

Il . del Direttore...

Stimolare Controcorrente.

...e continuavano a chiamarlo "il Tiranno! Stiamo parlando naturalmente del nostro Amministratore Delegato Moretti. Qualcuno addirittura è arrivato a raffrontarlo al colonnello Gheddafi! Un po' per il protagonismo egocentrico, ed un po' per l'esercito delle amazzoni di cui si circonda il colonnello ma che ha molte attenzioni anche da parte del "nostro". Abbiamo avuto già modo di sentire, nell'intervento del Segretario Nazionale al Consiglio Nazionale di Rimini, alcune critiche all'A.D.

Diceva infatti nella relazione: "...Sono a rischio decine di collegamenti ferroviari. Un segnale concreto di questo rischio sono le centinaia di soppressioni giornaliere che vengono comunicate alla partenza del treno e che non vengono accertate e perseguite nella loro causalità. Sono segnali di una involuzione aziendale che ad ordine dell'unico capo che appare agli occhi dei viaggiatori e dei cittadini, di fatto procede verso un taglio generalizzato del trasporto. Riteniamo che si debba procedere sindacalmente, con denunce alla pubblica opinione di questi fatti che ricadono sul personale, responsabile semplicemente perché presente; senza tener conto che queste situazioni derivano da ordini diretti dell'amministratore delegato Moretti".

Altro che orgoglio d'appartenenza. I ferrovieri sono degli esecutori! Non hanno alcuna partecipazione diretta all'attività in quanto esclusi da qualsiasi forma di condivisione; vorrebbero ed operano per essere, oltre che per apparire, in una attività che sia sempre più al servizio della persona. Purtroppo la decisionalità aziendale assomiglia sempre più ad una tirannia e sempre meno ad una partecipazione consapevole.

La centralità della persona nel mondo del lavoro è sempre stata vissuta dalla nostra organizzazione come questione "centrale dell'attività dell'uomo". Per questo le parole e le Diretrici che provengono dall'Unione Europea, per bocca del Commissario ai Trasporti Tajani, e che indicano quale itinerario principale per tutti gli stati membri, quale obiettivo da perseguire, la realizzazione di vie di comunicazione e di infrastrutture sempre più veloci e che pongano i cittadini al centro del trasporto ci trovano perfettamente d'accordo.

L'unione dell'Europa non si può creare se non vengono attuate comunicazioni e relazioni veloci.

E ancor meno se la persona non viene posta al centro di ogni azione, di ogni attività umana.

È anche per questo che talvolta non comprendiamo le azioni della nostra dirigenza che sembrano agire per porre problemi anziché creare comunicazioni e servizi efficienti. Parliamo delle tensioni visibili e palpabili, che si incrementano ogni giorno di più in tutti i lavoratori per le inefficienze dei trasporti e per gli abbandoni dei trasporti sia viaggiatori che merci. Appare una corsa a cedere: le merci alla gomma i viaggiatori a se stessi.

Sullo stesso piano poniamo azioni e atti politici come quello in atto da parte dell'VIII^a Commissione Permanente Lavori Pubblici, Comunicazioni del Senato guidata dal senatore Luigi Grillo. Di questo a pag. 7 del giornale troviamo un articolo attento (condivisibile?) dei lavori della Commissione del senatore Grillo, sulla situazione della manovra in FS.

Ci viene da osservare che il senatore Grillo sembrerebbe tradurre in provvedimento legislativo la volontà di Moretti per l'"organizzazione" della manovra. È l'ennesimo tentativo che il presidente della VIII^a Commissione del Senato cerca di attuare per aiutare le scelte "dell'amico" Moretti. Ricordiamo infatti che qualche anno fa lo stesso Grillo, dalla stessa Commissione del Senato, tentò di fare il "golpe" sulla manovra e la verifica come gli aveva richiesto Moretti, allora AD di RFI. Fortunatamente il tentativo del duo Moretti-Grillo naufragò alla camera, come mise a fuoco, evidenziandolo sul suo giornale, l'allora direttore del giornale Cisl "La Voce", Giovanni Luciano.

Noi, che giriamo gli impianti ed il ministero, oggi, ci limitiamo a registrare nei ferrovieri e nella dirigenza un montante malcontento, una spartizione ormai totale dello sperato (dai ferrovieri) orgoglio di appartenenza, un crescente senso di persecuzione, una crescente insofferenza dovuta al clima che si sta creando.

Sino a quando i ferrovieri resisteranno tranquilli in questo clima? In altre situazioni sono successi fatti esecrabili e non imitabili che qualcuno si è spinto a definire terroristici e che altri hanno difeso: il "bossnapping"! Non siamo certamente noi a emularlo ne tanto meno a giustificarlo o spingerlo, il clima è quello. Però! Sono passati i Danton, i Marat, i Robespierre; i più recenti Ceausescu e il più antico Caligola.

E fanno sempre figli! Buona fortuna!

CONVEGNO A TRIESTE

SERFER, CENTRALITÀ DEL LAVORO RUOLO E PROSPETTIVE

di Stefano Frascione

Assoluta attenzione, controllo e lotta alla liberalizzazione indiscriminata del mercato del lavoro, al fine di evitare la cancellazione di tutte le conquiste fatte dai lavoratori negli anni passati. Questo è il chiaro messaggio che arriva dal congresso Or.S.A. tenutosi il 30 Maggio 2009 a Trieste.

I dipendenti Serfer del Friuli Venezia Giulia non temono la crisi produttiva del comparto ferroviario, in quanto questa, vissuta nei primi mesi dell'anno, viene oggi di giorno in giorno allontanata con l'evidente ripresa dei treni in tutta l'area. Temono invece la concorrenza di una società appena nata composta da ex dirigenti che si affacciano al mercato ferroviario regionale, presentandosi forti di informazioni strategico logistiche acquisite in Serfer.

Si parla di un'area grigia che si sta allargando sempre più, in quanto tale società opera senza regole astenendosi perfino ad applicare il CCNL di attività ferroviaria. Stiamo assistendo al risultato della politica praticata in questi anni, ovvero l'indebolimento del lavoro incentivando concorrenza e conflitto tra lavoratori.

Grande assente dal convegno è stata l'azienda, che pur per validi motivi, ha perso un'occasione di confronto con i lavoratori che cercavano risposte sul piano d'impresa.

Rassicurazioni sono arrivate dal messaggio inviato all'assemblea dal Responsabile del Personale e Relazioni Industriali Serfer dott. Stefano Autieri, che in sintesi, ha garantito massimo impegno e attenzione dell'azienda sulle attività produttive nell'area, ricordando che queste sono comunque soggette a logiche di mercato pertanto non prevedibili e mutevoli.

Numerosi interventi da parte della platea, hanno evidenziato un malcontento da parte dei dipendenti sulla politica retributiva Serfer, accusata di applicare una polivalenza estrema, non riconoscendo agli operatori il giusto inquadramento retributivo in base alle reali mansioni svolte.

Altre fonti di malcontento sono arrivate verso il comparto logistico Serfer.

Sono venuti alla luce le carenze strutturali in cui versano vari impianti, (mancanza di uffici, computer, fax, fotocopiatrici, o addirittura la semplice linea telefonica), costringendo i rispettivi coordinatori di impianto ad operare in condizioni al limite.

Da segnalare invece gli speciali sentimenti di riconoscenza e stima espressi dai macchinisti e verificatori presenti, ad Antonio Pizzo, per il suo instancabile lavoro e l'alta professionalità dimostrata nella conduzione della sala operativa, oggi, destinato ad altro incarico.

Mentre sulla parte retributiva non è intervenuto in quanto non di sua competenza, sulla parte logistica si è espresso l'assistente di zona Serfer F.V.G. Alessandro Radivo, che appena da qualche mese in carica, si è impegnato a risanare la condizione attuale ricevuta in eredità dall'amministrazione precedente. In merito all'argomento in oggetto ha dichiarato: "La richiesta di computer è già stata inoltrata alla sede, e risolveremo al più presto le altre problematiche logistiche segnalate. Per quanto riguarda la gestione dell'area intendo attuare una politica di trasparenza non facendo distinzioni tra i lavoratori."

"Rimarremo vigili e pronti a denunciare abusi e soprusi di ogni genere, come è nello spirito che caratterizza i dipendenti Serfer -



Il Seg. Naz.le SAPS, G. Maltese, al Convegno SERFER

Or.S.A. del F.V.G. pronti in ogni momento a schierarsi in difesa di chi è in difficoltà."

Queste le parole del consigliere nazionale del S.A.T. - Or.S.A. Furio Stern, che ha inoltre evidenziato la necessità di un sostanziale rilancio delle varie professionalità svilite da una n'organizzazione aziendale disattenta e frammentata.

Basti pensare alla figura del verificatore, per citarne una, che pur nevralgica e fondamentale per la sicurezza d'esercizio, resta a tutt'oggi emarginata dalla scarsa attenzione dell'azienda, che non riconosce a questa figura il giusto livello retributivo.

Continua Stern: "Oggi i dipendenti che svolgono mansioni di verifica hanno un inquadramento con livelli che variano dal F2 al G1 o G2, quando il contratto prevede chiaramente il livello E. Mi auguro che l'azienda riconosca quanto prima il valore di questa figura, ridando dignità a tale mansione tramite la regolarizzazione del parametro livellare secondo il CCNL."

Alle ore 14:00 alla presenza del segretario nazionale S.A.P.S. Giuseppe Maltese, al segretario regionale F.V.G. Or.S.A. Mario Pica e al responsabile del settore macchina Stefano Filaferrò che hanno presieduto il convegno, si sono conclusi i lavori.

Speranze in un'azienda più grande e più forte che si occupi dei lavoratori con più attenzione resta nel cuore dei partecipanti, che seppur critici, ma sempre in maniera costruttiva, non intendono portare divise diverse da quelle Serfer.



IN QUESTO NUMERO



- Pag. 2 FORMAZIONE SINDACALE: SI PARTE
di Roberto Fregara
- Pag. 4-5 IL FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO FS
di Roberto Spadino
- Pag. I TRAGHETTATORI QUESTI SCONOSCIUTI!
di G. Mangialardo - D. Sebastiani
- Pag. 7 MANOVRA, L'ORA DELLE SCELTE
di A. Trevisan
- Pag. 8 LA DISMISSIONE DELLE NAVI
di A. Boncordo

AL VIA I CORSI DI FORMAZIONE DELL'ORSA

È PARTITO DA VERONA
IL CORSO DI AGGIORNAMENTO
PER LE PROSSIME ELEZIONI
DELLE RSU

di Michele Nangano*

Quante volte abbiamo recitato il celebre motto "non si finisce mai di imparare!".

La vita di tutti i giorni, la vita lavorativa come la vita sindacale è una continua palestra che impone impegno, ingegno e continua formazione/informazione.

Una lifelong learning come direbbero gli inglesi per sottolineare appunto questo incessante cammino di miglioramento formativo.

Una filosofia che ha spinto la Segreteria Nazionale del SAPS, e particolarmente, Beppe Maltese, ha individuare un cammino di formazione di quadri sindacali per le prossime elezioni delle RSU.

Un percorso nazionale che ha preso il via alla fine di maggio da Verona.

Quattordici attivisti, giovani e motivati hanno partecipato alla due giornate di formazione sindacale. Il corso gestito dallo stesso Maltese e dai genovesi Roberto Fragara e Nico Battaglia è stato un vero successo.

Sia per l'impegno profuso dai partecipanti che per gli argomenti trattati.

Tra schede di rielaborazione e relazioni i 14 attivisti hanno avuto modo di confrontarsi sulle motivazioni di far sindacato, sull'associazionismo; sulla rappresentatività e sul ruolo delle RSU; sulle regole della contrattazione e su quelle legate alla comunicazione/informazione.

Una palestra che ha chiaramente indicato che il nostro sindacato deve radicare sempre di più questa consuetudine nel suo dna.

La formazione e l'aggiornamento sindacale sono alla base del successo e della longevità della nostra organizzazione.

Per questo motivo sono orgoglioso che tale percorso sia iniziato da Verona e mi auguro che presto altre Segreterie Regionali adottino questa nuova metodologia di crescita ed arricchimento sindacale.

* Segretario Regionale Verona



FORMAZIONE SINDACALE: SI PARTE !!!

di Roberto Fregara

Il 19 e 20 maggio è partito il Progetto della Formazione Sindacale. È stato realizzato, infatti, un primo corso di due giorni, che rappresenta il primo importante passo volto alla concretizzazione del programma sulla formazione che la Segreteria Nazionale neoeletta al Congresso di Rimini aveva inserito nel suo programma di attività. Il corso è stato organizzato dallo scrivente, in qualità di responsabile della formazione, con la collaborazione di Domenico Battaglia e quindi della Segreteria S.A.P.S. di Genova ed ha certamente richiesto un impegno notevole di tempo e di risorse, ma i risultati positivi di questa "prima" rappresentano i necessari presupposti per un ulteriore e più importante lavoro.

Il tema centrale dell'incontro, che si è svolto a Verona, ha avuto ad oggetto la preparazione degli iscritti Or.S.A. in qualità di candidati alle prossime elezioni R.S.U. e si è articolato su due giornate di lavoro, organizzate in quattro momenti, due mattine e due pomeriggi, con lo scopo di affrontare e chiarire le relative problematiche. In particolare gli approfondimenti hanno toccato i seguenti argomenti:

- Associazionismo e motivazione;
- Rappresentatività ed R.S.U.;
- Relazioni industriali: la contrattazione;
- La comunicazione.

Gli incontri sono stati organizzati con attività diverse, alternando alle relazioni, lavori di gruppo o individuali, con verifiche e commento di schede e di lavori svolti. L'ambiente nel quale si è svolta questa prima esperienza formativa è stato a dir poco ottimale, sia per la disponibilità e la collaborazione del Segretario Or.S.A. di Verona, Michele Nangano e del segretario S.A.P.S., Nildo Cersosimo, sia per l'organizzazione logistica e per la partecipazione, che si è concretizzata in una "presenza" costante, quale conferma dell'importanza dell'iniziativa.

Inoltre l'intervento del Segretario Nazionale S.A.P.S. Giuseppe Maltese ha dato ulteriore rilievo all'attività. Coinvolto dall'entusiasmo dei partecipanti, ha interagito direttamente, collaborando "fuori programma" con i relatori e regalando così un prezioso contributo nato dall'esperienza diretta, che ben si è integrato con le parti più teoriche trattate nel corso. Due relazioni sono state presentate da Domenico Battaglia, che ha trattato gli argomenti relativi all'associazionismo e alla comunicazione.

Gli altri due temi su rappresentatività, R.S.U. e contrattazione

sono stati illustrati dal sottoscritto. Le relazioni hanno avuto carattere sia politico, sia più prettamente tecnico. Infatti, si è cercato di mettere in evidenza l'aspetto teorico, di principio e di valori, ed anche quello più pragmatico che, entrando nella esposizione di tecniche per la gestione dei rapporti con i lavoratori e con l'Azienda, potesse dare una prima idea di come può essere impostato un rapporto comunicativo di relazioni industriali. Non credo di esagerare affermando che questa esperienza sia stata veramente positiva per lo svolgimento, con la giusta previsione dei tempi, delle diverse attività, ma soprattutto per la partecipazione attenta ed interessata dei corsisti, che hanno interagito costantemente con i relatori senza momenti di "caduta". Un interesse dimostrato anche dai commenti riportati sulle schede di rielaborazione o di verifica proposte dallo staff di volta in volta.

Una prima esperienza, quindi, estremamente interessante e stimolante, che avrà un seguito, attraverso un "rapporto a distanza", per via informatica, tra relatori e corsisti, con risposte a quesiti proposti, test o lavori d'altro genere. Sarà necessario prevedere anche un nuovo incontro di "aggiornamento" e di sviluppo degli argomenti trattati con un corso di livello successivo, per arricchire le conoscenze e la preparazione dei nuovi o vecchi attivisti. In conclusione, la formazione deve essere intesa come un processo le cui caratteristiche precipue sono la continuità, la periodicità, l'aggiornamento (Formazione continua e F.a.D.: Formazione a Distanza).

Un modo per tessere reti di partecipazione alle conoscenze, ai diversi livelli e nei diversi settori, per operare con la competenza e la preparazione che necessitano e per stabilire un rapporto equilibrato e vincente nelle relazioni industriali, dedicata a tutto il personale, che va dal neo-iscritto al quadro dirigente, ricalcando un vero e proprio percorso professionale.

A questo processo di preparazione "tecnica", va unita la conoscenza delle situazioni dei settori di attività, che in determinati contesti può costituire una carta vincente.

Un invito, a questo punto, rivolto a tutti i responsabili di Settore, a richiedere l'effettuazione di questi corsi, con l'obiettivo di sensibilizzare e fidelizzare gli iscritti e gli attivisti, per renderli più competenti e capaci.

Da parte mia non posso che confermare piena disponibilità per operare in questo senso, prestando modestamente la mia attività dove si richieda, potendo contare per ciò che attiene le risorse sulla collaborazione della Segreteria Nazionale.

Pertanto, mettiamoci al lavoro e parliamo!!!

STRATEGIE DELLA PARTECIPAZIONE

- VERONA 19-20 MAGGIO 2009 -

L'OR.S.A. in... forma!!!!

di A.M. Palano

Il primo Corso di formazione dei futuri candidati alle prossime elezioni delle R.S.U. sulle strategie della partecipazione, ha ottenuto un forte consenso da parte dei partecipanti provenienti dalle diverse strutture FS: Trenitalia-Cargo-RFI e Società Trentina dei Trasporti. I relatori Domenico Battaglia e Roberto Fregara del Compartimento di Genova e il Segretario Nazionale Beppe Maltese e il Segretario regionale Michele Nangano, in particolare i primi due che hanno tenuto il Corso nelle due giornate, sono stati impeccabili, esaustivi, grintosi, frizzanti, mai prolissi, attenti a captare momenti di stanchezza mentale, come quando, l'argomento trattato potendo risultare palloso e complicato, è stato intercalato con aneddoti e racconti della loro vita vissuta, permettendo di interagire con i corsisti, mantenendo così viva l'attenzione di tutti, fino a portarci alla redazione di lavori di gruppo risultati creativi, interessanti fantasiosi, forti nelle proposte, anche se grezzi e acerbi per la poca esperienza di attività sindacale. Personalmente, questo corso mi ha permesso di avvicinarmi ad una realtà mai vissuta in 29 anni di carriera ferroviaria. Ho sempre lavorato, esponendomi in primis, facendo tutto quello che mi veniva richiesto, seguendo una logica di correttezza e responsabilità, senza mai scendere a compromessi e così in tutte le attività in cui mi sono impegnata: dalla scuola dove sono Rappresentante dei Genitori, per partecipare attivamente alla vita scolastica dei miei figli (adesso solo una, perché l'altro è all'Università); nelle attività intellettuali (frequenza di corsi di letteratura, di poesia, di lingue); nell'attività parrocchiale ecc... Ma l'attività sindacale non sembrava consona alle mie idee sociali (molto idealistiche e con un profondo senso della giustizia: in verità io ho vissuto gli anni dal 68 in poi, anni di profondi cambiamenti oltre che di contestazioni) perciò vedevo un Sindacato

attento soltanto a richieste economiche, più che a proporre miglioramenti sociali o a difesa di principi. Poi ascoltando la relazione di Domenico Battaglia sulla Motivazione e Associazionismo, che dice: "Esistono miti e simboli che attraggono più degli altri. Motivarsi per un interesse collettivo oggi vale meno che per uno individuale e che si è giunti alla convinzione errata che da soli si vive meglio e che ognuno può fare a meno dell'altro", ho capito che era questo che mi fuorviava dalla partecipazione. È la crisi della società moderna che porta a cercare di vivere da soli, "fare a meno degli altri è una contraddizione, una forte aggregazione vuole forti principi con la piena partecipazione". Quindi partecipando attivamente porto i miei miti, i miei valori, la mia cultura, la creatività e tutta la mia esperienza e tutto a servizio dell'organizzazione e così da delegante divento delegato, ritrovo l'interesse di stare con gli altri, facendo miei i loro problemi. Forse i miei problemi non saranno risolti, ma intanto ho scoperto realtà lavorative con problemi uguali e diversi dai miei, ho condiviso con altri la mia esperienza ed ho attinto forza dal loro vissuto per farne bagaglio nelle battaglie future. Concludo con un passaggio tratto dalla relazione di Domenico Battaglia, un uomo di Cultura, di una umanità forte, un "conterraneo" (permettetemi la parola) come me, andato via dalla nostra bella, sfortunata, ma piena di dignità, terra (la Calabria) e che ora vive a Genova, senza rinnegare quelle origini pesanti, che ci ha spiegato come noi dobbiamo aggregarci per fare bene sindacato: "l'associazionismo solidaristico deve ritrovare i suoi miti e custodirli. L'interesse di stare insieme, il capire che ogni parola pronunciata ha una immediata ricaduta sociale che coinvolge tutti, e che presto ritorna verso chi l'ha detta per prima. Nella realtà sociale nulla si spreca ma ogni cosa si trasforma." Ricordiamoci che l'uomo è un essere sociale e non può prescindere dagli altri.

Un saluto e alla prossima.

PROTOCOLLO D'INTESA CCNL MOBILITÀ

Pubblichiamo il Protocollo d'intesa CCNL MOBILITÀ e gli accordi di percorso che sono stati sottoscritti. Per amor del vero gli accordi di protocollo vennero siglati, separatamente, il 30 di Aprile. Ciò avvenne in occasione della firma del Protocollo del CCNL della Mobilità con il ministero, ratificato con il Ministro il 14 Maggio u.s. E' ovvio per tutti, ed è ammesso dalla stessa azienda che gli accordi sottoscritti e pubblicati avevano ed hanno, per quanto concerne "all'equipaggio", un nostro forte dissenso ed una nostra grossa polemica ai contenuti ed alle previsioni di cui all'equipaggio medesimo contenuto nell'allegato B.

Con riferimento alle problematiche relative a RFI e Trenitalia, le parti hanno sottoscritto gli accordi di cui agli allegati A - C - D.

Hanno inoltre convenuto quanto segue:

Divisione Cargo: le parti si danno atto del fatto che, per arginare le ricadute negative determinate dalla grave situazione di crisi economica in atto, occorre porre in essere un mix di azioni a carattere temporaneo allo scopo di poter cogliere rapi-

damente gli effetti dell'inversione di tendenza quando questa si manifesterà. A tal fine convergono sulla necessità di riprendere e completare rapidamente gli incontri già avviati con Trenitalia per definire il quadro di riferimento necessario per l'avvio dei confronti territoriali.

Vendita ed Assistenza: proseguiranno gli incontri, finalizzati alla riorganizzazione del settore, alle esigenze di maggiore produttività e di gestione turnover.

Gruppo FS: le parti hanno individuato nel Fondo a gestione bilaterale, istituito in ambito FS con l'accordo del 21.5.1998 in applicazione della legge 662/1996 e 449/1997, uno strumento essenziale sia per la gestione delle eccedenze sia per il governo dell'imponente turnover atteso nel triennio 2009/2011. In tale logica hanno sottoscritto gli accordi, riportati negli allegati C-D, allo scopo di rendere concretamente erogabili le prestazioni previste, sia in via ordinaria sia straordinaria a carico del Fondo stesso, si conferma la sospensione della contribuzione a carico delle aziende e dei lavoratori prevista all'art. 7, lettera a) di cui al Fondo, di cui all'allegato C al presente accordo.

Le parti, alla luce dell'elevata età media degli addetti del Gruppo e della necessità di gestire contestualmente le ricadute occupazionali prodotte dalla tecnologia oltre che l'esigenza di ricambio generazionale e professionale, convergono sulla programmazione di un piano del lavoro 2009-2011.

In tale contesto, le parti ritengono opportuno attivare procedure di selezione allo scopo di costituire una specifica banca dati mirata, alla quale far riferimento per le prossime necessità di assunzioni.

In relazione allo scenario produttivo generale delle società del Gruppo verranno previsti incontri a cadenza semestrale per monitorare l'andamento delle consistenze di personale; il primo di tali incontri è previsto entro la fine del mese di maggio 2009.

Per quanto riguarda la richiesta delle OO.SS. di regolamentare l'accesso del personale in servizio sui treni RS City per gli spostamenti per recarsi al lavoro, l'azienda comunica che la questione verrà esaminata congiuntamente previa analisi del fenomeno per gli aspetti quantitativi e le relazioni interessate.

PROTOCOLLO D'INTESA CCNL MOBILITÀ

Presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti si sono incontrati FEDERTRASPORTO in rappresentanza di AGENS; ANAV; ANCP; ASSTRA; FILT CGIL; FIT CISL; UIL TRASPORTI; UGL TRASPORTI; FAISA CISAL; ORSA; FAST.

Le parti firmatarie del presente protocollo.

Premesso che:

- Il quadro di riferimento dei settori del trasporto pubblico e privato su ferrovia, su gomma e per via navigabile, i cui rispettivi CCNL sono scaduti, è connotato da rapide e profonde trasformazioni riconducibili, da una parte, alle modifiche in corso dei rispettivi quadri regolatori e, dall'altra, alla progressiva apertura del mercato a nuovi operatori nazionali ed esteri;
- L'accelerazione di tali cambiamenti, l'accentuata segmentazione della clientela e la conseguente diversificazione della domanda comportano la necessità per tutti i settori di una maggiore certezza di regole e di adeguatezza di risorse in armonia con i principi comunitari e nazionali in materia di liberalizzazione e di obblighi di servizio pubblico, tenuto anche conto della riforma del federalismo fiscale;
- Nell'incontro del 21 novembre 2007 presso il Ministero del Lavoro, il Governo e le parti sociali hanno condiviso "l'obiettivo di attivare - nell'ambito di una ampia strategia atta a garantire regole certe ed efficienza, sicurezza e sostenibilità del servizio - un confronto che persegue l'obiettivo di pervenire ad un nuovo CCNL unico per il settore del trasporto pubblico locale e delle attività ferroviarie";
- Nel corso delle riunioni fra le parti, tenutesi presso il Ministero delle Infrastrutture e Trasporti nei giorni 19, 21 e 26 Novembre, 4, 17 e 27 dicembre, 8 e 29 gennaio, 18 febbraio, 10, 16 e 25 marzo, 01, 08, 23, 29 aprile u.s., nonché nelle riunioni del tavolo tecnico appositamente costituito, è stata riconfermata la necessità di pervenire ad una rivisitazione del quadro di riferimento contrattuale dei singoli settori, tenuto conto delle difficoltà derivanti dalle oggettive eterogeneità delle diverse discipline contrattuali.

Tutto ciò premesso le parti convergono che:

A. La contrattazione relativa al contratto della mobilità e quella dei singoli settori, dovrà puntare ad accrescere i livelli di competitività, di flessibilità, di efficienza e produttività esistenti in tutte le imprese, nonché la qualità e l'affidabilità dei servizi erogati ed i livelli di tutela e sicurezza sul lavoro; fermo restando che non deve in ogni caso comportare un costo complessivo superiore a quello che avrebbe comportato il tradizionale rinnovo contrattuale.

B. La contrattazione dovrà contribuire a modernizzare il quadro regolatorio dei settori per accompagnare i processi di liberalizzazione e privatizzazione.

C. Il contratto della mobilità, al momento, può essere riferito ai seguenti istituti, convenendo sin d'ora che la definizione degli stessi non dovrà comportare oneri aggiuntivi per tutte le aziende interessate:

- Campo di applicazione;
- Decorrenza e durata;
- Disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali;
- Mercato del lavoro;

Il confronto per la definizione di tali istituti comuni sarà immediatamente avviato e dovrà concludersi entro 45 giorni.

D. Dalla data di sottoscrizione del presente protocollo le parti stipulanti i singoli contratti, che hanno provveduto a definire gli aspetti economici relativi all'anno 2008 secondo gli accordi per i singoli settori che si allegano al presente protocollo, provvederanno agli ulteriori adempimenti per la definizione dei contratti medesimi.

E. Definiti i precedenti punti C e D, sarà costituito un gruppo di lavoro avente l'obiettivo di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni, senza comunque comportare oneri aggiuntivi per le aziende interessate al di là di quelli previsti dai rinnovi dei contratti di settore.

In particolare per quanto riguarda le clausole sociali, ferme restando le attuali discipline contrattuali dei singoli settori e nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie, il Ministro delle Infrastrutture e dei trasporti, nel condividere l'importanza, si impegna a proporre in sede governativa la definizione della problematica nei casi di affidamento per gara dei servizi di trasporto e nei processi di liberalizzazione.

F. Per quanto riguarda le problematiche relative al comparto dei servizi accessori del settore ferroviario, Federtrasporto, in rappresentanza del Gruppo FS, dichiara che i contratti di appalto dei servizi di pulizia del materiale rotabile e degli impianti industriali prevedono due precisi obblighi nei confronti degli appaltatori:

- la garanzia, in caso di cambio appalto, del passaggio diretto di tutti i lavoratori occupati all'atto della pubblicazione del bando di gara delle attività oggetto dell'appalto dall'impresa cessante all'impresa subentrante;
- il mantenimento della normativa e del trattamento del CCNL delle attività ferroviarie attualmente in essere e delle integrazioni che scaturiscono dal presente protocollo, nei confronti dei lavoratori impegnati per gli appalti di cui trattasi.

Il mancato rispetto di tali obbligazioni impedisce l'affidamento o la prosecuzione dell'appalto.

ROMA, 14 Maggio 2009

A seguito dell'accordo sottoscritto lo scorso 30 aprile con AGENS/FEDERTRASPORTO, si rammenta che già dal mese di Maggio saranno incrementate le retribuzioni mensili degli importi di cui alla seguente tabella :

Livello	Parametro	Aumento dal 1.5.2009
A	171	80,79
B	146	69,45
C	141	66,61
D1	138	65,20
D2	132	62,36
E	127	60,00
F1	125	59,05
F2	119	56,22
G1	117	55,28
G2	111	52,44
H	100	47,24

Allegato A all'Accordo programmatico del 15 maggio 2009

RFI

1. Nuova Organizzazione Territoriale di Rete Ferroviaria Italiana

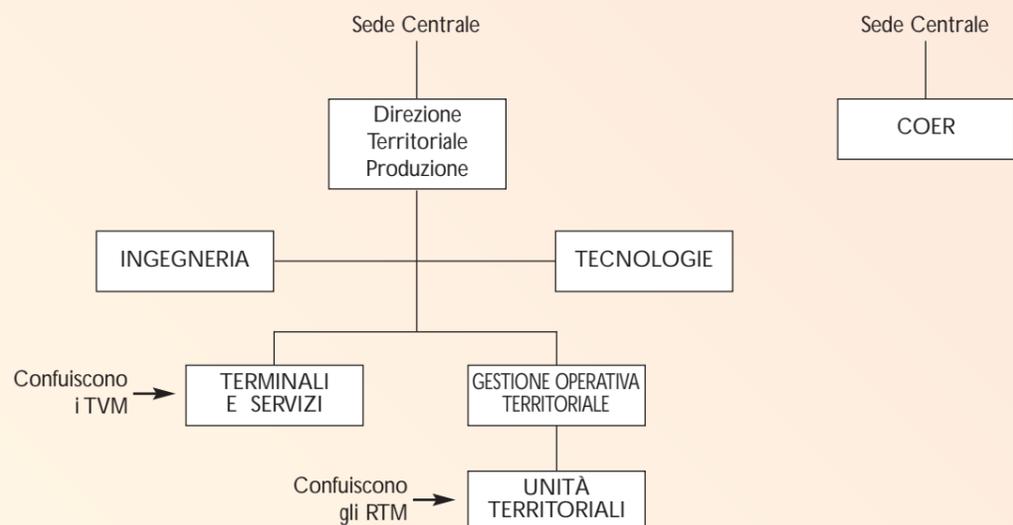
Attesa la necessità di superare l'attuale organizzazione dell'esercizio ferroviario basata su una distinta articolazione tra "Movimento" ed "Infrastruttura", viene illustrato il nuovo modello organizzativo integrato che, avendo a riferimento tre obiettivi:

- aumento della capacità delle linee;
 - migliore gestione delle anomalie infrastrutturali;
 - sfruttamento della capacità di automazione,
- consentirà di sviluppare una produzione di maggiore quantità e qualità a costi operativi economicamente compatibili.

La nuova organizzazione territoriale, prevede un'unica Direzione Territoriale Produzione come da schema allegato (Allegato 1).

Le 15 nuove Direzioni Territoriali Produzione saranno ubicate nelle attuali sedi delle Direzioni Compartimentali. I 13 COER saranno così allocati: Torino, Milano, Genova, Venezia, Verona, Bologna, Pisa, Firenze, Roma, Napoli, Reggio Calabria, Bari, Palermo. Le attività e le risorse dei Team Brownfield, dipendenti dalle Direzioni Compartimentali Infrastruttura, passeranno alle dipendenze della Direzione Investimenti, ferme restando le attuali sedi territoriali. Per quanto precede le parti si danno atto che a partire dal corrente mese di maggio si terranno specifici incontri a livello nazionale sul progetto complessivo di riorganizzazione territoriale con riferimento alle articolazioni delle Direzioni Territoriali Produzione.

Allegato 1 a Nuova Organizzazione Territoriale di RFI del 15.05.2009



SEGUE A PAG. 4

CONTINUA DA PAG. 3

RFI

2. Manutenzione Infrastrutture

La nuova configurazione organizzativa lascia inalterato quanto previsto dall'accordo nazionale del 21 maggio 2004 sulla riorganizzazione del processo della manutenzione infrastrutturata e dagli accordi territoriali di attuazione del medesimo. Gli aspetti di micro-organizzazione non ancora definiti, saranno oggetto di appositi incontri a livello nazionale a partire dal corrente mese di maggio ed iniziando dall'ex Struttura Organizzativa "Tecnico".

L'azienda si dichiara inoltre disponibile a rivedere l'attuale rapporto tra attività internalizzate/esternalizzate (Allegato 1) allo scopo di incrementare la capacità produttiva interna in un'ottica di miglioramento dei costi e della qualità.

Al riguardo la Società precisa che tale tendenza sarà accompagnata dalla crescita degli investimenti necessari per l'acquisto di macchine operatrici per il potenziamento dei cantieri internalizzati.

Conferma altresì l'adozione di standard tecnici omogenei per la manutenzione dell'infrastruttura dell'intera rete.

Per quanto precede le parti si danno atto che a partire dal corrente mese di maggio di terranno specifici incontri a livello nazionale per definire le azioni necessarie per l'incremento della capacità produttiva nella manutenzione dell'infrastruttura riconsiderando il rapporto attività internalizzate / attività esternalizzate, possibili interventi per il miglioramento della produttività, valutazione della necessità di eventuali ulteriori inserimenti.

Pur in pendenza dell'esito del confronto di cui sopra RFI, in relazione all'andamento del turn over ed ai volumi di attività previsti, realizzerà 350 assunzioni.

ROMA, 15 maggio 2009

Allegato 1

a Manutenzione Infrastrutture di RFI del 15.5.2009

 RFI - Direzione Manutenzione
 Distribuzione attività internalizzate / esternalizzate

	Oggi	
	Internalizzate	Esternalizzate
Esecuzione Protezione cantieri	56,27%	43,73%
Verifiche di legge	91,83%	8,17%
Rinnovo deviatoio	34,53%	65,47%
Sostituzione Rotaie	20,60%	79,40%
Livellamento	44,93%	55,07%
Decespugliamento	76,60%	23,40%
Sostituzione LdC	73,43%	26,57%
Sostituzione apparecchiature Impianti di sicurezza	77,93%	22,07%
Sostituzione apparecchiature Sotto Stazioni Elettriche	99,14%	0,86%
Sostituzione apparecchiature Linee Primarie	74,14%	24,86%
Sostituzione apparecchiature di Telecomunicazioni	94,67%	5,33%

Organo Periodico del S.A.P.S.-Or.S.A.

Direzione Redazione Amministrazione:
 Via del Castro Pretorio, 42 (Int. 10) - 00185 Roma
 Tel./Fax 0644 57261 - Tel. e Fax FS. 970 66992
 Reg. Trib. di Roma N. 397 del 28-07-9
 Posta elettronica: saps.orsaferrvie@sindacatoors.it
 saps@saps.191.it
 Internet: www.sapsorsa.it

Fotocomposizione e Stampa:
 Tipolitografia ERREPI - Via Castellana, 50 - Riese Pio X (TV)
 Tel. 0423 746276 - Fax 0423 746663 - E-mail: prbermo@tin.it

Direttore: Giuseppe Maltese
 Direttore Responsabile: Gianfranco Antoniali

Comitato di Redazione:
 Antonio Boncardo, Franco Giorgianni

Collaborano:
 D. Battaglia, A. Boncardo, S. Frascione, R. Fregara, G. Mangialardo,
 M. Nangano, A. Palano, D. Sebastiani, R. Spadino, A. Trevisan

Chiuso in Tipografia:
 12 giugno 2009



IL FONDO DI SO

di Roberto Spadino*

Le ristrutturazioni delle aziende in crisi, vengono realizzate utilizzando strumenti diversi quali:

- innovazioni tecnologiche
- accorpamenti
- dismissioni
- provvedimenti sulla forza lavoro.

Questi ultimi possono contenere, nel migliore dei casi, forme di riqualificazione del personale; però molto più spesso prevedono aspetti notevolmente più traumatici, quali il licenziamento e forme di ammortizzatori sociali meno sconvolgenti, ma non per questo non preoccupanti, quali la mobilità, i contratti di solidarietà, la cassa integrazione.

Per chi, come me, è stato assunto diversi anni fa, quanto sopra descritto era considerato un "problema degli altri". Pensavamo: noi abbiamo il posto fisso, il posto statale ed invece... "stiamo toccando il FONDO".

Il nostro Fondo di Sostegno al reddito (d'ora in poi Fondo), le cui prestazioni erogate non sono assolutamente equiparabili a quelle di un prepensionamento, è uno strumento che serve a gestire in maniera più soft le problematiche sopra elencate ed è stato istituito il 21 maggio 1998. Le regole previste in quel documento sono state rimodulate dall'ultimo accordo del 15 maggio 2009. Quest'ultima intesa ha avuto diverse formulazioni provvisorie, circolate fra gli "addetti ai lavori e non", che sono servite ad appropinquare la tematica ma anche a creare molta disinformazione.

A proposito di disinformazione, l'idea più ricorrente e priva di fondamenta è quella riguardante la possibilità di "scegliere" di entrare nel Fondo. Questa convinzione è molto diffusa fra i colleghi che hanno interesse ad usufruire delle prestazioni straordinarie (accompagnamento alla pensione). In realtà, dopo la determinazione degli esuberi da parte delle Società devono essere espletate tutte le procedure, comprese quelle con le OO.SS., per certificare gli esuberi e quindi verificare la possibilità di gestire le eccedenze dapprima tramite mobilità geografica e/o professionale, quindi mediante prestazioni lavorative con riduzione dell'orario lavorativo (part - time). Solo dopo aver espletato tali procedure si attiveranno le prestazioni straordinarie, alle quali si potrà accedere solo se si rientra fra gli esuberi e se si raggiungono i requisiti previdenziali nell'arco massimo di 48 mesi. Questo accade anche in caso di mancato accordo. In tale circostanza il personale in esubero sarà pari al 30% delle eccedenze proposte dalle Società e le fuoriuscite potranno essere adottate solo su base volontaria.

Fatte queste doverose puntualizzazioni, passo ad illustrare i contenuti dell'accordo. Premetto che, per evitare di scrivere un articolo lungo quanto l'accordo, non affronterò, per quanto possibile, riferimenti agli scopi che si prefigge, ai provvedimenti legislativi correlati, a quali organismi la Società deve inviare le comunicazioni (Direzione Provinciale del Lavoro, OO.SS. ecc...), alle incompatibilità lavorative ed eventuali conseguenti recuperi dell'importo erogato, a gran parte delle procedure da seguire ecc...

Cercherò di spiegare, senza rinvii ai diversi punti dell'accordo: chi ed in quali termini potrà essere interessato al predetto Fondo.

Ripeto che, comunque, ogni caso personale dovrà essere confrontato con il testo del documento ufficiale.

Infine, inserirò una breve panoramica sulle regole previste per il collocamento in quiescenza (cosa ai più conosciuta molto parzialmente).

PRESTAZIONI EROGATE DAL FONDO

Le prestazioni erogate dal Fondo sono rivolte ai lavoratori delle Società del Gruppo FS ai quali si applica il CCNL delle Attività ferroviarie del 16.4.2003 ed il Contratto aziendale del 16.4.2003 e sono di due tipi:

•Ordinarie:

- a) per finanziare programmi formativi di riconversione/riqualificazione professionale, in caso di acclerate situazioni di eccedenza del personale;
- b) per finanziare prestazioni lavorative con riduzioni dell'orario lavorativo (part-time) per un massimo di 18 mesi.

•Straordinarie:

- c) Che consentono di erogare assegni straordinari per il sostegno al reddito per l'accompagnamento alla pensione del personale eccedentario che nel corso di un periodo massimo di 48 mesi maturi i requisiti per andare in quiescenza (il numero dei mesi fa riferimento non alla maturazione del requisito ma all'apertura della relativa "finestra").

Il trattamento può essere effettuato in forma rateale o in unica soluzione secondo dettagli che chiarirò più avanti. Per il periodo di permanenza nel Fondo, continueranno ad essere versati i relativi contributi previdenziali.

Le prestazioni ordinarie vengono attuate in costanza del rapporto di lavoro (il TFR non viene corrisposto al lavoratore) e vengono sovvenzionate dai lavoratori e dal datore di lavoro tramite un contributo annuo pari allo 0,50% dell'imponibile INPS di cui lo 0,125% a carico del lavoratore. Si precisa che, dal 1 luglio 2005, tale contributo (codice voce 6165 del listino paga) è sospeso in quanto il montante maturato è, ad oggi, sufficiente a far fronte alle prestazioni da erogare; tale sospensione è stata confermata nell'accordo del 15 maggio 2009.

Le prestazioni di tipo straordinario vengono finanziate totalmente dall'azienda. In tale eventualità si interrompe il rapporto di lavoro, non vengono corrisposti gli eventuali aumenti contrattuali e all'interessato viene corrisposto il TFR. Per il periodo di inserimento nel Fondo, i lavoratori potranno richiedere di proseguire il versamento dei contributi sindacali.

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA INSERIRE NEL FONDO

Le azioni da intraprendere per governare le eccedenze di personale a seguito di accordi con le OO.SS. sono inizialmente su base volontaria e sono in ordine prioritario:

A. utilizzo di tipologie contrattuali che consentano una gestione flessibile del rapporto di lavoro, nell'ambito degli istituti previsti dal CCNL;

B. processi di mobilità professionale e/o geografica anche attraverso la riqualificazione professionale, entro i limiti specificati dagli accordi;

C. accesso alle prestazioni straordinarie del personale che nell'arco dei 48 mesi dalla data di accesso al Fondo, comprensivi del periodo per raggiungere la prima finestra utile per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (età e/o contributi), raggiunga i requisiti previsti.

Per i lavoratori in possesso dei requisiti professionali per i quali sono stati determinati i posti, in caso di valutazione di più domande rispetto ai posti stessi, l'individuazione per fruire delle prestazioni previste dal Fondo avvengono in ordine prioritario:

per le prestazioni ordinarie di cui alla lettera a) - riconversione/riqualificazione professionale - ai sensi dell'art. 40 punto 8 del CCNL delle Attività Ferroviarie che prevede:

- 1) la minore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
- 2) la minore anzianità di servizio complessiva in azienda;
- 3) la minore età anagrafica;
- 4) i figli minori a carico.

per le prestazioni ordinarie di cui alla lettera b) (part - time) ai sensi dell'art. 40 punto 6 del CCNL delle Attività Ferroviarie che prevede:

- 1) la maggiore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
- 2) la maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
- 3) la maggiore età;
- 4) i figli minori a carico.

per le prestazioni straordinarie di cui alla lettera c) (erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito di accompagnamento alla pensione) in relazione:

- 1) alla maggiore anzianità contributiva;
- 2) alla maggiore prossimità al raggiungimento del primo tra i requisiti previsti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (età e/o contributi);
- 3) ai minori carichi di famiglia.

Nel caso in cui le domande presentate in via volontaria non siano sufficienti a coprire il numero delle eccedenze predefinite (e sempre che vi sia accordo complessivo tra strutture sindacali coinvolte nella procedura e Impresa interessata) si passerà alla fase non volontaria secondo la seguente successione prioritaria:

A. riconversione/riqualificazione professionale, anche interaziendale, secondo i criteri previsti dall'art. 40 punto 8 del CCNL delle Attività Ferroviarie che prevede:

- 1) la minore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
- 2) la minore anzianità di servizio complessiva in azienda;
- 3) la minore età anagrafica;
- 4) i figli minori a carico.

B. risoluzione del rapporto di lavoro del personale che

OSTEGNO AL REDDITO FS

risulti in possesso dei requisiti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria, secondo i seguenti criteri:

- 1) maggiore anzianità contributiva posseduta;
- 2) minori carichi di famiglia.

C. risoluzione e accesso alle prestazioni straordinarie già precedentemente indicate alla lettera c) secondo i seguenti criteri:

- 1) maggiore anzianità contributiva posseduta;
- 2) alla maggiore prossimità al raggiungimento del primo tra i requisiti previsti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (età e/o contributi)
- 3) minori carichi di famiglia.

D. riduzioni di orario/part-time secondo i seguenti criteri:

- 1) la maggiore anzianità maturata nella figura professionale rivestita;
- 2) la maggiore anzianità di servizio complessiva in azienda;
- 3) la maggiore età;
- 4) i figli minori a carico.

CORRESPONSIONE E CRITERI DELLE PRESTAZIONI ORDINARIE

Le prestazioni ordinarie vengono attribuite in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte delle Società al Fondo e tenuto conto delle disponibilità del Fondo.

La retribuzione mensile, alla quale far riferimento per il calcolo delle prestazioni erogate, è quella lorda riferita ai 12 mesi precedenti l'inizio della procedura di avvio della determinazione degli esuberanti da parte della Società (comunicazione scritta alle OO.SS. ed RSU ecc.). I 12 mesi sono calcolati al netto di eventuali periodi pregressi di inserimento nel Fondo. Nel caso di accordi contrattuali che prevedano l'aumento delle voci fisse e continuative, l'importo viene ricalcolato con le decorrenze previste dai predetti accordi.

Non si inseriscono nel computo della predetta retribuzione:

- indennità di trasferta;
- compenso per lavoro straordinario;
- indennità di trasferimento;
- premio di risultato;
- eventuali una tantum.

La retribuzione prevista per ogni giornata di presenza nel fondo per il personale interessato da programmi formativi nel quadro di processi di riconversione e/o riqualificazione professionale è pari ad 1/30 di quella sopra descritta.

L'assegno ordinario da attribuire ai lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro lavoro/part-time è calcolato nella misura del 70% della retribuzione lorda mensile con riferimento alla percentuale di riduzione della prestazione lavorativa non resa.

Quindi un dipendente che effettuerà una prestazione part-time pari al 60%, percepirà l'88% della retribuzione: 60% per prestazione resa

28% per prestazione non resa (70% * 40%).

Ovviamente, i contributi previdenziali saranno versati per la prestazione complessiva (68%).

Se in base alla vigente legislazione i lavoratori dovessero percepire somme previste dagli appositi strumenti di sostegno nei casi di situazioni di ristrutturazioni, riorganizzazioni o riconversioni aziendali, l'assegno sarà ridotto di tale importo.

CORRESPONSIONE E CRITERI DELLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE

L'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo sono quelle che sono state maggiormente fonte di richiesta di domande e chiarimenti.

Ricordo che i lavoratori che percepiscono le prestazioni straordinarie del Fondo cessano il loro rapporto di lavoro; conseguono, pertanto, il TFR e, anche nel caso di rateizzazione dell'assegno, non hanno titolo ad eventuali aumenti contrattuali che dovessero intervenire durante il periodo di permanenza nel Fondo.

Una variazione fondamentale rispetto al precedente accordo è quella relativa al calcolo dell'importo dell'assegno straordinario di sostegno al reddito che è molto più favorevole rispetto alla precedente formulazione del 1998 specie per chi rimane nel fondo per un periodo elevato che, ricordiamo, non può essere superiore a 48 mesi.

È stata anche prevista una rivisitazione dei contenuti e delle prestazioni da fornire nel caso in cui dovessero intervenire variazioni al regime previdenziale anche nei confronti di

coloro che dovessero già percepire le prestazioni del Fondo. Il dipendente interessato dalla prestazione straordinaria dovrà produrre la certificazione previdenziale necessaria (estratto conto contributivo rilasciato dal competente ente o gestione previdenziale) e percepirà dal Fondo, fino alla fine del mese precedente a quello nel quale si raggiunge il diritto all'erogazione della pensione, un importo pari al trattamento pensionistico netto che si ottiene sommando la prestazione pensionistica maturata al momento dell'inserimento nel Fondo aumentata dei contributi da versare per tutto il periodo di inserimento del Fondo. Il medesimo Fondo sarà il sostituto di imposta del lavoratore e provvederà a versare, salvo il caso di pagamento in unica soluzione dell'assegno straordinario, successivamente illustrato, i contributi previdenziali. Per stabilire il momento in cui si acquisisce il titolo all'assegno straordinario (e la conseguente anzianità contributiva da considerare) si valuta quale per primo si concretizza fra il diritto alla pensione di anzianità e quella di vecchiaia comprendendo, ovviamente, il periodo di permanenza nel Fondo che di fatto aumenta l'anzianità contributiva per maturare il diritto a pensione. Gli esempi seguenti chiariranno maggiormente quanto appena descritto:

- lavoratore, che matura il requisito per la pensione di vecchiaia a 65 anni, che ha 60 anni di età e 38 anni di contribuzione, rimane nel Fondo per 2 anni (oltre al periodo utile all'apertura della propria "finestra") maturando i 40 anni di contribuzione (e percepirà il relativo assegno straordinario calcolato con i 40 anni fin dall'inizio dell'ingresso nel Fondo);

- lavoratore che matura il requisito per la pensione di vecchiaia a 58 anni che ha 55 anni di età e 34 anni di contribuzione rimane nel Fondo per 3 anni, fino al compimento dei 58 anni di età, (oltre al periodo utile all'apertura della propria "finestra") maturando i 37 anni di contribuzione e percepirà il relativo assegno straordinario calcolato con 37 anni di contribuzione pur avendone maturati solo 34.

È prevista la possibilità di ottenere, a richiesta del lavoratore, l'importo in unica soluzione. In tal caso si ha titolo ad un importo pari al 60% del "valore attuale" dell'intero importo che si percepirebbe mensilmente per il periodo di permanenza nel Fondo. In tal caso la contribuzione correlata non è dovuta e non verrà versata per cui occorre prestare la massima attenzione e verificare quale è il requisito contributivo che si possiede per il futuro diritto a pensione.

Il calcolo del valore attuale è relativamente complesso. Con un calcolo approssimativo posso dire che:

€ 1.000 X ANNI 1 equivalgono ad un valore attuale pari a € 990,00 circa

€ 1.000 X ANNI 2 equivalgono ad un valore attuale pari a € 980,00 circa

€ 1.000 X ANNI 3 equivalgono ad un valore attuale pari a € 970,00 circa

€ 1.000 X ANNI 4 equivalgono ad un valore attuale pari a € 960,00 circa

Per calcolare il valore dell'assegno in unica soluzione è sufficiente:

- inserire gli importi reali relativi alla propria situazione;
- trasformare, ove necessario, gli importi da mensili in annuali;
- riportare i calcoli al periodo al quale si avrebbe titolo a permanere nel Fondo;
- calcolare il 60% dell'importo ottenuto in precedenza.

REGOLE PENSIONISTICHE

Poiché le procedure straordinarie del Fondo non iniziano entro il 30 giugno 2009, passo a descrivere quali sono i requisiti che il personale deve possedere, nell'arco di 48 mesi, per accedere a tali procedure e quindi quali sono le regole per andare in quiescenza (con il calcolo retributivo e quindi relative a chi al 31 dicembre 1995 aveva almeno 18 anni di contribuzione). I cambiamenti, riguardanti esclusivamente le pensioni di anzianità, sono in vigore dal 1 luglio 2009.

Pensione di vecchiaia

Da tale data le regole rimangono invariate rispetto alle precedenti e, quindi, si maturano a seconda della figura professionale rivestita, al compimento dei 58, 62 e 65 anni di età. Il personale femminile può ottenere tale diritto al compimento del 60° anno di età (salvo possedere un profilo professionale che prevede l'andata in quiescenza a 58 anni).

Da tale data le regole rimangono invariate rispetto alle precedenti e, quindi, si maturano a seconda della figura professionale rivestita, al compimento dei 58, 62 e 65 anni di età.

Il personale femminile può ottenere tale diritto al compimento del 60° anno di età (salvo possedere un profilo professionale che prevede l'andata in quiescenza a 58 anni).

Chi viene collocato in quiescenza d'ufficio per limiti di età, deve contestualmente possedere (vedi Messaggio INPS n. 13465 del 2007) anche un secondo requisito che riguarda il limite di servizio e che varia in base alla figura professionale rivestita (pari a 20, 25 o 30 anni). Chi al compimento del limite di età non possiede anche tale prerogativa, viene trattenuto in servizio, d'ufficio, al massimo fino al compimento dei 65 anni di età. Qualora anche in tale circostanza non sia stato maturato il predetto requisito, la pensione viene comunque corrisposta come se tale limite fosse stato raggiunto.

Il diritto alla pensione di vecchiaia si matura al compimento delle predette età; il momento effettivo dell'uscita è comunque successivo ed è definito dalle cosiddette finestre il cui meccanismo è riportato di seguito (tabella non valida per i lavoratori autonomi):

Tabella 1

Data entro la quale viene maturato il requisito di vecchiaia	Decorrenza della pensione
31 marzo	1° luglio stesso anno
30 giugno	1° ottobre stesso anno
30 settembre	1° gennaio anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo

Pensione di anzianità

La pensione decorre dalla data di apertura della finestra previa presentazione della domanda prima dell'anzidetta data.

In mancanza della presentazione della domanda, decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa. Per quanto riguarda i requisiti, questi possono essere maturati in differenti modalità:

a) avendo una contribuzione pari a 40 anni di contributi con l'effettiva uscita prevista dalle "finestre" sotto riportate:

Tabella 2

Data entro la quale viene maturato il requisito	Decorrenza della pensione
31 marzo	1° luglio se di età pari o superiore a 57 anni entro il 30 giugno
30 giugno	1° ottobre se di età pari o superiore a 57 anni entro il 30 settembre
30 settembre	1° gennaio anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo

b) tramite il meccanismo delle "quote".

Fino al 30 giugno 2009 le regole hanno previsto requisiti minimi pari a 35 anni di contribuzione (escluso accrediti figurativi per disoccupazione e malattia che invece sono utili per il raggiungimento dei 40 anni di contribuzione) e 58 anni di età anagrafica. Dal 1° luglio 2009, fermo restando il requisito minimo di 35 anni di contribuzione, le regole sono variate essendo stato introdotto il meccanismo delle quote. Questo prevede che si matura il diritto a pensione quando sommando il requisito anagrafico con quello contributivo il risultato è pari, o superiore, ad una determinata "quota" che fino al 31 dicembre 2010 è stabilita in 95 e così via come dalla tabella 3.

Tabella 3

Anno	Somma di età anagrafica e anzianità contributiva	Età anagrafica minima
Dal 1.07.2009 al 31.12.2009	95	59
2010	95	59
2011	96	60
2012	96	60
Dal 2013	97	61

SEGUE A PAG. 6

CONTINUA DA PAG. 5

Poiché fino al 31 dicembre 2010 il requisito minimo dell'età anagrafica è pari a 59 anni (e non è possibile andare in quiescenza senza aver maturato i 35 anni di contribuzione), tale quota si può raggiungere con almeno:

- 59 anni di età e 36 di contribuzione
- 60 anni di età e 35 di contribuzione

Preciso che quota 95 può essere raggiunta anche avendo 59 anni e 6 mesi di età e 35 anni e 6 mesi di contribuzione. Pertanto, fermi restando i minimi, il requisito può essere raggiunto anche con le frazioni di mese.

Le finestre di uscita alle quali fare riferimento sono riportate nella tabella 4:

Tabella 4

Data entro la quale viene maturato il requisito di vecchiaia	Decorrenza della pensione
30 giugno	1° gennaio anno successivo
31 dicembre	1° luglio anno successivo

Dopo aver descritto le tematiche relative alle regole previdenziali legate alla quiescenza, vorrei fare alcune considerazioni sull'accordo riguardante il Fondo.

Da un'attenta lettura dei documenti ritengo che ci siano alcuni dettagli che avrebbero dovuto essere inseriti esplicitamente:

1 Tredicesima mensilità;

2 Detrazioni;

3 Assegno nucleo familiare;

Altri fondi prevedono espressamente questi aspetti (e non sempre vengono attribuiti).

4 Aumento dell'assegno in caso di maturazione degli assegni periodici di anzianità (prestazione ordinaria);

In analogia con quanto previsto nel caso di nuovi aumenti contrattuali, nel caso di passaggio automatico di parametro o di APA dovrebbe essere previsto il ricalcolo dell'assegno (e questo non è né previsto né sottinteso).

5 Calcolo del valore attuale (prestazioni straordinarie).

Non è specificato se:

- si applica l'interesse semplice o composto (anche se molto probabilmente la soluzione è la seconda);

- l'interesse da applicare è quello relativo a 360 o a 365 giorni.

6 Modalità di tassazione

Come ultimo aspetto ne affronto uno molto importante: gli assegni straordinari previsti dai Fondi di sostegno al reddito sono generalmente soggetti a tassazione separata pertanto sul CUD di riferimento rilasciato dall'INPS le ritenute sono pari a zero. Questo comporta che in presenza di interessi per mutuo, spese mediche e tutte spese soggette a deduzione o detrazione, queste non possono essere detratte/dedotte con la Dichiarazione dei Redditi. L'Or.S.A. si sta attivando al fine di far mutare questa situazione per far sì che l'assegno sia sottoposto a tassazione ordinaria al fine di consentire i benefici fiscali sopra evidenziati.

Sembra inevitabile che questi argomenti debbano essere approfonditi e specificati.

Infine voglio esprimere un'ultima considerazione.

Così come all'inizio ho fatto riferimento a coloro che "hanno interesse" ad avvalersi delle prestazioni straordinarie del Fondo, voglio parlare anche di chi ha l'interesse opposto (ricordando che l'obbligatorietà di "avvalersi" delle prestazioni straordinarie del Fondo può scaturire solo nel caso in cui c'è accordo fra Società e OO.SS. sul numero degli esuberi).

Mi riferisco in particolar modo a chi, in presenza di un'anzianità contributiva non elevata, matura il titolo alla pensione di vecchiaia a 60 anni (donne) e a chi, per la figura professionale rivestita, matura il titolo a 58 anni.

Le prime non entrano nel Fondo, pur avendo maturato il requisito della pensione di vecchiaia, solo a condizione che le domande presentate per uscire volontariamente siano sufficienti a coprire il numero delle eccedenze concordate. I secondi, in mancanza di soggetti che aderiscono volontariamente alle prestazioni del Fondo, hanno la possibilità della riconversione professionale (qualora si verificassero le opportunità in fase di contrattazione) per cui potrebbero chiedere di rivestire una figura professionale la cui età di messa in quiescenza sia di 65 anni avendo quindi, la facoltà di prolungare l'attività lavorativa e aumentare il periodo di contribuzione.

*Segretario Compartimentale Or.S.A. Ferrovie - BARI

I TRAGHETTATORI QUESTI SO

di Giuseppe Mangialardo e Daniele Sebastiani

Da troppo tempo sentiamo parlare vagamente dei Traghettoni che in numero sempre maggiore operano nelle Divisioni di Trenitalia.

Non solo parole ovviamente, ma anche chilometri di tradotte percorse dai colleghi di Milano, Venezia, Torino, Napoli, Bari, Reggio Calabria e da ultimo Roma, per collegare gli impianti delle nostre località di servizio, e non da meno le assunzioni di responsabilità non di poco conto rispetto alle attività svolte.

Attività che in un recente passato erano svolte esclusivamente dal personale di macchina.

Finché un bel giorno del 2001 un geniale aziendalista ha avuto la brillante idea di trasferire queste attività a un personale di livello inferiore a costo zero. In tal modo ha preso i classici due piccioni con mezza fava.

Più precisamente ha trasferito, al personale inquadrato in livello professionale inferiore ed a cui non sono state neanche assegnate le indennità accessorie, l'attività di traghettonamento storicamente svolta dai macchinisti. Realizzando in tal modo un notevole recupero economico. Il personale interessato era ed è proveniente dalla Manovra, con figura professionale di *Tecnico di Manovra* e *Condotta* o *Operatore Specializzato della Circolazione*.

Nel frattempo è trascorso un tempo lunghissimo nel quale si è tentato con ogni mezzo di contenere una Dirigenza arrogante, che in assenza di regole chiare ha tentato, talvolta riuscendovi, di imporre una organizzazione del lavoro ed un orario di lavoro ad esclusivo beneficio dell'azienda con contropartite molto diversificate tra gli impianti a seconda di come i lavoratori per mezzo delle RSU e delle diverse realtà Sindacali Territoriali riuscivano a contenerne l'ingordigia, imponendo alla Dirigenza un'attenzione doverosa al tema.

Il risultato è un variegato mondo che in comune ha solo il nome TRAGHETTAMENTO e la patente C.

L'attenzione si è trasformata nell'obiettivo di vedere riconosciute le peculiarità normative e retributive di quella che può essere considerata, senza ombra di dubbio, una nuova figura professionale non configurabile nella declaratoria esistente dell'attuale CCNL delle Attività Ferroviarie.

Questo dobbiamo dircelo, con l'onestà intellettuale che ci contraddistingue come ORSA, anche in considerazione della successiva firma del CCNL, non siamo riusciti a "portarlo a casa".

Colpa di chi? Delle segreterie regionali, delle RSU, degli attivisti?

Pensiamo che non serva trovare colpe quando si fa sindacato, soprattutto quando lo si fa con la passione, la competenza, la responsabilità dell'ORSA.

Al contrario può essere utile indagare sul percorso fatto fino ad oggi su questo tema e ragionare, come cerca di fare umilmente questo articolo, quale sia la strada da intraprendere per raggiungere l'obiettivo e porre fine a questa ingiustizia.

Sarà utile al lettore che non conosce nel dettaglio la questione traghettoni, spiegare velocemente chi è il traghettonatore e soprattutto cosa fa.

Il traghettonatore con la PATENTE C è abilitato al servizio di condotta delle tradotte (materiale di trazione e rimorchiato) circolanti tra impianti della stessa località alla velocità massima di 60 km/h.

Va citata, per iniziare, la vastità e la complessità del percorso formativo che il Traghettonatore deve superare per svolgere la sua Attività.

Parliamo principalmente dalla Delibera 31/2000 che è stata recepita insieme alle Disposizioni di RFI nn° 11/2000 - 12/2000 - 22/2001 - 07/2004 - 09/2005 - D25/2005 nella Comunicazione per il Certificato di Sicurezza (CCS) n° 11/AD revisione B del 15 giugno del 2006 da Trenitalia.

Quindi partendo dalla formazione, emergono tre aspetti fondamentali:

1. la figura del Traghettonatore Patentato C, stando allo scopo del percorso formativo, acquisisce delle competenze professionali, per espletare delle specifiche attività, che non trovano riscontro nel profilo professionale cui è stato collocato (Tecnico di Manovra e Condotta);

2. il Patentato C, si assume le responsabilità derivanti dalla messa in servizio del mezzo di trazione, dalla prova del freno, dalla condotta tra impianti della stessa località, anche percorrendo tratti di linea viaggiatori;

3. il Patentato C interviene per risolvere problemi di natura tecnico-regolamentari sui mezzi medesimi e lungo la linea.

Se le operazioni di ricovero-piazzamento materiali, manovre o spostamenti di locomotori in stazione o da e per il Deposito sono attività riconducibili alla figura professionale di Tecnico di Manovra e Condotta; non si può dire altrettanto per tutta una serie di attività che quotidianamente si svolgono, che non trovano riscontro in questa figura professionale.

Infatti il Traghettonatore (Patentato C), il quale effettua i piazzamenti dei materiali viaggiatori in partenza (mezzo di trazione e vetture), nella fase di messa in servizio del mezzo di trazione, che verrà utilizzato per l'effettuazione del servizio viaggiatori, esegue la visita macchina, la prova del freno, la prova delle apparecchiature.

Inoltre, in caso di anomalie riscontrate durante la visita del mezzo di trazione, interviene sul mezzo medesimo effettuando gli interventi e gli accertamenti tecnici necessari, decidendo se il mezzo è ancora idoneo per l'effettuazione del treno viaggiatori oppure per chiederne la sostituzione.

Il PdM (macchinista) si presenta al treno solo 15 minuti prima dell'orario previsto per la partenza, cioè il tempo necessario solo per un rapido scambio di consegne con il traghettonatore e firmare le prescrizioni che gli vengono consegnate dal formatore treno.

Non esegue nessuna ulteriore visita o accertamento sul mezzo di trazione o sulla prova del freno, perché sono i Traghettonatori a certificare l'idoneità allo svolgimento del servizio commerciale, con tutte le responsabilità conseguenti, al PDM in partenza.

Appare evidente che queste ultime attività non trovano riscontro nel profilo professionale di Tecnico di Manovra e Condotta, ma sono riconducibili senza ombra di dubbio a quelle previste dalla figura professionale di Macchinista, come si evince chiaramente dall'elenco delle attività previste per profilo professionale dall'art. 21 CCNL delle Attività Ferroviarie.

Tali attività sono particolarmente delicate, in quanto atte a garantire la sicurezza dell'esercizio ferroviario e di conseguenza gli agenti ad esse preposte vanno incontro alle stesse responsabilità disciplinari e giuridiche in cui potrebbe incorrere il macchinista (es. un supero rosso avrebbe per il traghettonatore le stesse conseguenze che ha per il macchinista). Inoltre, analogamente al macchinista, i Traghettonatori ricevono regolarmente circolari varie, aggiornamenti e modifiche ai testi dei regolamenti e alle norme per la circolazione ecc. ecc.

Quindi risulta evidente che la professionalità, le responsabilità e le Attività del Traghettonatore non trovano per intero corrispondenza nel profilo professionale di Tecnico di Manovra e Condotta.

Allo stesso tempo le attività svolte non consentono di sovrapporlo e considerarlo a tutti gli effetti un Macchinista.

Cosa rende il traghettonatore un figura che si colloca nel mezzo tra il Tecnico di Manovra e Condotta e il Macchinista?

Rispondere a questa domanda significa entrare nel dettaglio delle Attività che l'articolo 21 del CCNL AF assegna al Tecnico di Manovra e Condotta e le Attività assegnate al Macchinista, e confrontarle con quelle che quotidianamente svolge il traghettonatore durante il servizio.

Il traghettonatore svolge le seguenti principali attività previste dalla delibera 31/2000:

1. Prova del freno;
2. Visite di controllo e di Accertamento tecnico sui mezzi di trazione e sul materiale rimorchiato;
3. Interventi tecnici sul mezzo di trazione e sul materiale rimorchiato.

Leggendo con attenzione l'Art. 21 del CCNL delle Attività Ferroviarie e mettendo a confronto quanto il Contratto recita nella declaratoria di Livello del Tecnico di

ONOSCIUTI!

Manovra e Condotta e quella del Macchinista appare inconfutabilmente evidente che le attività dei punti 1, 2 e 3, che il Traghetto svolge, sono di competenza del Macchinista e non del Tecnico di Condotta e Manovra, ovvero il Tecnico di Manovra e Condotta svolge delle importanti Attività che sono di competenza del Macchinista.

Questo cosa significa? Che il Traghetto deve essere considerato un Macchinista ai fini normativi e retributivi? La risposta ovviamente è NO! Per il semplice fatto che il macchinista può operare su tutta la Rete nazionale, senza limitazioni di velocità, mentre i patentati C su linee individuate a velocità di trazione superiore ai 60 Km/h. Estremizzando la sintesi il Traghetto non è appieno un Macchinista ed allo stesso tempo non è sicuramente un Tecnico di Manovra e Condotta!

Ora, se siamo stati chiari anche con chi non conosceva la questione, è arrivato il momento di fare alcune proposte concrete dell'azione che vogliamo proporre e superare la dimensione territoriale nella quale ci siamo mossi fino ad oggi. Un'azione che non potrà che essere Nazionale e da collocare nell'ambito del nuovo CCNL.

Azione che auspichiamo deve vedere impegnato in prima fila il livello Nazionale della Federazione ORSA e del SAPS per elaborare in modo unitario con le altre OOSS Nazionali, una Piattaforma rivendicativa che secondo noi dovrebbe contenere alcuni aspetti e rispondere ad alcune domande:

► Riconoscimento dell'Addetto Traghetto quale nuova figura professionale tenendo conto delle Competenze acquisite, delle Responsabilità e delle Attività effettivamente svolte con le conseguenze in termini di Livello Professionale (quindi individuazione Salario Professionale, Indennità di Utilizzazione Professionale);

► Riconoscimento sotto l'aspetto retributivo della medesima Indennità di Utilizzazione Professionale Giornaliera (IUPG) che già percepisce il Macchinista quando svolge attività di Traghetto così come disciplinata dall'art. 34, p. 8.4 del Contratto aziendale del Gruppo FS. Riconoscimento che potrà avvenire facendo un ragionamento per analogia, ossia, separare il nesso di questa IUPG con il Personale di Macchina come fa il Contratto, e legarla invece all'attività di Traghetto in sé che ricordiamo è la medesima attività svolta sia dal Macchinista che dal Traghetto;

► Individuare il percorso che porta alla nomina di Addetto Traghetto ossia prevedere se assunti in quanto tali oppure da quale figura professionale farli pervenire?

► Che tipologia di turno applicare? Quello cadenzato della manovra oppure un turno che 'segue' quello del Macchina?

In conclusione, non vogliamo nascondere, questo articolo ha l'ambizione di portare ad unità tutti quei ragionamenti che le singole Regioni hanno sviluppato in questi anni. Togliendo l'alibi con il quale l'Azienda ha 'soffocato' le legittime rivendicazioni dei colleghi traghettatori, dichiarando ad ogni trattativa la sua incompetenza a trattare un argomento che per sua natura "è da tavolo Nazionale".

Pensiamo che il SAPS-ORSA debba accettare questa sfida e che abbia tutte le carte in regola per farsi portatore anche con un incontro nazionale, da tenere prima dell'estate, prima interno e poi con le Segreterie Nazionali di tutte le OO.SS. per intraprendere una discussione e arrivare ad una sintesi condivisa per la stesura del nuovo contratto ormai prossimo. I tempi sono maturi e maledettamente strettissimi per muoverci in tale direzione.

Riprendendo una affermazione fatta in precedenza siamo certi che la passione, la competenza, e la responsabilità dell'ORSA possano sanare questo stato di cose ridando dignità e giustizia ai lavoratori.

MANOVRA: L'ORA DELLE SCELTE

di Alessandro Trevisan

È di questi giorni la notizia della discussione al Senato (presso la 10^a Commissione Permanente) di un provvedimento legislativo di modifica al DDL 8 luglio 2003 n.188. Nell'articolato, tra le varie proposte di emendamento, ne compare uno quanto mai interessante per le Ferrovie e per la Manovra in particolare.

La proposta di modifica così recita:

f) all'articolo 20 sono apportate le seguenti modificazioni:

1) al comma 2, le lettere g), h) e i) sono soppresse;

2) al comma 5, dopo la lettera c) sono state inserite le seguenti:

"d) servizi di manovra;

e) controllo della circolazione di treni che effettuano trasporti di merci pericolose, previa sottoscrizione di contratti specifici con il gestore dell'infrastruttura;

f) assistenza alla circolazione di treni speciali, previa sottoscrizione di contratti specifici con il gestore dell'infrastruttura.";

3) dopo il comma 5, è inserito il seguente:

"5-bis. Il gestore dell'infrastruttura, ove decida di fornire alcuni dei servizi di cui al comma 5 ma non intenda prestarli direttamente, provvede ad affidarne la gestione a sue società controllate ovvero, con procedure trasparenti nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria, a soggetti terzi, nel rispetto delle esigenze di accesso equo, trasparente e non discriminatorio da parte delle imprese ferroviarie."

Per chi non fosse abituato ai riferimenti legislativi ed alle soppressioni di commi proviamo a tradurre il tutto concentrandolo in un unico concetto: l'emendamento - di fatto - dice che:

1) la Manovra passa dai servizi essenziali da garantire (a cura del Gestore dell'Infrastruttura) a quelli facoltativi (che si possono prestare oppure no);

2) RFI, laddove intenda prestarli, può affidare il servizio a terzi, siano esse Società controllate (vedi Serfer) o ditte esterne al Gruppo (qualche Cooperativa?).

Crediamo basti (e avanzi) questo per ipotizzare a breve - medio termine la fine della Manovra intesa come servizio svolto dai Ferrovieri del Gruppo FS e questa dovrebbe essere una preoccupazione comune a tutto il fronte sindacale, ma il silenzio che regna sul settore ed in particolare sulla Manovra di Trenitalia non fa presagire niente di buono. Solo il SAPS, ancora nell'ultimo Consiglio Nazionale di Rimini dello scorso 7 maggio, ha riproposto il problema, ma i fatti di questi ultimi giorni sembrano dare una decisa accelerata verso il definitivo superamento del servizio di manovra fatto dai ferrovieri.

Non sono altrimenti spiegabili questi "blitz legislativi" (probabilmente suggeriti dallo stesso Management FS) che temiamo vadano a buon fine se non sapremo opporre un ragionamento che - quanto meno - contenga il danno. E per "danno" intendiamo i rischi occupazionali all'interno del Gruppo FS e le ripercussioni di un servizio esternalizzato che ha stretti legami con la circolazione dei treni.

Intanto FS crea - ma guarda caso... - una nuova Società chiamata "Terminale Italia" che sembra fatta apposta per collocare tutti i lavoratori del Settore Manovra ai quali, casomai, aggiungere a breve quelli ancora alle dipendenze di Trenitalia. Così fosse il progetto diverrebbe chiaro e perfettamente in linea con le modifiche legislative più sopra accennate.

Allora è necessario che, dinanzi a questo fosco scenario, il SAPS sia in grado di formulare proposte precise sulle quali spendersi e sulle quali far spendere la nostra Federazione, costringendo anche le altre OO.SS. a dire la loro e ad uscire da un torpore quantomeno "sospetto".

Non crediamo, infatti, di esagerare se diciamo che forte è la sensazione di un generale disinteresse per questo settore che, invece, noi dell'OrSA riteniamo importante e fondamentale al pari delle Officine o dell'Equipaggio Treno.

Partiamo, dunque, dalla questione principale: il lavoro ed il suo orario. Un Sindacato che veramente voglia - oggi - tutelare e garantire un futuro per la Manovra dentro il Gruppo FS deve avere il coraggio di privilegiare l'internalizzazione di questa attività alla difesa di un orario settimanale che nessuno sarà più in grado di garantire ancora per molto.

Questo significa porsi il problema dell'allungamento dell'orario settimanale, almeno in linea con quello di tutti gli altri ferrovieri.

Sembra superfluo ricordare (in attesa della Clausola Sociale...) che già esistono Società di movimentazione dei treni con personale che spazia dalle 40 alle 38 ore settimanali e che lo stesso CCNL della Attività Ferroviarie (applicato - tanto per citare un caso a noi vicino - dalla Serfer) parla di 38 ore alla settimana di lavoro.

Ovviamente si tratta di un passo (il passaggio alle 36 ore settimanali) difficile da gestire in Categoria, ma se accompagneremo questa rinuncia alla garanzia della tenuta occupazionale allora potremo ben dire di aver difeso al meglio i lavoratori tutti della Manovra, senza distinzioni geografiche o di sigla sindacale.

Orbene, come si fa a mettere in campo un progetto credibile che eviti la cessione dell'attività?

Lo si fa partendo da un doloroso, ma reale, assunto: oggi la Manovra non è più difendibile in toto.

Sino ad ora il Sindacato - bisogna ammetterlo - non è stato in grado né di evitare lo stillicidio delle esternalizzazioni, né di riaffermare regole per noi pacifiche (vedi la composizione della squadra), ma sistematicamente violate dalla Società.

Ecco, allora, che dobbiamo gioco-forza fare un discrimine per dare valore aggiunto almeno ad una parte di questa attività. In questo senso si può affermare che un conto è la manovra di stazione ed un altro è il servizio svolto nei terminali (scali, officine, depositi).

La Manovra di Stazione, soprattutto negli Impianti medio-grandi è strettamente legata alla circolazione dei treni ed ha aspetti chiaramente connessi alla sicurezza / regolarità / puntualità e qualità del servizio passeggeri. Un'attività di questo tipo data ad altra Società sconterebbe tali e tanti disservizi, prima di andare a regime, che ne risentirebbe la filiera tutta del prodotto - treno.

Questo senza tener conto della forza contrattuale che acquisirebbe una Società terza nei confronti delle Imprese Ferroviarie e della stessa RFI.

La Manovra "dentro il cancello" - come una volta si indicava il servizio svolto negli scali e nei depositi / officine - ha una caratteristica tutta interna all'Impianto di produzione ed anche laddove si determini la composizione dei treni, i contatti con la circolazione risultano complessivamente marginali. A maggior ragione oggi che è sempre più frequente il ricorso ai Traghettatori per portare e riportare i treni dai binari di stazione.

Altro aspetto importantissimo per dare spessore alle cosiddette "operazioni di terra" è la questione della polifunzionalità: vi è la necessità (sperando non sia già troppo tardi) di superare gli steccati tra manovra, formazione treno, verifica per individuare un profilo che possa - in determinate condizioni e con chiari compiti, mansioni, responsabilità e retribuzione - presidiare il lavoro nell'Impianto a supporto delle attività di movimentazione. Discutere di ciò in maniera strutturata e globale a livello rete (senza lasciare a qualche dirigente periferico iniziative estemporanee e unilaterali) significa supportare e rilanciare il lavoro del cosiddetto Personale di Stazione, altrimenti la strada sarà quella di un Equipaggio - Treno in grado di autoprodurre i servizi accessori in stazione e nei terminali. Ovviamente queste sono solo proposte che chi scrive intende porre, non solo al dibattito interno all'Organizzazione Sindacale, ma alla riflessione ed al contributo dei lavoratori.

Tutto può essere approfondito e ricalibrato, ma il Sindacato, comunque, deve darsi una priorità: quella di cercare - per quanto possibile - di fare sintesi e dare la scossa in Categoria, partendo dai territori e dalle assemblee negli Impianti. Altrimenti l'Impresa, senza contrapposizioni e controproposte, diventerà e frazionerà il Settore svendendolo al miglior offerente.

Nessuno potrà dire, alla fine, che ne sarà dei nostri Manovratori, dei nostri Addetti al Carrello, dei Piloti e Capi Zona. Di certo il SAPS - per storia, cultura e tradizione sindacale - non potrà mai disinteressarsi del problema, né tanto meno lasciare che altri facciano morire un'attività che noi riteniamo per buona parte "core-business" di questa Impresa.

Il tempo che ci rimane sembra essere sempre meno, per cui.....Personale di Manovra, diamoci una mossa, iniziamo a parlare del nostro futuro!

MOZIONE FINALE CONSIGLIO NAZIONALE SAPS DEL 5-6-7 MAGGIO 2009

Il CN esprime la propria solidarietà alle popolazioni vittime del terremoto in Abruzzo.

Si impegna a diffondere sul territorio l'iniziativa sindacale unitaria, che vede anche il coinvolgimento datoriale, a favore delle popolazioni abruzzesi e che si concretizzerà con la devoluzione di un'ora della retribuzione attraverso il modulo allegato nel ruolo paga del mese di maggio.

Il CN condivide i contenuti del Protocollo d'Intesa del CCNL della Mobilità, quale inizio di un percorso che vede impegnata tutta la nostra organizzazione attraverso gli strumenti più opportuni e alle alleanze più ampie con l'obiettivo di ottenere la CLAUSOLA SOCIALE.

Il Consiglio Nazionale SAPS ORSA (d'ora in avanti CN) condivide i contenuti della Relazione dell'Esecutivo Nazionale SAPS in particolar modo per l'illustrazione dell'attuale situazione nel mondo del lavoro dei trasporti e dei passaggi più generali relativi alle criticità sulla legislazione in tema di sciopero e rappresentanza/rappresentatività sindacale nonché della struttura delle Relazioni Industriali che lo scenario istituzionale attuale vede delineare.

Inoltre il CN articola e delinea una volontà di riorganizzazione del SAPS nell'ambito della Federazione ORSA. Nello specifico una serie di fattori tra i quali: il processo di liberalizzazione del trasporto ferroviario, le iniziative parlamentari e governative in tema di diritto di sciopero e di rappresentatività sindacale

e infine, da non sottovalutare, l'esigenza di una maggiore ed efficace rappresentanza di più ampi settori lavorativi extra ferroviaria, giustificano la volontà suddetta.

Il CN auspica, per i fattori appena elencati, lo sviluppo di tutti i passaggi necessari all'affermazione della Confederazione ORSA in grado di aggregare una vasta rappresentanza del mondo lavorativo.

Il CN impegna l'Esecutivo Nazionale a caratterizzare le sue rivendicazioni attraverso un'analisi puntuale che potrà avvenire con gruppi di studio od ogni altra modalità analoga al fine di individuare una serie di OBIETTIVI/PROBLEMATICHE le cui analisi e soluzioni dovranno fornire una guida sia all'azione sul territorio sia all'azione sindacale della Federazione, rendendo le rivendicazioni omogenee sul territorio nazionale.

Il CN in via preliminare propone, dopo ampio dibattito, una prima serie di OBIETTIVI/PROBLEMATICHE, già affrontate nella Direzione Nazionale di Grottaferrata, nell'ambito del percorso richiamato nel precedente capoverso:

1. Modalità e problematiche della Manovra;
2. Inquadramento e problematiche Figura Professionale *Traghettoni e Formatori Treni*;
3. Diritto al Pasto Aziendale;
4. Ricadute organizzative del Modello Operation;
5. Salvaguardia delle Biglietterie/Assistenza;
6. Situazione e futuro Divisione Cargo/Esternalizzazioni.

Il CN ritiene indispensabile continuare a coinvolgere i territori attraverso processi di formazione/informazione sindacale utilizzando anche forme multimediali che potrebbero consentire risparmi ai bilanci delle strutture sindacali; facendo tornare il giornale La nostra Stazione strumento di informazione puntuale ed accurato.

Il CN impegna l'Esecutivo Nazionale a rivisitare le incongruenze relative alle IUP nonché a provvedere ad un loro incremento insieme alle competenze accessorie (con particolare riguardo alle notturne, domeniche, indennità di turno, ecc mai adeguate dal 2003), al fine di salvaguardare le retribuzioni.

Inoltre il CN impegna l'Esecutivo Nazionale a verificare se quanto espresso in tema di permessi di maternità e paternità definiti dal Testo Unico 151/2001 trova applicazione sul territorio nazionale.

Il CN impegna l'Esecutivo Nazionale ad affrontare il problema dei treni interessati dal diritto di ammissione per i colleghi di fatto 'costretti' ad un esborso di denaro per recarsi e tornare al/dal luogo di lavoro.

Inoltre il CN auspica che le Relazioni industriali debbano prevedere per la parte datoriale un meccanismo di sanzioni in caso di inadempienza contrattuale.

Rimini, 7 maggio 2009
La Commissione Mozione Finale

LA DISMISSIONE DELLE NAVI FS DAL PORTO DI CIVITAVECCHIA

di Antonio Boncordo

Bisogna partire dal lontano 1964, anno in cui una Legge dello Stato istituiva la flotta delle F.s., con il contributo della regione Sardegna, arrivando agli anni 90, in cui la flotta era composta da 7 navi traghetto (Tirsus, S. Francesco, Gennargentu, Hermea, Garibaldi, Gallura e Logudoro) che partivano da Civitavecchia per raggiungere i porti della Sardegna.

Tutte le navi erano in grado di trasportare passeggeri e carri merci dando una continuità alla rete ferroviaria per la Sardegna. Con il passare degli anni ha inizio un lento tramonto di tutta la flotta "pionieristica", nonostante le denunce dei sindacati e dei lavoratori. Ai giorni nostri, la flotta operativa è residuale essendo costituita dalla sola nave Garibaldi, una nave tecnologicamente avanzata che trasporta mediamente 30 carri ferroviari, contro gli 80 previsti e pur in assenza completa di alcun passeggero.

A Napoli è fermo in porto da alcuni anni il traghetto Logudoro con un costo che si aggira sui 4 milioni di euro all'anno, lasciando un'alea di mistero sul futuro di questa nave. Intanto nel mese di Maggio la nave Garibaldi lascerà il porto di Civitavecchia per essere utilizzata a Messina in conseguenza alla chiusura definitiva della navigazione con la Sardegna con conseguenze disastrose per l'abbandono da parte FS del trasporto merci e per il personale attualmente in servizio nel porto.

Nel frattempo la stazione ferroviaria di Civitavecchia è stata declassata in conseguenza della riduzione dei servizi. La stazione lavora in sinergia con i traghetti, iniziando però a ridurre le macchine di manovra, passate da tre ad una, non ha più la capacità di sostenere un traffico merci e passeggeri adeguato. Inoltre con la chiusura definitiva dell'ufficio schedario, trasferito sul nodo di Roma, e con l'accordo che venne siglato tra il comune di Civitavecchia e le FS, noto come variante 31, ne consegue che le ferrovie non saranno più in grado di svolgere i servizi di manovra per l'assenza degli spazi sino ad oggi occupati ed interessati dalla "variante 31".

Le difficoltà operative della Stazione di Civitavecchia Centrale sono oggi notevolmente aumentate, tanto che vanno di pari passo con il ridimensionamento che ha avuto il settore Navigazione ed il trasporto su rotaia nel porto.

Se a tutto ciò sommiamo poi il ridimensionamento

prima della biglietteria, poi dell'assistenza alla clientela, il quadro appare tutto nella sua drammaticità. Occorrerebbe fare una considerazione per capire quali siano o possano essere gli obiettivi dell'alta dirigenza delle FS. Infatti mentre le compagnie di navigazione private fanno a gara per accaparrarsi una posizione all'interno del porto di Civitavecchia, le FS sembrano fare a gara a quanti più servizi riescono a dismettere a partire dalle attività con la Sardegna. Ciò perché, evidentemente, le FS non credono nello sviluppo della portualità di Civitavecchia, penalizzandola così in tutto.

Basta infatti pensare che nell'anno in corso sono previste a Civitavecchia ben 900 navi da crociera, con un'affluenza di circa due milioni di persone!

Ciò con una struttura pur vetusta e priva di quegli aggiornamenti che non garantiscono il giusto supporto ad uno scalo internazionale.

Basta recarsi in stazione, specialmente nelle ore di punta, per tastare con mano i problemi che quotidianamente sono costretti ad affrontare ed a subire non solo i pendolari abituali ma anche crocieristi.

Lunghe file alla biglietteria, quasi sempre con un solo sportello operativo e che sovente, in molti pomeriggi viene addirittura chiuso.

Per non parlare dell'ufficio di assistenza alla clientela, con due soli dipendenti costretti ad alternarsi nei diversi turni e spesso anche questo ufficio rimane chiuso nel pomeriggio per mancanza di personale. C'è da augurarsi che le Ferrovie, dopo le ripetute richieste fatte

anche dalle organizzazioni sindacali, rivedano tutta la nuova organizzazione della stazione e del porto nella considerazione che Civitavecchia non sia uno scalo di periferia, marginale, ma gli venga riconosciuta, anche operativamente, l'alta centralità derivante dalla considerazione che stiamo parlando di uno scalo al primo posto in Europa per le navi da crociera.

Or.S.A. TRASPORTI

24 Giugno 2009
ore 9,30

Convegno

“Regolamentazione del Diritto di Sciopero e Rappresentatività”

Saranno presenti Organizzazioni Sindacali, Personalità del Settore Trasporti, della Politica e della Stampa

FRENTANI

Centro Congressi Frentani
Via dei Frentani, 4 - Roma.

Or.S.A.
ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE