviario ha riscontrato, nel corso di questi ultimi anni, una maggiore presenza del personale femminile che richiede una più attenta e concreta sensibilità sia Sindacale che Aziendale, in questo senso impegna tutte le strutture dell'Or.S.A. ad attivarsi ed impegnarsi per ricercare le più idonee soluzioni.

Il Consiglio Generale evidenzia che le attuali Leggi sul Diritto di Sciopero e le faziose interpretazioni della Commissione di Garanzia limitano sempre più la possibilità di esercitare un diritto costituzionale del cittadino/lavoratore, pertanto impegna l'Or.S.A. Ferrovie a promuovere iniziative volte a tutelare questo diritto.

Il Consiglio Generale ritiene urgente una nuova Legge che, in applicazione del dettato costituzionale regolamenti la rappresentanza sindacale e che riconosca, come soggetti collettivi, anche le Organizzazioni non firmatarie di Contratto, sulla base della loro reale rappresentanza, ricercando, per raggiungere questo obiettivo, il più ampio consenso.

Il Consiglio Generale approva le "Linee e indicazioni sul rinnovo del CCNL delle Attività Ferroviarie e del Contratto Aziendale" impegna la Segreteria Generale a realizzare, ove possibile, le necessarie ed opportune convergenze con le altre O.S., al fine di giungere alla stipula di una piattaforma unitaria.

# Facciamo il punto sul “movimento”



A cura di Giorgianni Franco

Da più parti, giunge una forte richiesta di conoscere lo stato della trattativa con RFI sul Movimento. È una richiesta più che legittima dato che la discussione ormai si trascina stancamente da più di due anni (talvolta anche arenandosi per mesi) e dall'esigenza ormai non più eludibile di raggiungere un nuovo accordo nazionale sul Movimento nel suo complesso, che faccia chiarezza e che dia omogeneità sul territorio. Non v'è dubbio, infatti, che è da ritenersi ormai superato accordo di ASA RETE allegato al Contratto 1995/98.

I problemi che necessitano di risoluzione sono quelli legati ai:

- **Reparti Gestione Circolazione**
  - **Reparti Territoriali Movimento**
  - **Poli Amministrativi**
  - **Reperibilità e Disponibilità,**
- senza dimenticare:
- **la Formazione**
  - **le Assunzioni**

- **la definizione complessiva dell'Indennità di Utilizzazione Professionale (IUP)**

- **i Pasti Aziendali**

I ferrovieri del Movimento, da troppo tempo ormai attendono le giuste risposte alle loro istanze e non possiamo certo dargli torto visto che sono coinvolti in prima persona nel profondo processo di cambiamento che coinvolge le modalità di lavoro, i ruoli, i compiti, le prospettive e l'ubicazione degli impianti. Il tutto a seguito dell'immissione massiccia di nuove tecnologie che sta trasformando il mondo della gestione della circolazione e che genera non poca incertezza tra i ferrovieri.

Quindi urge un quadro di riferimento equo ed omogeneo al lavoro, cosa non facile in un contesto così complesso, ma ottenibile con un accordo nazionale la cui esigenza è sentita molto dai lavoratori ed anche dalla Società stessa; un accordo che deve partire dalla consapevolezza che la rete non è tutta

uguale, quindi necessitano riferimenti nazionali da affidare alla contrattazione territoriale, sia per l'ambiente SCC che per quello cosiddetto “tradizionale”. Il raggiungimento di questa intesa è, a parere del Sindacato, oltremodo necessario anche per ridare slancio al ruolo negoziale delle parti sul territorio, interrompendo un crescente e preoccupante degrado delle relazioni industriali. Il cambiamento in atto va, infine, accompagnato dalla condivisione di tutti e per primi da quella dei lavoratori, altrimenti l'eventuale conflittualità che si aprirebbe non farebbe altro che acuire i problemi già esistenti.

## R.G.C.

Per i Reparti Gestione Circolazione si chiede la conferma della validità dell'accordo sui posti centrali di SCC del 10/03/2003, oltre ad un approfondimento sulla rispondenza dell'organizzazione del lavoro alle esigenze dettate dal nuovo scenario tecnologico.



**R.T.M.**

Per i Reparti Territoriali Movimento occorre ricordare la tempistica dei precedenti accordi:

135 furono i Reparti individuati nella prima fase dell'intesa datata 1998;

la seconda fase li ridusse a 110;

negli anni questo numero si è ulteriormente abbassato a 92, vuoi per rarissime intese locali di accorpamento, ma nella stragrande maggioranza a causa di iniziative unilaterali per lo più legate all'evoluzione tecnologica.

Oggi si tende – da parte Societaria – a consolidare l'articolazione attuale. Come Sindacato abbiamo preteso che, a livello territoriale, siano verificate le situazioni organizzative di dettaglio e la loro rispondenza alle complessità operative in termini di impianti/estensione/volumi di produzione per ciascun RTM.

**Poli Amministrativi**

L'esigenza di una maggiore efficacia nella gestione del personale, comporta l'adozione di un modello organizzativo omogeneo sul territorio, che utilizzi tutte le possibilità offerte dalle procedure ICT.

Il nuovo modello prevede:

a livello di DCM il Reparto Personale ed Organizzazione che presiederà tutte le attività inerenti la gestione del personale; alle dipendenze del Reparto una linea Operativa denominata "Amministrazione del personale" per lo svolgimento di tutte le attività connesse.

Per quanto riguarda l'utilizzazione del personale, questa continuerà a

ricadere nella responsabilità del Capo RTM e sarà curata dalla Segreteria Tecnica, con uno specifico presidio per la gestione dei turni e l'interfaccia con i dipendenti. Il presidio sarà collegato in via informatica al Reparto Personale ed Organizzazione.

Tale processo di accentramento avverrà gradualmente in relazione alle singole realtà compartimentali ed all'evoluzione tecnologica.

**Reperibilità e disponibilità**

In relazione al punto 2 dell'art. 74 del CCNL, è in fase avanzata di definizione l'istituto della reperibilità per il personale dipendente della DCM addetto al settore circolazione.

Inoltre, con l'obiettivo di rispondere ad esigenze contingenti legate alla circolazione treni, si potrà ricorrere all'istituto della disponibilità.

I lavoratori disponibili per interventi al di fuori del normale orario di lavoro, dovranno essere individuati preventivamente e su base volontaria.

**Formazione**

Occorre un vero e proprio rilancio strutturale della formazione, una formazione programmata e continua che aiuti tutti gli addetti a restare al passo con le innumerevoli novità che la trasformazione tecnologica e regolamentare presentano.

**Assunzioni**

A nostro parere bisogna prevedere nuove assunzioni da Capo Stazione, anche per fronteggiare un prossimo consistente esodo verso la pensione. Infatti, l'età media dei movimentisti sfiora i 50 anni; se prendiamo atto della nuova legislazione previdenziale, indubbiamente più penalizzante dalla fine del 2007, non possiamo certo fingere di non sapere che ciò favorirà un'uscita – anche di massa – dal ciclo produttivo. Inoltre, il ritardo in alcune zone della rete dell'innovazione tecnologica non produrrà gli esuberanti sperati e quindi è consiglia-

bile prepararsi in tempo ed iniziare ad assumere e formare il personale del futuro.

**I.U.P.**

È ora di superare i centinaia di casi in cui si verifica una disomogenea applicazione della Indennità di Utilizzazione Professionale, anche all'interno del medesimo Impianto. Necessita un urgente esame della situazione per giungere rapidamente ad una equa erogazione di questo istituto contrattuale.

**Pasto Aziendale**

È stato definitivamente chiarito in sede di confronto che quando per effetto dei turni di lavoro, il personale del movimento presta servizio coprendo interamente la fascia oraria 12-14 e 19-21 (con la conseguente impossibilità di consumare il pasto nelle mense aziendali) allo stesso sarà garantita la fruizione mediante l'erogazione del Ticket Restaurant.

**Conclusioni**

Per il Sindacato questa tornata di confronti sugli RTM e sulle strutture deputate deve concludersi al più presto con un accordo nazionale che dia il via alle trattative sul territorio.

L'abbiamo detto chiaramente prima della pausa estiva e ci attendiamo a breve una nuova convocazione per il proseguo dei ragionamenti organizzativi e strutturali ad oggi solo abbozzati.

Al momento non si intravedono grossi spiragli, ma auspichiamo che l'esigenza condivisa da tutti di trovare soluzioni omogenee e percorribili prevalga sulle logiche del rinvio o, peggio, delle iniziative unilaterali per mettere il Sindacato davanti al fatto compiuto.



*Pubblichiamo in questo numero la nota del 2002 con la quale il Garante per la protezione dei dati personali interveniva sulle graduatorie per gli avanzamenti di carriera*

# PRIVACY L'OPINIONE DEL GARANTE

*Pubblichiamo in questo numero la nota del 2002 con la quale il Garante per la protezione dei dati personali interveniva sulle graduatorie per gli avanzamenti di carriera*

A causa di un problema nell'im-paginazione del precedente numero de "Il Ferroviere Autonomo" non abbiamo riportato la nota del 6 agosto 2002 con la quale il Dott. Giovanni Guerra (l'allora Garante per la protezione dei dati personali) rispondeva ad un preciso quesito sulla liceità dei comportamenti aziendali che negavano l'accesso alle graduatorie per l'ammissione a corsi finalizzati agli avanzamenti di carriera. Scusandoci per l'involontario "taglio" recuperiamo il testo e lo riportiamo integralmente.

*garante per la privacy*

  
Garante per la protezione dei dati personali  
Dipartimento tutela economica e produttiva

Roma, 06/08/2002  
Prot. n. 2913/1.00026

SALUTE: 198-881111-11.2002 e del 14.8.2002

**OGGETTO:** quesito sull'accesso da parte dei dipendenti interessati alle graduatorie per l'ammissione ai corsi finali finalizzati ad avanzamenti di carriera.

Si fa riferimento al quesito posto dalla Fia, organizzazione sindacale, relativo alla possibilità, da parte di lavoratori che hanno chiesto l'iscrizione ad alcuni corsi finalizzati ad avanzamenti di carriera, di accedere alle relative graduatorie, possibilità che sarebbe stata negata dal datore di lavoro per "presunti motivi di ingente della legge 475/1996".

Al riguardo, si fa presente che, in base alla legge n. 475/1996, la presa di conoscenza da parte dei lavoratori delle graduatorie in materia configura un'ipotesi di comunicazione da parte del datore di lavoro dei dati relativi anche ad altri lavoratori, e che tale operazione è ammessa quando l'interessato (ovvero la persona cui si riferiscono i dati) vi ha consentito o se risulta uno degli altri presupposti equipollenti previsti dalla legge (per esempio, quando i dati provengono da pubblici registri o documenti concernenti da chiunque, o quando la comunicazione è necessaria per adempiere un obbligo di legge o derivante da un contratto del quale fa parte l'interessato, o per difendere un diritto in sede giudiziaria: cfr. l'art. 23, comma 1, lettere a), a-bis), b), c), g)).

In relazione a quanto evidenziato nel Vs. quesito, va dunque precisato che la legge n. 475/1996 non impone al datore di lavoro uno specifico obbligo di mantenere riservata la graduatoria.

Garante per la protezione dei dati personali - Dipartimento tutela economica e produttiva  
Piazzale Michelangelo - 00187 Roma - Tel. 06/4981041 - Fax 06/4981042

Crediamo che dalla lettura tutti i nostri dubbi e le nostre critiche sul comportamento aziendale non solo vengano confermati, ma addirittura rafforzati da una interpretazione “pro-veritate” sulle finalità e gli obiettivi della Legge 675/96. Avanti, quindi, con l’iniziativa sindacale per ridare ai passaggi di area, alle assunzioni ed ai trasferimenti quella necessaria veste di pubblicità e trasparenza. Ribadiamo la convinzione secondo la quale è un dovere, non solo del Sindacato ma della stessa Impresa, fugare i dubbi e le polemiche che – da ormai troppi anni – accompagnano la stesura di queste – sempre più “segrete” ed “inaccessibili” – graduatorie.

(a.t.)



#### Informazioni utili

## CHE COS'E' IL "GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI" ?

Il Garante per la protezione dei dati personali è una Autorità indipendente istituita dalla Legge sulla privacy (Legge 31.12.1996 n.675) per assicurare la tutela dei diritti e delle libertà fondamentali ed il rispetto della dignità nel trattamento dei dati personali.

È un organo collegiale, composto da quattro membri eletti dal Parlamento, i quali rimangono incaricati per un mandato di quattro anni rinnovabile.

L'attuale Collegio (Presidente : *Francesco Pizzetti* / Vice-Presidente: *Giuseppe Chiaravallotti* / Componenti: *Mauro Paissan* e *Giuseppe Fortunato*) si è insediato il 18 aprile 2005.

Il Garante ha un Ufficio, al quale sovrintende il Segretario Generale (carica oggi ricoperta da *Giovanni Buttarelli*), ed è articolato in dipartimenti e servizi, oltre ad alcune unità temporanee.

Per saperne di più: [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)

Per contattare: [garante@garanteprivacy.it](mailto:garante@garanteprivacy.it)



# QUANDO L'ESTERNALIZZAZIONE DIVENTA SISTEMA

A cura di Carlo Cacciaglia



Chi ha vissuto qualche primavera in più ha ancora l'immagine di un ferroviere con la borsa a tracolla e uno strano martelletto con il manico lungo circa mezzo metro. Questo arnese era munito di una parte piana e una a punta, e l'uomo che lo utilizzava girava intorno al treno percuotendo le ruote,

o meglio le balestre, accertandosi che tutto fosse in ordine.

Questa era ed è ancora una delle figure professionali che facevano parte della Trazione ora divenuta Direzione Operazioni Tecniche, cioè il legame che univa Movimento e Officina.

Oggi il martelletto non serve più, ma quella figura è sempre presente: è il Verificatore, un ferroviere ancor oggi particolare che viene aggiornato costantemente con nuove normative emanate da RFI ed è il garante del buon funzionamento dei rotabili. Inoltre, il suo ruolo è anche quello di intervenire alla bisogna anche con piccole manutenzioni.

Oggi la manutenzione della flotta in ferrovia viene eseguita da:

- O.G.R., le grandi fabbriche dove si effettuano lavorazioni di ciclica o manutenzione programmata;
- Squadre Rialzo, O.M.V. e O.M.L., officine più piccole attrezzate di carro soccorso per intervenire in caso di svii o incidenti, dove si svolge la manutenzione corrente a carrozze, locomotori elettrici e diesel.

Il mondo di queste realtà manutentive è composto da squadre di

personale che operano nei parchi vetture a ridosso delle stazioni e che eseguono manutenzione a treno completo; da personale addetto ai magazzini; da collaudatori che controllano sia i pezzi di ricambio forniti dalle ditte committenti che dalle ditte private che lavorano come partner nella riparazione dei rotabili. I lavoratori del settore hanno varie occupazioni: fonditori, elettricisti, falegnami, tappezzieri, tornitori, meccanici, calderai, verificatori, manovratori e tanti altri.

Questo in modo superficiale è il microcosmo delle officine in F.S.. Con il passare del tempo naturalmente i rotabili sono cambiati, si sono evoluti grazie alle nuove tecnologie, sempre più sofisticate, che hanno determinato la sparizione di qualche mestiere e l'introduzione di nuove professionalità.

Il progressivo calo delle quote di mercato dei trasporti ferroviari era già evidente negli anni '90 e nonostante gli sforzi profusi dalle ferrovie dei vari stati membri, la rotaia in continuava a perdere quote a favore di altri vettori e assisteva impotente al boom del trasporto stradale.

I principali obiettivi comunitari per il riequilibrio delle modalità

di trasporto hanno individuato nella liberalizzazione del mercato e l'interconnessione delle reti, la soluzione per il nuovo millennio. Stimolare la concorrenza e migliorarne la competizione, questo ha prodotto negli ultimi anni una serie di Direttive, Decisioni e Libri bianchi.

Le molteplici ristrutturazioni nel Gruppo FS non hanno favorito la produttività tanto auspicata, ma hanno prodotto solamente decadenza. L'apice si è avuto con la Divisionalizzazione, fortemente avversata dal nostro Sindacato, perché giudicata devastante (come del resto in seguito ampiamente dimostrato). Cambiare una struttura senza conoscerne tutti i meccanismi, significa rischiare di perdere qualche segmento, inibendone il buon funzionamento. In questo scenario le Officine hanno conosciuto tempi di grande confusione. I dirigenti che si sono avvicinati alla conduzione dei vari impianti si sono trovati a gestire una situazione caotica nella quale ogni Divisione emanava le sue circolari e prima ancora che l'ultimo segmento le recepisce, esse cambiavano di nuovo, con il risultato che il lavoro proseguiva solo grazie alla buona volontà ed alla libera interpretazione dei singoli.

Le O.G.R. lavoravano in service per le Divisioni, le quali si erano spartite (spesso senza alcuna logica come dimostra la vicenda Cargo nel nord-est) le piccole officine ampliando enormemente i costi gestionali, grazie anche all'aumento degli addetti alle operazioni non produttive. Nei nostri impianti l'esternalizzazione di molte lavorazioni e lo svuotamento degli operatori hanno rappresentato, spesso, l'insostenibilità di strutture ridotte, in alcuni



casi, a pochi addetti, ma con il permanere di costi di gestione molto alti. Spesso questa logica ha determinato anche l'inosservanza di regole che, invece, dovrebbero essere poste a salvaguardia della sicurezza e della qualità dei servizi offerti, portando la manutenzione ad un punto di non ritorno.

Ma a questo stato si è sovrapposto un clima che va definito con il suo vero nome: ricatto. Infatti, i lavoratori nell'incertezza, che ancora permane, operano senza alcuna soddisfazione e in situazioni di continuo rischio, senza regole, senza badare all'antinfettivistica. Per non parlare poi del

paradosso che chi più rivendica sicurezza, regole e investimenti corre il serio rischio di essere additato come il responsabile di una nuova esternalizzazione, perché la sicurezza è un costo ed il pretesto per dare fuori il lavoro è sempre dietro l'angolo, oltre il quale c'è l'inevitabile fine dell'impianto.

Con operazioni poco chiare si è addestrata la concorrenza ad operare nel nostro settore, fornendola anche dei mezzi necessari.

Appare a tutti evidente che tale meccanismo è idoneo non soltanto a smembrare almeno in quattro parti le attività lavorative delle officine operanti nel territorio,



con altrettanti fenomeni di fuoriuscita delle lavorazioni FS e con le ovvie ripercussioni sui lavoratori. In assenza di un sistema di regole che stabilisca in modo obbligatorio l'applicazione del CCNL del settore alle attività ferroviarie, tra le quali vanno comprese evidentemente anche quelle manutentive, il rischio è quello che i lavoratori vedano seriamente insidiati persino i già carenti trattamenti normativi ed economici odierni. In questo scenario quale è stato e quale dovrà essere l'atteggiamento del Sindacato? Intanto vanno evidenziati gli accordi del 23 giugno 2005 e del 1° marzo 2006 laddove la Manutenzione Rotabili, da terra di conquista è ridivenuta "core business" dell'Azienda e si è stabilito il blocco delle esternalizzazioni ed il rientro di attività cedute all'esterno.

Una leggera speranza riaffiora, si stabiliscono con accordi territoriali i nuovi nastri lavorativi, anche lì dove per tradizione non era mai stato necessario, dal momento che per le lavorazioni programmate non è necessaria la turnificazione, vedi O.G.R..



Con nuove immissioni di personale si tenta di rivitalizzare gli ormai carenti organici.

Questi gli strumenti per ridurre il debito manutentivo ormai fuori controllo, ma in realtà ancor oggi le esternalizzazioni (come riportato da autorevoli quotidiani) sono il capitolo di spesa più oneroso per Trenitalia. Dei molti accordi fatti con la Società, i punti resi operativi sono soltanto quelli favorevoli alla stessa, le assunzioni non coprono nemmeno gli addetti ormai prossimi alla pensione.

La valutazione che noi diamo alle intese del 2005 e del 2006, a quasi 2 anni dalla loro sottoscrizione, non è soddisfacente e le ventilate nuove Direttive di riorganizzazione del settore non ci lasciano tranquilli. Crediamo che

la questione "Manutenzione" in Trenitalia vada riaffrontata partendo dagli impegni assunti dalla Società per riportare la manutenzione ad uno standard efficiente, con relazioni industriali che non rimangano ferme ai buoni propositi scritti su un pezzo di carta.

Il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, gli aspetti legati all'aggiornamento professionale degli addetti, la sicurezza, la pulizia e l'igiene dei luoghi di lavoro devono passare dagli impegni cartacei alla concretizzazione pratica ed agli interventi esigibili negli Impianti.

La corretta distribuzione dei carichi di lavoro ed una organizzazione in linea con le necessità della produzione del treno devono rappresentare non solo principi da esporre al tavolo di trattativa, ma obiettivi da perseguire giorno per giorno ed impianto per impianto. Casomai lasciando da parte il luogo comune secondo il quale *"Il costo dei ferrovieri è oneroso"*: la verità è che ormai da anni gli stipendi sono sostanzialmente fermi e le nuove immissioni avvengono solo con contratti di apprendistato.

Rispondendo, dunque, alla domanda sul ruolo del Sindacato in questa fase cruciale, come OrSA ribadiamo la necessità di riprendere il confronto ponendo le basi per una riscrittura del dettato contrattuale laddove troppa è la mano libera concessa all'Azienda in termini di cessione delle attività. Vedremo se il sentire sarà comune tra tutte le OO.SS..

Intanto chi vivrà vedrà, ma che sia chiaro: noi non intendiamo – come ha detto un importante dirigente FS *"grattarci ..... la globalizzazione"* !.





# Lettere al giornale



## Confederale si... confederale no!

di Giancarlo Fabbrucci

Caro Ferroviere Autonomo, sin da quando ho iniziato a militare nel nostro Sindacato, tutte le volte che cambiava il Governo o si rinnovava il vertice aziendale, ho sentito qualcuno dire: "è arrivato il nostro momento". Infatti, da sempre la nostra Organizzazione si è caratterizzata per la sua totale autonomia da partiti ed ideologie politiche con l'intento di rappresentare la vera essenza dell'esser Sindacato, cioè un contrappeso sociale che dialoga con le Istituzioni, ma non ne è né parte, né strumento.

Ma questo – si sa – nel nostro Paese più che un pregio è considerato un vizio, al punto che "quel momento" non è mai arrivato.

Certo, il nostro ruolo non è mai venuto meno, le nostre battaglie sono state aspre e convinte, ma poi il tempo della lotta solitaria è passato e fors'anche per ragioni di forza siamo arrivati a firmare i contratti con i cosiddetti Sindacati tradizionali.

A quel punto alcuni ferrovieri, da Sindacato alternativo hanno cominciato a definirci "*la quarta gamba del tavolo*", affermando (i più critici) che noi eravamo la gamba più corta perché – a loro dire – la legge la dettavano gli altri tre.

Ed i rapporti con la Triade non sono mai stati idilliaci: ricordo una scena pietosa a Chianciano nel contesto di una stesura di una bozza contrattuale, un'aggressione verbale nei confronti dei nostri validissimi delegati

da parte di un noto esponente della Filt-Cgil, ben supportato da una "compagna" della quale ricordo solo l'ondeggiare impetuoso del cesto di capelli.

In Toscana (dove lavoro) non è mai andata meglio in tema di rapporti: in vent'anni di trattative abbiamo subito due volte il tavolo separato che spesso consisteva nel tentativo di propinarci un accordo fatto dall'azienda con FILT-FIT-UILT sul quale si pretendeva noi apponessimo la firma.

Adesso la situazione si è leggermente modificata, oltre che per la nostra ferma opposizione anche per l'entrata in ballo di altre sigle sindacali, ma con tutta franchezza a me sembra che il gioco lo tengano ancora loro tre.

Un gioco che sarà sicuramente monopolizzato nel momento in cui entrerà in funzione la "*cabina di regia*" proposta da Epifani e condivisa da Prodi, ovvero la concertazione tra Governo e Triplice con la scientifica esclusione di tutte le altre OO.SS. – indipendentemente dal peso che queste rappresentano e che è molto spesso superiore a quello dei Sindacati Unitari, in particolar modo nei Trasporti.

E qui torno un attimo alla mia lettera che ho titolato volutamente in modo ambiguo.

Sarò più esplicito: a mio modesto parere non può essere negato il fatto che FILT e Company hanno una marcia in più e questa non può essere spiegata solo dagli agganci politici e

partitici di cui fanno largo uso. Con ogni probabilità un elemento di vantaggio è la vera "confederalità" di queste Organizzazioni, con la possibilità di avere una visione più ampia del mondo del lavoro e dei problemi che lo attanagliano. Che poi facciano buon uso di queste conoscenze è un'altra musica, anzi sarebbe una delle ragioni in più perché l'OrSA – nata proprio con aspirazioni confederali – faccia un deciso e veloce passo avanti verso questa nuova dimensione.

Molti attivisti dell'ORSA Toscana sono dell'opinione di cessare i rapporti con i "*tre porcellini*" (appellativo toscano) e viaggiare su binari propri per riacquistare quel ruolo di Sindacato alternativo e "puro".

Personalmente non condivido questa opinione in quanto l'aver firmato dei protocolli con altre Organizzazioni non ci vieta di contraddistinguerci e, se necessario, fare una scelta o prendere una posizione diversa; è però importante avere posizioni ponderate, precise, credibili e frutto del lavoro di coinvolgimento dei lavoratori e della coerenza nelle nostre scelte.

Non nego la difficoltà di questo ruolo, che io spesso vivo in prima persona al tavolo di trattativa e non voglio certo fare il professore.

Voglio dare solo alcuni spunti di discussione in un dibattito interno che, per fortuna, nella nostra Organizzazione non è mai mancato.

# La nostra tradizione, il tuo futuro

DAL  
1881

*La nostra competenza  
al servizio della tua fiducia. Ieri, oggi, domani.*



Treno Eurostar ETR 500 decorato da HDI Assicurazioni

Dal 1881, quando eravamo ancora la **Società di Mutuo Soccorso tra gli agenti delle strade ferrate italiane**, a oggi, che facciamo parte del grande gruppo assicurativo internazionale HDI, è trascorso più di un secolo.

Nel segno di una tradizione che permane, rinnoviamo ogni giorno il nostro cammino con il costante obiettivo di soddisfare le esigenze e le aspettative dei **dipendenti e dei pensionati delle Ferrovie dello Stato**, realizzando prodotti e servizi **su misura** ed **esclusivi**.

Proprio perché con i ferrovieri abbiamo costruito la nostra storia, tutti i giorni lavoriamo per **assistervi nel presente** e per **proteggere il loro futuro**.

IWF-Milano

# HDI

## ASSICURAZIONI

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

**Al tuo fianco, ogni giorno**

