



Il . del Direttore

Se molte cose nelle FS non funzionano occorre vedere se, uno per volta, i motivi del disfuncionamento possono essere superati e risolti.

Intanto dobbiamo dire che si molte cose non vanno come dovrebbero.

Dal nostro privilegiato punto visuale, dipendente FS, ed in quanto pendolare abbiamo varie occasioni di lettura e di conferma di questo disagio.

Prendiamo a solo titolo esemplificativo quanto chiunque può vedere dalla semplice lettura dei giornali.

7 Luglio, alcuni quotidiani titolano: viaggiatori prigionieri in treno per ore! Trenitalia, con il capo ufficio stampa, risponde ad un giornale alla maniera dei "pizzicagnoli", per dirla alla maniera del poeta cantautore De André; pignolescamente analizza le tempistiche dell'occorso al treno, di cui agli articoli, concludendo che erano "solo" 15 i minuti di prigionia a cui furono costretti i viaggiatori.

Ai viaggiatori ed anche a noi ferrovieri non servono questi tipi di giustificazione, serve rimuovere le cause.

E le cause sono sempre maggiori, e non certo per l'inefficienza dei lavoratori ma per un piano organizzativo e societario che presenta i toni dell'acefalia.

Non possiamo certo giustificare le sempre maggiori ed ingiustificate, agli occhi dei viaggiatori ma anche nostri, soppressioni improvvise che vengono comunicate, non sempre, quando va bene all'orario di partenza del treno.

Per cui a fronte di notizie forse leggermente gonfiate ma che rendono l'idea del malfunzionamento si dovrebbe compensare con le notizie che fortunatamente non aumentano l'impressione generale di disesto.

Segue a pagina 8

Il Capoufficio Stampa Trenitalia alla maniera dei pizzicagnoli

23 GIUGNO: ACCORDO CONTRATTUALE

ACCORDO SUI TABELLARI, UNA TANTUM AD AGOSTO

di Giuseppe Maltese

Dopo tante lotte e lunghe trattative, siamo riusciti a chiudere una vertenza che si prolungava ormai da troppo tempo. A sei mesi dalla scadenza del biennio economico, si è concordato un incremento tabellare, i cui dettagli sono riportati nella pagina, assieme agli importi dell'una tantum. Inoltre vanno evidenziate la riduzione delle trattenute per il venir meno, a decorrere dal prossimo mese di luglio 2005: della "ritenuta assegno malattia" a carico dei lavoratori (operata con il codice voce 0405), ferma restando a carico delle Aziende la corresponsione dei trattamenti economici previsti nei periodi di malattia; la trattenuta destinata al Fondo per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale del Gruppo FS (c.d. Fondo bilaterale di sostegno al reddito). Sotto il profilo normativo, l'intesa concernente i permessi ex legge 104/92, di cui ai punti 3, 4 e 8 dell'art. 30 del CCNL, ha sanato che gli stessi, ove riconosciuti al personale delle Società del Gruppo FS cui si applica il CCNL delle Attività Ferroviarie, non incidono in termini decurtativi sulle ferie annuali e sulla 13a mensilità. Analoga regola vale per le assenze retribuite, di cui all'art. 28 del CCNL e all'art. 17 del Contratto di Gruppo FS, per i permessi, di cui al punto 2, lettera a), dell'art. 36 del CCNL

Permessi: non assorbibili i riposi e le festività

e per i permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, di cui all'art. 37 del CCNL. Inoltre sono stati "chiariti" in modo inequivoco i più macroscopici ed incidenti "problemi" interpretativi contrattuali che si erano prospettati in sede applicativa. Sotto questo aspetto il primo punto, concernente il periodo di permesso per matrimonio, definita al punto 2, lettera b), dell'art. 36 del CCNL, stabilisce che durante la fruizione non vengono assorbiti i giorni di riposo settimanale, di cui al punto 1.1 dell'art. 24 del CCNL, e le festività, di cui al punto 2.1 dello stesso art. 24, cadenti in tale periodo. Al personale del settore sanitario che svolge in via continuativa e prevalente l'attività di addetto ad apparecchiature radiologiche è confermata l'indennità giornaliera di cui al punto 1.6 dell'art. 77 del CCNL, da corrispondersi anche nelle giornate di assenza per malattia. L'accordo restituisce ai lavoratori impiegati nei turni avvicendati nelle 24 ore (turni in 3a) o nei turni avvicendati su due periodi giornalieri (turni in 2a) un diritto che gli era stato inopinatamente "sospeso": quello alla maturazione dei riposi a recupero delle prestazioni giornaliere eccedenti la prestazione media giornaliera rispetto alla prestazione programmata da turno. In particolare detti riposi non subiscono variazioni per effetto delle seguenti assenze: ferie di cui all'art. 25 del CCNL, ex festività sopresse di cui al punto 4 dell'art. 24 del CCNL, permessi di cui all'art. 15 del Contratto di Gruppo FS, permessi ex L. 104/92 di cui ai punti 3, 4 e 8 dell'art. 30 del CCNL, permessi retribuiti di cui al punto 3 dell'art. 17 del Contratto di Gruppo FS, infortuni sul lavoro e assenze per malattia, fermo restando che i riposi a recupero che cadano in uno di tali periodi di assenza sono assorbiti dalle assenze stesse; riposi a recupero delle festività, di cui al punto 2 dell'art. 24 del CCNL; permessi di cui al punto 2, lettera a), dell'art. 36 del CCNL; permessi per donatori di sangue e di midollo osseo di cui all'art. 37 del CCNL. In relazione

ai chiarimenti richiesti nel corso degli incontri dei giorni scorsi infine, Trenitalia ha inoltre precisato che per il computo del periodo di assenza ai fini dell'erogazione del compenso per assenza dalla residenza si considera l'orario di partenza programmato del treno effettuato e che l'assenza dalla residenza costituisce trattamento sostitutivo della trasferta, confermando che il compenso in questione compete nel caso di sosta del treno nella località di dimora abituale del lavoratore, purché non coincidente con la sede di lavoro. In riferimento al punto 8 dell'art. 23 del Contratto di Gruppo FS, Trenitalia ha infine fornito una indicazione coerente con il dettato contrattuale, specificando che nelle giornate di sabato, che non siano immediatamente precedenti le festività di cui al punto 2.1 dell'art. 24 del CCNL, il diritto di ammissione sui treni Eurostar è fissato in € 12,00. In logistica gli obiettivi centrali del piano 2005/2008 relativamente al business cargo riguardano: uno sviluppo dei ricavi nell'arco di piano, pari mediamente a circa il 10%; un miglioramento degli indicatori fondamentali di efficienza e redditività, con un MOL positivo a partire dal 2006; un accentuato impulso agli investimenti in impianti di carico/scarico (infrastrutture, attrezzaggio, raccordi), nell'introduzione di tecnologie innovative, nel rinnovamento del parco locomotive e carri, a partire dalla progressiva dismissione delle locomotive E636, E645 ed E646, fatta salva una limitata riqualificazione delle locomotive E645, E646; la riduzione dell'età media del parco locomotive di trazione da 31 a 22 anni. Al fine di supportare le linee strategiche di sviluppo del business cargo, si è convenuto di avviare entro la prima decade del mese di luglio 2005 un confronto a livello nazionale (trattative già in corso) finalizzato ad individuare appropriate soluzioni, idonee ad incrementare sia la capacità di trasporto sia l'efficienza complessiva di Trenitalia, attraverso la definizione condivisa di sperimentazioni in grado di: elevare i livelli di efficienza, realizzare condizioni di utilizzo e di impiego del personale correlate e commisurate a specifiche tipologie di servizio/prodotto e/o a specifici ambiti territoriali/direttrici, nonché di prevedere nuovi modelli di organizzazione del lavoro che considerino la polifunzionalità del personale operativo.

Logistica: sviluppo dei ricavi, investimenti, rinnovo locomotive e carri

Dal prossimo mese di settembre, le parti stipulanti avvieranno un confronto sul piano complessivo che Trenitalia presenterà, con riferimento sia al versante dell'organizzazione commerciale sia a quello dell'assetto produttivo. In tale ambito le parti esamineranno gli aspetti/azioni gestionali inerenti i casi nei quali, in esercizio, il RFR programmato deborda dalla fascia oraria 0.00-5.00, per ricercare le soluzioni. In passeggeri, nel quadro delle azioni necessarie per il sostegno del piano di sviluppo 2005-2008 e dei relativi obiettivi di incremento del traffico, qualità del servizio e aumento del fatturato, ed a seguito degli incontri già realizzati, si è convenuto sulla necessità di proseguire il confronto, in relazione alla nuova struttura organizzativa, in ordine alle tematiche relative a: processi di condotta e scorta; processi di vendita e assistenza (a terra e a bordo); attività di formazione treno; attività tecnico-amministrative; formazione. L'Accordo si conclude con altre parti che riguardano le officine ed SCMT/VACMA.

TABELLA CON INCREMENTI TABELLARI ED UNA TANTUM

(l'una tantum verrà corrisposta, ai lavoratori in forza nelle aziende alla data odierna, con la retribuzione del prossimo mese di agosto).

Livello/Par.	Incrementi dal 1/09/2005	Incrementi dal 1/01/2006	Incrementi dal 1/09/2006	Incremento Totale	Importo "una tantum"
A	51,82	38,86	38,86	129,54	414,54
B	44,55	33,41	33,41	111,37	356,36
C	42,73	32,05	32,05	106,83	341,82
D1	41,82	31,36	31,36	104,54	334,54
D2	40,00	30,00	30,00	100,00	320,00
E	38,48	28,86	28,86	96,20	307,88
F1	37,88	28,41	28,41	94,70	303,03
F2	36,06	27,05	27,05	90,16	288,49
G1	35,45	26,59	26,59	88,63	283,64
G2	33,64	25,23	25,23	84,10	269,09
H	30,30	22,73	22,73	75,76	242,42



IN QUESTO NUMERO



- pag. 2: TFR: quando il silenzio non è d'oro di "M. Mariani"
- pag. 3: Le donne si raccontano in 3 lettere di "Laura, Francesca, Stefania"
- pag. 4: Quale futuro per la manora di "G. Maltese"
- pag. 6: Come ti sveglio le coscienze Senza pudori... di "D. Battaglia"
- pag. 7: Diritto al pasto e mense di "P. Felice"
- pag. 8: Arrivano i nostri a Trenitalia. Le giubbe rosse dopo i berretti gialli di "Segr. Prov. Orsa - La Spezia"

SAPS 2005

UN 1° SEMESTRE DI ATTIVITÀ

di G. Maltese

In questo primo anno di attività sindacale ed organizzativa, la Segreteria Nazionale si è adoperata per affinare gli aspetti regolamentari nel senso indicato dall'ultimo congresso SAPS-OrSA.

Ha avviato un processo di divulgazione e formazione rivolgendosi alle RSU e ai quadri Sindacali.

Ha fornito loro nuovi strumenti di conoscenza sindacale utili ad affrontare le trattative con la controparte datoriale.

Si è iniziato a Marzo con l'organizzazione di un primo seminario realizzato a Bari e strutturato su due gruppi di lavoro.

I contenuti formativi hanno riguardato: l'informazione e il mondo dei media; pari opportunità e mobbing; le trattative aziendali: norme comportamentali; l'approccio legale normativo alla contrattazione.

In occasione del seminario di Bari la S.N. ha prodotto una pubblicazione dal titolo "Regole e lavoro".

Si tratta di un compendio di regole e norme, al quale è stato associato un dischetto informatico estremamente utile per il calcolo della busta paga e della pensione.

Si è trattato di una prima fase formativa che ha ricevuto il gradimento generalizzato dei partecipanti, anche sotto il profilo organizzativo. Un secondo momento di riflessione si è avuto nei giorni scorsi, il 12 luglio, con l'organizzazione nella sala conferenza dell'Hotel Santina in Roma di un incontro molto attuale e monotematico riguardante il settore manovra; titolo dell'incontro "Quale futuro per la manovra", di cui diciamo a pag. 4 e seguenti.

Hanno partecipato tutte le regioni italiane con loro RSU provenienti dalla manovra.

E' intendimento della S.N. vista l'utilità e la positiva risposta avuta replicare, proponendo tematiche ed argomenti di studio diversi, con approfondimenti specifici.

Pertanto è già in cantiere ed allo studio della Segreteria Nazionale l'organizzazione per il prossimo autunno, di un seminario sull'area commerciale.

Per saperne di più sulle ultime novità ed iniziative proposte dal nostro sindacato e della nostra federazione "OrSA" visitate il sito, www.sapsorsa.it, rinnovato in continuo aggiornamento, trovate tutte le novità in tempo reale ed anche nuovi temi e nuove proposte.

TFR: QUANDO IL SILENZIO NON È D'ORO

di Marco Mariani

Gli allarmi, che proditoriamente, di tanto in tanto, si sono diffusi in questi ultimi tempi in un altalenante pathos di timori ed ansie per il defluire automatico, senza adeguata e preventiva informazione, del TFR nei Fondi Pensione Complementare, vanno, finora, periodicamente etichettati come "falsi". Ma oggi, che l'argomento è all'ordine del giorno nella diffusione mediatica, nessuno si sente più neppure lontanamente assalito dalla titubante incertezza e dall'ansia che ne consegue.

Ancora in alto mare sembrano infatti le disposizioni attuative della delega previdenziale di cui alla legge n. 243, del 23 agosto 2004, necessarie perché decorrano i fatidici e perentori sei mesi di tempo per la manifestazione dell'eventuale "dissenso" da parte dei lavoratori che non intendano conferire il TFR alle forme pensionistiche complementari, mantenendolo presso il datore di lavoro, ovvero abbiano intenzione di manifestare una specifica volontà di conferimento ad un determinato Fondo Complementare. Le più recenti notizie evidenziano un iter travagliato ed ancora lungo dal compiersi, e si prospetta da più osservatori quale termine iniziale per la suddetta decorrenza, il venturo mese di gennaio 2006, considerato che il Ministro del Welfare ha appena proposto il disegno del relativo provvedimento attuativo al Consiglio dei Ministri per l'avvio dell'iter necessario, costituito dall'approvazione del Governo nella sua collegialità e dalla successiva emanazione del Decreto da parte del Presidente della Repubblica. Peraltro lo stesso disegno di Testo Unico sulla Previdenza Complementare presentato dal Ministro del Welfare, all'art. 23, "ipotizza" il 1 gennaio quale data di entrata in vigore del Decreto, dalla quale poi decorrono i fatidici sei mesi previsti per il silenzio assenso, descritto dall'art. 8, punto 7.

In particolare il disegno di Testo Unico prospetta due modalità di "adesione" alla previdenza complementare: l'una c.d. esplicita: scelta effettuata volontariamente dal lavoratore dipendente, entro 6 mesi dalla data di prima assunzione, il quale può conferire l'intero importo del TFR maturando ad una forma di previdenza complementare dallo stesso prescelta; ove invece, opti, sempre entro sei mesi dall'assunzione, per il mantenimento del TFR maturando presso il proprio datore di lavoro potrà successivamente revocare tale decisione e conferire il TFR maturando ad una forma pensionistica complementare a sua scelta. L'altra forma di adesione c.d. "tacita" si attua nel caso in cui il lavoratore nei sei mesi dall'assunzione non esprima alcuna volontà. In tale evenienza a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando dei propri dipendenti alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto

un diverso accordo aziendale che preveda la destinazione del TFR ad altra forma collettivamente stabilita. Ove poi l'azienda abbia aderito a più forme pensionistiche, il TFR maturando è trasferito ad una di esse, individuata in accordo tra le parti, o, in mancanza è conferito a quella delle predette forme pensionistiche alla quale l'azienda abbia aderito con il maggior numero di lavoratori.

In assenza di una forma pensionistica complementare collettiva prevista da accordi o contratti collettivi della quale i lavoratori siano destinatari, il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS.

Infine ai lavoratori assunti antecedentemente alla data del 29 aprile 1993 (ma la norma transitoria dell'art. 23 del disegno di decreto estende la disciplina per quanto riguarda le modalità di conferimento del TFR previste dall'art. 8, comma 7, a tutti i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del presente decreto) si applicano: qualora iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto (1 gennaio 2006), a forme pensionistiche complementari, è consentito loro scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, se conferire il TFR alla forma complementare collettiva alla quale abbiano già aderito, e ciò sembrerebbe avvenire,

Contorta lettera del disegno di decreto

secondo la contorta lettera del disegno di decreto, anche nel caso in cui non esprimano alcuna volontà o se mantenere il residuo TFR maturando presso il proprio datore di lavoro. Per

coloro che invece al 1 gennaio 2006 non siano iscritti a forme pensionistiche complementari, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, se mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, nella misura non inferiore al 50 per cento, con possibilità di incrementi successivi, ad una forma pensionistica complementare; o, nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, alla forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS.

Stando così gli eventi odierni, non v'è alcun plausibile motivo che possa giustificare rincorse di sorta per inviare inutili missive di dissenso o altro prima del suddetto (o altro successivo) termine iniziale.

E' evidente che non appena il Decreto attuativo verrà varato ed emanato, e dunque sarà precisato il termine di decorrenza per la manifestazione di volontà da parte dei lavoratori e saranno chiari e definiti i contenuti dell'intervento sul TFR, sarà cura delle Organizzazioni sindacali darne immediato avviso ed adeguata informazione ai lavoratori.

Soltanto così il "silenzio", motivatamente e deliberatamente scelto, non sarà privato della sua peculiare, ma non scontata, caratteristica aurea.

500 FERROVIERI TRENITALIA ALL'UDIENZA GENERALE DI PAPA BENEDETTO XVI

Il 15 giugno u.s., circa 500 ferrovieri di Trenitalia hanno partecipato all'udienza generale con Benedetto XVI in piazza S. Pietro a Roma.

La delegazione era composta da alcuni dei macchinisti, dei capigestione, dei capitreno, dei dirigenti e dei coordinatori che dopo la morte di Giovanni Paolo II hanno garantito la mobilità di oltre ottocentomila pellegrini provenienti dall'Italia e dall'estero, effettuando mille treni straordinari, e che pochi giorni dopo hanno consentito a migliaia di fedeli di raggiungere Roma per l'elezione di Papa Ratzinger.

Nel corso dell'Udienza, il gruppo guidato dal presidente di Trenitalia, Gianfranco Legitimato, dall'amministratore delegato, Roberto Testore, e dal direttore generale, Massimo Ghenzer, hanno fatto a Benedetto XVI un omaggio storico, una lanterna in bronzo del 1800 di particolare valore.

Il gruppo ha raggiunto i giardini Vaticani con uno speciale treno da Roma Termini e dopo l'udienza e il saluto speciale del papa, ha avuto il privilegio di visitare le Grotte Vaticane, le tombe dei papi e i ferrovieri hanno reso un omaggio particolare alla tomba di Giovanni Paolo II.

Già il 25 maggio questi colleghi erano stati convocati da presidente, amministratore delegato e direttore generale di Trenitalia, insieme al segretario del papa e al Capo della Protezione Civile che hanno proceduto ad una rivisitazione della settimana di lavoro eccezionale svolto e a ringraziarli durante un rinfresco.

Mentre l'azienda non perde occasione per dichiarare di non avere abbastanza flessibilità dai propri dipendenti, (e qualche volta questo lo vediamo anche noi, per esempio quando le persone pensano di aver diritto a ricoprire solo determinati turni o posti di lavoro, cosa che onestamente va a discapito solo dei colleghi), preme qui far notare la disponibilità di chi dalle biglietterie è partito per andare a lavorare negli sportelli di Roma col preavviso di poche ore, senza conoscere peraltro l'effettivo ufficio in cui sarebbero state utilizzate, l'orario di lavoro assegnato, gli usi, costumi e le problematiche locali, fino al tipo di sistemazione che avrebbero trovato (comunque abbondantemente all'altezza e molto apprezzata da chi ne ha usufruito). Oltre a far risaltare la capacità e la disponibilità di questi colleghi, non va dimenticato anche il fatto che chi è rimasto nell'originale posto di lavoro ha sopperito alla loro momentanea mancanza, personalmente con orgoglio e riconoscimento nei loro confronti.

Quindi, idealmente c'eravamo tutti a Roma in quei giorni.

E nelle biglietterie pax non c'è personale in eccesso, anzi siamo al punto che due persone indisponibili danno per risultato economie di sportello, quindi maggior lavoro per chi resta e maggiori disagi per la clientela.

Non è difficile, avendo personale anzianotto, con problemi propri e di famiglia, non solo per i figli ma ormai anche per i genitori (su 16 sportellisti, per esempio, noi abbiamo due persone costrette a ricorrere ai permessi previsti dalla legge 104), trovarsi in queste condizioni, specialmente ora che ci sono i turnificati estivi.

E il futuro, coi prossimi pensionamenti e le scarse o nulle assunzioni, si presenta veramente plumbeo.



G. Marietti - Segr. Prov.le Or.S.A. La Spezia

LE PROBLEMATICHE DELLE NOSTRE LETTRICI

Lavoro per una ditta di pulizie appaltata da FS ed ho subito una molestia sessuale da parte di una persona che era preposta al controllo del mio operato. C'erano già stati degli apprezzamenti verbali, degli inviti pressanti, commenti sulla qualità del mio rapporto coniugale (completamente gratuiti), e a cui mi ero sempre sottratta, finché una mattina, mentre stavo facendo le pulizie su un treno che stazionava nella platea lavaggio, lui è salito nella vettura dove mi trovavo dicendo che voleva controllare se stavo svolgendo il mio lavoro correttamente. In pochi minuti mi sono ritrovata spinta contro una parete e le sue mani addosso. L'ho respinto con violenza dicendogli che l'avrei denunciato ai suoi superiori e così ho fatto. Il risultato è che io sono stata costretta a licenziarmi e lui so che continua a svolgere tranquillamente quel lavoro di sovrintendenza delle pulizie. Lo sfogo è solo per condividere questa brutta esperienza... Laura.

Lavoro come Capo Stazione a (omesso) e ho avuto in turno con me, per alcuni mesi, un collega che da subito ha dimostrato di avere "particolari" attenzioni nei miei riguardi. Soprattutto durante i turni notturni, nei momenti di pausa fra un treno e l'altro, non perdeva occasione per farmi con insistenza proposte accompagnate da apprezzamenti pesanti e tentativi esibizionisti. Sebbene argomentassi con forza la mia mancanza di interesse nei suoi riguardi e avessi minacciato di denunciarlo, diventava sempre più difficile lavorare con lui, finché ho chiesto alla segreteria di Reparto di cambiare turno per motivi familiari. Ma come si può essere veramente tutelate senza dover mettere in piazza queste cose? Francesca.

Sono una Specialista Tec. Comm.le (per capirci un ex capo gestione) e lavoro nell'ufficio accoglienza di (omesso) da circa tre anni. Sono stata assunta con contratto di formazione lavoro ed assegnata subito a mansioni di front line. Il responsabile del mio ufficio mi ha subito dimostrato gentilezza e disponibilità. All'inizio questo atteggiamento mi era sembrato "normale" visto che ero una nuova assunta senza esperienza; ma questa stima ha cominciato piano piano a sgretolarsi quando sono iniziati gli sfioramenti e i palpeggiamenti non desiderati. Ora posso dire che essere molestate è la situazione più imbarazzante ed umiliante che esista. Ti senti sparire, perdi completamente la fiducia nelle persone. Per sottrar-

mi mi sono messa in malattia, anche perché mi angoscia l'idea di andare a lavorare. Non so bene a chi rivolgermi perché temo discorsi inopportuni su questa faccenda, ma non voglio nemmeno continuare a subire una situazione che è diventata insopportabile. Stefania.

Per ovvi motivi di riservatezza le tre lettere su espone che presentiamo non consentono l'individuazione territoriale del fatto né le persone interessate; servono però alla nostra responsabile territoriale della Toscana per tracciare un aspetto estremamente "antipatico" ed ancora presente nell'ambito lavorativo ferroviario, purtroppo, di atteggiamenti stupidi e feudali.

CI RISIAMO...

Sembra incredibile, eppure accade ancora oggi. Accade, infatti, di ricevere da colleghe segnalazioni di molestie sessuali durante l'espletamento della propria attività lavorativa. Chi mette in atto la molestia sa bene che non sta corteggiando, e quale sia la differenza fra il fare dei complimenti e il molestare. Non esiste, infatti, nel secondo caso, una dichiarazione chiara di "interesse" da parte della persona che si sente molestata: senza la dichiarazione di interesse da parte del destinatario non possiamo parlare di corteggiamento. L'attrazione per una persona può scattare in qualsiasi luogo di lavoro, in fabbrica, in ospedale, in un supermercato, negli studi professionali, in ferrovia.

Tante di noi, entrate in quest'azienda negli anni '80, hanno finito poi per sposare dei colleghi.

Ma lì il corteggiamento era esplicito e derivava da una dichiarazione di interesse dell'uno verso l'altro e viceversa, era bene accetto e reciproco.

Il rispetto della dignità dell'altro, in questo caso delle donne molestate, viene invece negato quando il comportamento è percepito come offensivo e minacciano il proprio benessere psicofisico, cioè indesiderato.

Anche la Raccomandazione CEE 27.11.1991 precisa che la caratteristica della molestia sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e che spetta alla persona stabilire quale comportamento possa tollerare e quale considerare offensivo.

Esiste anche una relazione fra l'incidenza del fenomeno e

l'ambiente lavorativo in cui lavorano donne che sono poco rappresentate e dove il lavoro è tradizionalmente maschile. La donna che è oggetto di molestia sessuale difficilmente riesce a parlarne con familiari o colleghi, per paura di reazioni inconsulte contro il molestatore e delle critiche e maldicenze sul proprio conto.

E invece la denuncia di questi atteggiamenti molesti è importantissima. Come è importante che le indagini interne siano svolte con riservatezza, con sensibilità e con il dovuto rispetto per i diritti sia del querelante che del presunto molestatore.

Le persone che sono oggetto di attenzioni moleste, il più delle volte, desiderano solamente la fine di questi comportamenti. Per questo, in un primo momento, bisognerebbe affrontare il problema in via informale, spiegando che quel comportamento è inaccettabile; qualora non si ottengano gli effetti sperati, il problema va sollevato tramite una denuncia ufficiale.

Quello che, invece, sovente succede, è l'allontanamento della lavoratrice dal proprio posto di lavoro, come se l'atteggiamento molesto fosse da lei in qualche modo ingenerato.

Il CCNL per i lavoratori delle attività ferroviarie, all'art. 56, stabilisce la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 5 a 7 giorni, per "atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona" (ultimo capoverso). Inoltre, in casi di particolare gravità o recidiva, il lavoratore molesto può essere punito con la sospensione dal servizio e privazione della retribuzione da 8 a 10 giorni (art. 57). Ne consegue il rischio di licenziamento.

Abbiamo visto, da quanto hanno scritto le nostre colleghe, come il danno che deriva da questi comportamenti sia di natura psico-fisica, pregiudicando l'autostima della lavoratrice e traducendosi in forme depressive tali da allontanarle dal servizio.

Come abbiamo più volte scritto attraverso il nostro giornale, ribadiamo che un buon clima lavorativo è il risultato di buone relazioni fra colleghi, del rapporto di fiducia che si instaura fra i lavoratori, e tra loro e i dirigenti; è condizione quindi necessaria anche per l'azienda che deve essere più attenta ai vantaggi che derivano dal gestire personale motivato e coinvolto, ed è chiamata a favorire la diffusione di una cultura del rispetto e della tolleranza fra le lavoratrici ed i lavoratori.

Come donne impegnate nel sindacato, teniamo alta la guardia e ci adoperiamo per un ambiente di lavoro in cui Uomini e Donne rispettino reciprocamente l'invulnerabilità della persona.

LA SFIDA: IL LAVORO E LA FAMIGLIA PROPOSTE PER CONCILIARE

di Cleo

Sento fortemente l'esigenza di riflettere sulle tematiche aperte dalla Legge 8 marzo 2000 n.53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". E', questa, una legge sui congedi parentali, che ha il compito di aiutare a risolvere le problematiche che scaturiscono dalle necessità che hanno molti lavoratori di conciliare gli orari di lavoro e di vita. L'emanazione della L.53/00 è stata una conquista e un valore per tutti, uomini e donne. E sono soprattutto loro, le donne, che l'hanno voluta chiedendo di organizzare diversamente il lavoro, anche se il problema della conciliazione non è solo una questione di donne.

Con l'ingresso massiccio, irreversibile, delle donne, nel mondo del lavoro, e l'emanazione, in questi anni, di atti legislativi, si è venuta ad affermare una cultura che vuole creare una nuova redistribuzione dei ruoli fra uomini e donne nel lavoro e nella famiglia, perché è evidente che se la cura dei figli e degli anziani rimane appannaggio della donna, la parità nel mondo del lavoro non si otterrà mai.

Le donne sanno che un periodo prolungato di assenza dal loro posto di lavoro (per maternità o cure parentali), può pregiudicare la progressione di carriera, in quanto nel periodo di assenza può cambiare e modificarsi l'organizzazione del lavoro (e quanto è vero questo in ferrovia!). Così, in Azienda, se vi è la possibilità di inserire indiscriminatamente una risorsa in una determinata postazione, si privilegia l'uomo perché dà maggiori garanzie di continuità e presenza. Sarebbe interessante conoscere il dato di quanti sono gli uomini che prendono i permessi della 104. Fin quando non si supereranno i limiti e i condizionamenti culturali di ruolo, continueremo dunque a parlare a vuoto.

Noi vogliamo trovare, invece, soluzioni soddisfacenti per le lavoratrici, anche se l'obiettivo della conciliazione vita-lavoro è ancora lontano.

Abbiamo, in questi giorni, discusso con i vertici della nostra OS su un progetto, che verrà finanziato attraverso la legge 53/00, volto alla creazione di figure sindacali esperte e capaci di erogare servizi consulenziali di tipo organizzativo che vanno nella direzione della conciliazione dei tempi vita-lavoro.

E' vero, dunque, che la via verso la parità per le donne è lunga e che dovremo inventare nuovi strumenti, ma, nel frattempo, possiamo utilizzare al meglio quelli che ci vengono forniti dalle leggi vigenti.

FINALMENTE UN ACCORDO POSITIVO IL 23 GIUGNO

Le donne dell'Orsa Ferrovie esprimono apprezzamento per il conseguimento di alcuni importanti obiettivi, con l'accordo dello scorso 23 giugno a conclusione della trattativa nazionale. Si tratta di un primo accordo; ma significativo dopo lo stallo delle relazioni industriali, che aveva portato alla provvisoria rottura del negoziato.

Oltre al rinnovo del biennio economico 2005/2006 ed agli impegni che le Aziende del gruppo F.S. hanno assunto riguardo la sicurezza, i livelli occupazionali, la reinternalizzazione delle lavorazioni, come donne dell'Or.S.A.-ferrovie sottolineiamo con particolare interesse la soluzione, adottata tramite un "chiarimento interpretativo" del CCNL, concernente i periodi di assenza per la fruizione dei permessi di cui al comma 3 dell'art. 33 legge 104/92, nelle ipotesi di cui ai punti 3, 4 e 8 dell'art. 30 del CCNL.

Detti periodi di assenza vengono dunque, ora, nuovamente e dobbiamo dire "finalmente", computati nell'anzianità di servizio ai fini della maturazione del diritto alle ferie e del calcolo della 13ª mensilità. Così anche la fruizione dei permessi e delle assenze retribuite per maternità/paternità facoltativa, e per malattia del bambino (i citati punti 3 e 4 dell'art. 30 CCNL delle Attività ferroviarie), non produce decurtazioni delle ferie previste contrattualmente, né incide sul computo della tredicesima mensilità.

Per quel che riguarda l'erogazione dei permessi per matrimonio, viene inoltre chiarito che i riposi settimanali e le festività ricadenti nel periodo di permesso accordato, non vengono assorbiti.

In tal modo alla normativa contrattuale in ambito ferroviario si è restituito, sotto il profilo applicativo, finora negato dalla Società, il giusto verso interpretativo, che risponde all'intento di "tutelare", in senso lato, donne e uomini, in casi particolari, nell'ottica del conseguimento di una migliore qualità della vita, principio ispiratore di leggi come la 104/92 e la 53/00. La presenza femminile in FS continua a crescere ed assume sempre maggior importanza porre l'attenzione sulla conciliazione del lavoro con la vita personale, familiare, sociale.

E' questa una delle sfide più importanti che il sindacato, il mondo della politica e l'intera società civile dovranno affrontare nei prossimi anni, al fine di scongiurare il pericolo che le leggi dell'economia più bieca prevalgano sulla qualità della vita e sulla dignità dell'uomo.

Le Donne OR.S.A.
Ferrovie della Toscana

QUALE FUTURO PER LA MANOVRA?

di Gianfranco Antoniali

Con questo titolo la Segreteria Nazionale Saps ha rilanciato in maniera determinante il protagonismo che l'ha distinto in questo semestre.

La manovra è al centro delle attenzioni societarie per cui il Saps ha voluto chiamare a raccolta i manovratori affinché tutti possano "stare sul pezzo".

Il seminario, pur in periodo estivo, ha visto la partecipazione di tutte le rappresentanze territoriali. La Società FS ha partecipato con il dr. Michele Bruno, responsabile Pianificazione e Relazioni Industriali di Trenitalia; il dr. Marco Romani, responsabile Risorse Umane e Organizzazione Logistica Trenitalia; ed il dr. Gino Colella R.I. Logistica.

I lavori sono stati aperti da una relazione di Marco Mariani, dell'Esecutivo Or.S.A. e da un contributo del Segretario Nazionale Saps, Giuseppe Maltese, che pubblichiamo integralmente, e sono stati chiusi con l'intervento del Segretario Generale Or.S.A. Armando Romeo.

Nella relazione di apertura, (per esigenze di spazio la pubblicheremo nel prossimo numero) Marco Mariani ha spaziato dalla necessità di regole comuni nell'applicazione dei contratti ai settori trasportistici, fino all'analisi delle Direttive Comunitarie ed al Decreto Legislativo 188/2003. In particolare Mariani ha analizzato criticamente i comportamenti societari FS, tesi al perseguimento della struttura divisionale che il nostro sindacato ha avvertito già dal 1999. È stato ricordato come al tavolo trilaterale di allora, presente per il Governo il Ministro dei Trasporti, prof. Treu, la sola nostra organizzazione avesse insistito affinché la Manovra trovasse allocazione nell'allora Divisione Infrastruttura.

Oggi il processo di divisionalizzazione vede un'inversione di tendenza, sia pur parziale, si scoprono i danni e l'antieconomicità che noi paventavamo già allora.

Naturalmente oggi siamo a riflettere sulle ricadute di quelle scelte sbagliate che, volente o nolente, ricadono innanzitutto sui lavoratori.

Viene letta la boccatura della cosiddetta "Costituzione Europea", da parte di Francia e Olanda, quale timore dei lavoratori per la sregolatezza del mercato a cui l'Unione porrebbe scarse attenzioni nella spinta mortificante verso i temi del lavoro. Infatti passando ai temi della manovra, con la Direttiva 14 del 2001 si avrebbe persino un maggior sbilanciamento verso il profitto, ed una spinta del D.L. 188/2003, di recepimento della Direttiva, verso una ricollocazione dei servizi di manovra quali servizi complementari, ove disponibili.

Si configura una visione non funzionale di RFI del lavoro della manovra. "Per noi, conclude Mariani, il servizio di Manovra deve essere accessibile a tutte le Imprese Ferroviarie, in ogni sito della rete. Questo può essere garantito solo dal gestore dell'infrastruttura."

Da parte dei rappresentanti la società Trenitalia, ed in particolare dal dr. Bruno, è stato con correttezza illustrato quanto la Società ha presentato ai tavoli contrattuali senza nascondere nulla, "POLIFUNZIONALITÀ" compresa, sia per i profili di manovra che per quelli di macchina.

Auspichiamo che il passato venga vissuto nell'aspetto storico dell'insegnamento e che non venga lasciato spazio, per il perseguimento della modernizzazione, all'impoverimento ed all'imbarbarimento delle condizioni dei lavoratori: noi non lo consentiremo, per questo la sensibilizzazione del personale di manovra!

di Giuseppe Maltese

L'accordo di Confluenza al CCNL delle Attività Ferroviarie ha confermato per il personale di manovra operante in FS, l'orario di lavoro a 34 ore settimanali.

Tuttavia l'Impresa FS, pur avendo assunto formali impegni, ha attuato senza alcuna formalizzazione ed alcuna informativa, atti unilaterali e dato il via a processi di esternalizzazione delle attività di manovra (non solo limitati a Cargo, ma oggi incombenti anche sulle ex Divisioni Pax e Trasporto Regionale) smontando altresì l'organizzazione di lavoro che mirava a tutelare l'attività dei manovratori. L'Azienda ha infatti inciso sulla composizione delle squadre e dei Nuclei. Al punto che oggi in nessuna realtà territoriale viene regolarmente attuata la normativa in materia di

composizione minima delle squadre di manovra. Normativa risalente al CCNL 90/92, tutt'ora valida, operante e vincolante.

Esso prevede infatti nell'accordo di Settore, titolato "NORMATIVA DEL LAVORO", Allegato 10, punto 2.1.

"Le parti convengono che la squadra di manovra sarà composta di 3 elementi a terra quando sia impegnata in modo continuo e prevalente nei lavori di composizione e scomposizione dei treni, anche in relazione alle specifiche condizioni d'impianto. Negli altri casi le squadre di manovra sono composte normalmente da 2 agenti a terra se muniti di radio telefono).

Questo settore continua invece a lavorare in perenne carenza di personale.

Ad oggi la nostra richiesta di allocazione interna ad RFI, come servizio d'accesso all'infrastruttura, e non nelle Divisioni Commerciali, non sembra trovare ancora le sponde adeguate (Decreto Legislativo 188/2003).

Nel frattempo Fs sembra preferire l'elusione dei contenuti contrattuali e delle normative del lavoro citate creando nuove figure professionali (vedi Traghettoni e Addetti Partenza Treno) che, forse consentono a Trenitalia risparmi sul fronte del costo del lavoro (i Traghettoni sostituiscono i Macchinisti e gli Addetti Partenza Treno e Piazzalisti), e permettono di applicare striscianti polifunzionalità delle mansioni (patenti dalla B alla D, abilitazioni a Formatori/Verificatori) escludendo il Sindacato dalla definizione di compiti, competenze ed orario di lavoro. In tale quadro disorganico, al di fuori delle relazioni sindacali, risultano assolutamente incomprensibili e per questo non condivisibili le iniziative unilaterali poste in atto dall'impresa. La presenza di SERFER (100% in proprietà Trenitalia) e di altre aziende che svolgono attività di manovra sollecita la nostra riflessione sui temi della concorrenza.

È indubbio che queste nuove realtà imprenditoriali, in qualche caso a partecipazione, in altre totale proprietà di FS, oppure in concorrenza, siano di fatto aziende di trasporto e fungano anche da laboratori di sperimentazione di nuove formule di gestione del personale e di fuga dagli obblighi contrattuali. La concorrenza agisce quindi non soltanto in ottica economica operativa, ma soprattutto strategico culturale.

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

Va subito rammentato che già nel 1999, la direttiva alle FS del governo D'Alema aveva indirizzato FS verso una collocazione strategica in termini logistici del soggetto trasportistico ferroviario, ma tale esortazione non era stata rilevata ed ascoltata dal quadro dirigente dell'epoca, troppo legato e chiuso nel sistema ferroviario e non orientato alla multimodalità del trasporto (in particolare delle merci).

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

A questo disegno la nostra organizzazione si è sempre opposta, come ricorderete, anche con ripetuti scioperi, e oggi, quello che a noi appariva come una scelta deprecabile e sbagliata, sembra essere accantonata.

La nostra preoccupazione prendeva corpo dopo le indicazioni avanzate dal governo oggi in carica, palesate dal Ministro delle Infrastrutture, di trasformare in Società l'ex Divisione Cargo. Le motivazioni del nostro allarme traevano origine dal fatto che la societizzazione di una divisione con perdite di notevole entità (300 milioni di euro circa al consuntivo 2004) avrebbe esposto i lavoratori al rischio immediato di vedersi coinvolti in procedure concorsuali: in altri termini al fallimento societario.

Non soltanto ora sembra abbandonata l'idea della societizzazione, ma nella nuova, speriamo concreta, prospettiva logistica "continentale", affidata come missione a Trenitalia, l'accordo dello scorso 23 giugno, recuperando al confron-

to le importanti tematiche del lavoro e dunque riconducendo nell'ambito del negoziato l'attuazione di nuovi modelli organizzativi (ivi compresa la polifunzionalità del personale operativo), appare proiettarsi verso un futuro teso allo sviluppo, attraverso incrementi di ricavi, maggior redditività ed efficienza, impulso agli investimenti.

Il settore della Manovra, i cui lavoratori l'Or.S.A. rappresenta in misura maggioritaria nel contesto lavorativo di Trenitalia, è oggi in pratica invaso, senza regole e senza paletti contrattuali, in un mercato preda dell'anarchia più assoluta.

Dobbiamo assolutamente rimettere al centro del nostro dibattito il mondo della manovra; per questo è nato l'odierno seminario "quale futuro per la manovra", per svolgere una analisi, il più approfondita possibile dello stato e delle prospettive, ricercando soluzioni che possano trovare consensi all'interno ed all'esterno del Sindacato, tra i Lavoratori interessati e chiedendo alla controparte - a fronte delle nostre possibili aperture sui temi in discussione - garanzie occupazionali e industriali esigibili e verificabili.

Il panorama nel mercato concorrenziale presenta condizioni e retribuzioni differenziate per i lavoratori.

Non solo per quelli operanti nella manovra.

Oggi il personale di manovra FS, di cui ci occupiamo, lo troviamo inquadrato economicamente, secondo il CCNL delle attività ferroviarie, nei livelli F1 ed F2 (operatore specializzato Circolazione), per lo svolgimento delle attività pratico-operative relative alla manovra degli scambi e dei segnali di istradamento mediante l'uso di appositi dispositivi ed apparati di sicurezza, manovra di composizione e scomposizione dei convogli ferroviari, condotta locomotive da treni /manovra, limitatamente a manovre nell'ambito di un impianto di servizio (stazione, scalo, ecc.) e ad inter-

venti tecnici sui mezzi di trazione e sul materiale rimorchiato; e nel livello E - Tecnico Formazione treno, Tecnico circolazione, Tecnico di manovra e condotta, per la condotta di mezzi di trazione da manovra, secondo specifiche regolamentazioni, limitatamente a manovre negli scali o nelle stazioni, di tratte su tratti di linea specificatamente autorizzate nonché, previa abilitazione



del mezzo di trazione, per l'effettuazione di tratte tra impianti della stessa località con locomotive di treno/manovra, locomotori isolati o accoppiati tra gli scali e/o gli impianti di una stessa località; per operazioni di coadiutore, altresì all'attività del macchinista; e, ove previsto, per operazioni, con autonomia operativa relativamente alla manovra, ai dispositivi di frenatura automatica sulle selle di lancio, nonché attraverso il coordinamento e la sorveglianza di più squadre di manovra.

Se tale è la situazione per i lavoratori operanti in ambito Trenitalia e in tutte le FS, il panorama offre in realtà una situazione eterogenea e frastagliata.

Ad esempio, la società Serfer, che fino a qualche tempo fa applicava al personale dipendente il CCNL degli edili, e successivamente quello dei Raccordi ferroviari, dallo scorso mese di maggio ha inteso adottare il CCNL delle attività ferroviarie.

Tale scelta tuttavia, ha dovuto scontare le notevoli difformità sostanziali della situazione in essere rispetto alle previsioni del CCNL delle attività ferroviarie, evenienza ha comportato la necessità di un contratto di confluenza di "avvicinamento".

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

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

I punti salienti che potremmo accomunare come elementi di criticità sono in definitiva riconducibili a:

1. orario di lavoro settimanale per la manovra in FS, che per alcune imprese supera le 38 ore settimanali del CCNL AF, sino alle 40 e più ore degli altri contratti;
2. organizzazione del lavoro;
3. capacità e la disponibilità all'attività polifunzionale dell'agente di manovra;
4. grado di codificazione procedurale delle fasi di lavoro;
5. grado di utilizzo delle risorse;
6. retribuzione ed inquadramento del personale;
7. relazioni sindacali e livello di garanzie sindacali.

Sotto il profilo conoscitivo ed evolutivo dell'impresa, il primo tassello da mettere a posto è la conoscenza della situazione attuale, intendendo con ciò una puntuale e precisa fotografia territoriale: quanti e quali Impianti sono oggi interessati alle attività di manovra, di quale struttura, ex Divisione, quanti Impianti siano oggi esternalizzati, chi svolge l'attività al posto dei ferrovieri FS.

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

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

Questo ci aiuterà a capire da dove siamo partiti, dove siamo e dove stiamo andando, anche differenziando situazioni particolari tra la Cargo e l'area cosiddetta Passeggeri. Oggi non sono ancora state poste questioni riguardanti l'organizzazione dell'attività di manovra nel "settore passeggeri". Mentre diversa è la situazione e le prospettive per quanto concerne il ramo merci e la logistica.

Su questo versante la proposta, presentata alle organizzazioni sindacali da Trenitalia, prevede una struttura di reticolo logistico composto da cinque piattaforme (allocate a Cervignano, Milano, Torino, Bologna e Marcianise), undici aree, a loro volta composte - in una logica evolutiva - da 55 impianti.

Nell'ambito delle suddette aree si svolgeranno le operazioni di terminalizzazione, che richiederanno modifiche



organizzative anche profonde, ed un nuovo modo di lavorare.

In particolare la proposta prevede interventi sulla composizione dell'equipaggio nei treni merci: un primo agente con patente F ed un secondo agente in possesso di patente D e modulo B, per i convogli con massima percorrenza di 100 Km; attività polifunzionale da parte del secondo agente (manovra, formazione treno e, tra le altre, alcune attività di verifica al materiale rotabile). Su questi aspetti il confronto è in atto, ma indubbiamente, in quella sede, sarà necessario, ancor più in carenza di regole certe ed omogenee sul lavoro, tener conto delle implicazioni che il mercato concorrenziale suggerirà come più opportune, in termini di adeguamento dell'organizzazione del lavoro e nello svolgimento dell'attività di manovra. Indubbiamente si tratta di scelte difficili. Ma che potrebbero rivelarsi utili; anzi necessarie.

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

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

Il tutto si gioca sul tempo di svolgimento del lavoro.

Ciò rappresenta un notevole dato incentivante ai fini di una perfetta omologazione del personale alla causa primaria ed inoltre genera fedeltà e maggiore motivazione.

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

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

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

Altro elemento centrale della discussione va ricercato nella cosiddetta "Clausola Sociale interna".

Ciò laddove esistono le condizioni per esternalizzare l'attività, FS dovrebbe impegnare l'appaltante ad applicare il CCNL delle Attività ferroviarie al personale dipendente. Altrimenti sempre più pezzi di manovra saranno assegnati a società con lavoratori a basse retribuzioni e tutele.

Inoltre si rende necessario:

a) acquisire il servizio di terminalizzazione in cargo/logistica, confinando la manovra esternalizzata dentro i confini di scali ed interporti ben definiti;

b) accrescere le professionalità, definendo il ruolo dei traghettatori che devono essere la naturale evoluzione della manovra;

c) individuare per tutte le professionalità precise declaratorie, compiti, responsabilità e relative competenze economiche accessorie;

d) definire la composizione delle squadre (anche e soprattutto ai fini della sicurezza) con vincoli precisi di rispetto delle declaratorie;

e) rivisitare le competenze accessorie del settore per premiare le maggiori prestazioni del singolo in virtù della polifunzionalità conseguente al possesso di ulteriori e contrattate abilitazioni, che consentano maggiori prestazioni su attività diverse.

Oggi, anche con questo intervento e con questo seminario, con cui certo non si ha la pretesa di fornire tutte le risposte necessarie, abbiamo inteso avviare un confronto anche interno ed un dibattito sulle problematiche concernenti la manovra.

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

Nella consapevolezza che vada ricercata una nuova strada di relazioni industriali avanzate, senza le quali, superare le difficoltà economiche e di produzione esistenti, riteniamo sia assolutamente improbabile.

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

FS CONTINUA A DISATTENDERE

Nell'impianto Primario di Treviso si ripetono casi di utilizzo di un solo manovratore a terra al seguito di permanenti di manovra e/o di tradotte che, negli Impianti di terminalizzazione, svolgono operazione e scomposizione treni.

Si ricorda che le norme attualmente in vigore prevedono che: "...la squadra di manovra sarà composta di 3 elementi a terra quando sia impegnata in modo continuativo e prevalente nei lavori di composizione e scomposizione dei treni, anche in relazione alle specifiche condizioni di impianto".

Negli altri casi le squadre di manovra sono composte normalmente da due agenti a terra se muniti di radiotelefono".

In linea con quanto sopra sono previsti il numero e funzioni degli addetti (M47 e M149), nel rispetto di quanto sancito dall'art. 1 Cap. V dell'Istruzione per il servizio dei manovratori.

Tale numero e tali funzioni vengono oggi stravolte da iniziative unilaterali e violatorie degli accordi sottoscritti. Pertanto, con l'intento primario di garantire l'incolumità degli operatori e di terzi nell'espletamento delle operazioni di manovra, il personale che si troverà ad operare da solo al seguito di permanenti di manovra e/o con tradotte movimenterà un solo carro per volta e nelle condizioni di massima sicurezza personale e della circolazione.

Ciò nel rispetto degli obblighi generali previsti dalla ricordata Istruzione per il servizio manovratori e sino a quando non saranno rispettate le condizioni minime nella composizione delle squadre di manovra.

La Segr. Comp.le OrSA
Venezia

LA CRISI DELLA MANOVRA ACUTA IN SICILIA

di Franco Rossellini

Messina

"Nonostante un incidente molto serio con oltre 22 feriti avvenuto in stazione più di un mese fa non ci sono stati ancora interventi per risolvere il problema sicurezza della stazione di Messina Centrale".

A denunciarlo è il sindacato regionale siciliano dell'Orsa che insieme alla Filt, Fit, Uil Ugl e Fast ha presentato nei giorni scorsi un esposto - denuncia alla Procura della Repubblica per sottolineare come "la carenza di personale del reparto manovra della stazione abbia provocato un serio abbassamento degli standard di sicurezza e delle difficoltà oggettive ai lavoratori per la gestione del traffico ferroviario".

Nell'esposto denuncia l'Orsa pone l'accento su alcune esigenze: l'assenza delle macchine previste per il reparto che sono solo tre invece delle sei indispensabili, la mancanza di manovratori che sono 120 pur essendoci l'esigenza di 169 addetti, la soppressione durante il turno di notte del capostazione 'piazalista' figura soppressa da una recente direttiva interna, la presenza di un solo addetto per le manovre (pilota) e di un solo primo tecnico deviatore alla cabina A per l'imbarco e

sbarco alle navi traghetti che provoca enormi disagi e rallentamenti.

Tutte queste situazioni di estrema precarietà determinano per il sindacato diversi infortuni sul lavoro, nell'ultimo mese difatti, ben 7 impiegati si sono infortunati mentre la media era solitamente di 3 o 4 dipendenti al mese.

"Ma si registra anche - sottolinea ancora l'Orsa - la totale mancanza di coordinamento delle manovre che produce disservizi, un aggravio di costi relativi al trasporto regionale, una perdita di clientela per la divisione Cargo e notevoli ritardi per i treni viaggiatori".

Tra i problemi più rilevanti derivanti dall'attuale condizione del reparto di manovra per l'Orsa c'è ancora "la giacenza per diversi giorni nella stazione di Messina centrale di carri cisterna che contengono materiale infiammabile o sostanze altamente nocive che potrebbero mettere in serio rischio l'incolumità di passeggeri e dipendenti".

Nonostante questi gravi disagi, gli ultimi incontri, ed in particolare quello del 30 giugno scorso con l'ufficio Dcm (Rfi) di Palermo si è chiuso in disaccordo con tutte le organizzazioni sindacali e con le Rsu siciliane.

COME TI SVEGLIO LE COSCIENZE

"Senza pudori". La svolta manageriale.

di **Domenico Battaglia**

E ci troviamo ancora una volta a parlare di fatti lontani. Troppo lontani; ma di cose maledettamente vicine. Parlo di un accordo che va oltre le vaghe frasi rituali. Un patto che mina alcuni tra i principali campi della cultura ferroviaria italiana. La Vendita, l'Assistenza e la Manovra sulla rampa di lancio... per non si sa quale pianeta dell'universo economico liberista.

Fatti lontani: le parole d'intesa di un giugno qualunque. Mentre mi chiedo ancora una volta quando più si parlerà di ferrovia. Quando le aspettative sociali, le prerogative di ruolo dei ferrovieri e gli interessi imprenditoriali potranno finalmente confluire in un'unica grande iniziativa condivisa di valore e di sviluppo.

Fatti lontani. Ancora una volta. Anche se la realtà formale di questi giorni parrebbe contraddire chi pensa come me che la Ferrovia sia un'altra cosa. La Ferrovia è viva. E' viva l'irrazionalità dei suoi contenuti presenti e futuri: è vivo il suo modo di pensare alla rovescia. E allora niente drammi; niente critiche, mi si dice: nulla cambia. Ma se nulla cambia, perché quindi preoccuparsi, se per aumenti economici che a mala pena rispondono all'inflazione e al "caro euro" e di alcune interpretazioni normative finalmente corrette della Società, si cedono simboli e valori della migliore cultura ferroviaria?

E' la Ferrovia che conosciamo...!

Fatti lontani. Oppure troppo vicini, reali, nostri?

Nei mesi scorsi in Liguria c'è stata una selezione per Tecnici di Manovra e Condotta. Alla selezione non hanno partecipato tutti gli aventi diritto, ma solo coloro tra questi che erano considerati "affidabili" dal dirigente responsabile. L'affidabilità qui è di chi "lavora più degli altri", ovvero di chi fa meno assenze; del lavoratore meno anziano, meno avvezzo alle consuetudini, più disponibile ai precetti di una nuova cultura d'impresa. Essa serve a due scopi: assurge a discriminante in ambito pre-selettivo e tende a modificare i rapporti di rispetto e coesione tra i dipendenti.

Dopo questa fase è stata fatta la selezione vera e propria. Con un colloquio a porte chiuse condotto da una commissione composta da quadri ferroviari e dal dirigente responsabile.

Stabilita la graduatoria i primi della lista hanno iniziato un percorso lavorativo di novanta giorni per ottenere la nomina nel nuovo ruolo e, se ritenuti idonei, continueranno stabilmente nel profilo. In questo periodo non dovranno fare

assenze, perché se no passeranno dietro a chi non ne fa, ovvero, matureranno la nuova qualifica dopo gli altri che ne hanno fatte meno o nessuna, secondo il neo "principio di affidabilità". L'Azienda ha dato loro lo stesso numero di giorni di ferie, così da non alterare il rapporto tra i periodi di prova. Nel contempo il Dirigente responsabile non accetterà richieste di trasferimento ad altra sede, e se queste gli perverranno ugualmente, le respingerà.

Vuoi la nomina? Allora rimani e non te ne vai! Non ti ammali per tre mesi, non dai esami per studio, non fai attività sindacale. Se te ne vai, lasci la nomina!

Al riguardo le OO. SS. e le RSU competenti hanno protestato dichiarando lo stato d'agitazione. La Dirigenza dopo qualche tempo in una riunione informale ha riferito su tutto con disarmante chiarezza.

Senza pudori. Senza paura di contestazioni per illecità procedurale. Senza preoccuparsi di leggi e contratti che, seppur "secolarizzati", garantiscono ancora le pari opportunità e il rispetto dei valori della persona nel contesto sociale di riferimento.

La "svolta manageriale". Ma sin qui il caso.

Poi, in un giugno qualunque, arriva l'Accordo di una notte romana. E quello che sembrava il delirio isolato di unica persona in ambito limitato diventa improvvisamente il nuovo modello relazionale di riferimento. Lo scambio è sempre lo stesso: la destabilizzazione dei comparti storici a maggiore valenza culturale contro il mantenimento del posto.

La revoca dello sciopero mostrando alla controparte un'insperata disponibilità sindacale a discutere sui temi sin qui preclusi dell'accorpamento di più funzioni in una stessa qualifica, dell'ampliamento della settimana lavorativa, dell'accorpamento delle attività di staff, della creazione di nuovi profili di front-line a competenza banalizzata; dei grandi progetti di cessione a terzi e di accumulo nel monte esuberanti, e per i lavoratori il segnale d'inizio del processo di definitivo abbandono delle tradizionali roccaforti simboliche della cultura ferroviaria nazionale.

La svendita dei principi di onestà, fedeltà, professionalità, competenza che da sempre distinguono il ferroviere italiano nel mondo.

Fatti lontani. Per cose maledettamente vicine.

INVESTIMENTI, TRENITALIA SMOBILITÀ CATANIA IL PONTE AVANTAGGIA MESSINA

Un coro di denunce dopo l'articolo apparso nell'articolo apparso su La Sicilia del 21 aprile 2005 riguardante la ulteriore penalizzazione dell'organizzazione ferroviaria che Trenitalia vorrebbe realizzare spostando e accorpando attività, strutture e personale del Deposito Locomotive di Catania a vantaggio del territorio di Messina.

Il trasporto ferroviario del comprensorio catanese continua a perdere, ancora e di più, quella centralità che fino ad anni recenti gli era propria: l'alta frequentazione di treni merci e viaggiatori era un evidente segno del servizio reso dalla stazione ferroviaria di Catania alla mobilità di tutta la Sicilia Orientale e dell'entroterra siciliano.

Un vero patrimonio che oggi regredisce fino allo stato potenziale. Per la città di Catania l'operatività a livello di impianti, gestione, manutenzione ed origine dei treni del servizio regionale, lunga percorrenza e merci ha rappresentato in quegli anni il fulcro propulsore e funzionale del prodotto treno, sebbene la rete ferroviaria al Sud, ed in Sicilia orientale in special modo, abbia risentito di numerose carenze. Quello che è rimasto oggi di quegli anni è solo l'ultimo strascico di quelle attività fondamentali che le ferrovie hanno dismesso o dislocato altrove, motivando ragioni d'efficienza, funzionalità, apporti di nuove tecnologie. Ragioni che, come ben sappiamo, giustificano la movimentazione di nuove risorse finanziarie ed umane. Questi ultimi, ovviamente, con un rapporto inversamente proporzionale.

Con tali motivazioni, per la Sicilia Orientale la sede operativa e di manovra del trasporto merci si è spostata da Catania a Bicocca, quella del trasporto a lunga percorrenza su Siracusa e Messina. Catania rimane, con una denominazione che di suo promette ben poco. Impianto Associato (di Palermo) del Trasporto Regionale. Spesso i risultati sono poco soddisfacenti e gli obiettivi reali, tra cui la soddisfazione dell'utenza del comprensorio catanese, si disattendono, favorendone ogni giorno la disaffezione.

Ma il processo di desertificazione delle attività su Catania C.le è ormai avviato...

Questo nuovo corso di cosiddetta "ottimizzazione", che Trenitalia opera a beneficio del territorio peloritano, è un ulteriore "colpo di grazia" alla centralità residua della Stazione di Catania. Un processo di cui vorremmo capire chiaramente le ragioni con le quali i politici, gli amministratori e le forze sociali a livello locale e regionale sottovalutano, sconsigliano o, al massimo, affrontano solo parzialmente.

Il S.A.P.S.-O.R.S.A. rincara la dose e denuncia su Catania uno scenario di prossima realizzazione

ancora più grave, avvalorato dalle solite fonti ufficiose. Infatti, questo poco trasparente progetto di dismissione delle sedi di produzione e manutenzione dei treni non si limita allo spostamento su Messina delle attività e delle strutture del Deposito Locomotive e di coloro vi lavorano, ovvero macchinisti, operai, manovratori e addetti degli uffici. Com'è già avvenuto nel recente passato, anche altre attività, a livello progettuale, sono già accorpate, dismesse ed esternalizzate a favore di realtà provinciali politicamente più forti e rappresentate quali sono Messina, Siracusa e Palermo.

Ecco una breve elencazione, delle attività rimaste, di cui gli addetti ai lavori ne sono da tempo a conoscenza: gli Uffici della Dirigenza Movimento, la Cabina di Controllo dei Deviatoli, la sede Regionale dell'Ufficio Materiale Rotabile, l'Ufficio Verifica, i settori Manovra, Accoglienza, Viaggiante, le Biglietterie, la Manutenzione dei Rotabili e delle Rete Ferroviaria...

Come dire: Catania stazione di transito.

Da tempo sui giornali si parla di un progetto che vorrebbe "liberare" il mare di Catania, occupato attualmente dalla stazione, a nuovi alberghi ed attività turistiche, interrando nel sottosuolo la stazione stessa.

Quello che fino ad oggi è accaduto sembra andare verso questa direzione.

Un progetto probabilmente lodevole, ma lo sarebbe ancor di più se qualcuno ne spiegasse ai cittadini catanesi, ai ferrovieri che lavorano in questa città ed ai sindacati, luoghi, tempi, modalità; soprattutto il reale impatto che subirebbe Catania nel trasporto ferroviario. Come forza sociale è doveroso anche da parte di un Consigliere Nazionale SAPS/O.R.S.A. sottoporre all'attenzione di tutta la classe politica ed istituzionale sia locale sia nazionale l'iniquità di questi progetti affinché Catania si riappropri del suo ruolo centrale nel sistema dei trasporti della Sicilia.

Ruolo che gli è da tempo conferito sia per la sua posizione geografica altamente strategica, sia da strutture ed investimenti già da tempo realizzati, nonché da moderne tecnologie e da un potenziale ed importante bacino d'utenza. In un contesto di relazioni industriali che rivelano Trenitalia ed R.F.I. in atteggiamenti lontani dai patti sottoscritti col CCNL vigente, l'O.R.S.A. invita con determinazione tutte le forze sindacali della provincia affinché assieme possano svolgere concretamente sul territorio le azioni propositive che li contraddistinguono: la tutela di tutte le categorie di lavoratori del settore ferroviario, senza alcuna discriminazione.

Domenico Lombardo

Nostra Stazione
Organo Periodico del S.A.P.S.-O.R.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 28-07-95
i riferimenti di posta elettronica:
saps.orsaferrovie@sindacatoorsa.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: prberno@tin.it

■ **Direttore:**

Giuseppe Maltese

■ **Direttore Responsabile:**

Gianfranco Antoniali

■ **Comitato di Redazione:**

Antonio Boncardo, Roberto Cesario, Sandro Zaccaria

■ **Collaborano:**

D. Battaglia, P. Felice, D. Lombardo, M. Mariani, G. Marietti, A. Morabito, F. Rossellini

A PROPOSITO DELLE FANTASIE DI TRENITALIA

Sul numero di aprile 2005 de "La Nostra Stazione" c'è un interessante articolo sul "Punto d'ascolto".

Non si può che concordare con quanto scritto da Giancarlo. Anche chi scrive ha fatto quel colloquio ma l'Azienda ha scelto diversamente e devo dire che di questi tempi essere scartato dall'Azienda in un colloquio per una posizione lavorativa, non può che essere visto positivamente, in poche parole ti fanno un grande favore.

Ma non dimenticate che l'azienda si è inventata anche la "vendita sottobordo" dei biglietti fino a 5 minuti prima della partenza del treno, a cura dell'Assistenza Clienti. Coreografia anche questa, almeno per quanto riguarda il mio impianto (Trieste). Un pò meno per quanto riguarda impianti come Milano, Roma, Napoli, Bologna, tanto per citarne alcuni di grossi.

Nello stesso giornale si scrive che le varie strutture FS non solo si ignorano ma si fanno la guerra. Verissimo, io aggiungerei che la c'è la guerra nella guerra. Tanto per fare un esempio in tema, la vendita sottobordo viene effettuata dai colleghi dell'Ufficio Informazioni e mai, tranne casi di forza maggiore, da quelli dell'Ufficio Assistenza che però devono dare le sostituzioni di colleghi dell'informazione.

La nostra dirigenza continua a sbandierare che Informazioni ed

Assistenza sono la stessa cosa, come mai allora tollera questo comportamento?

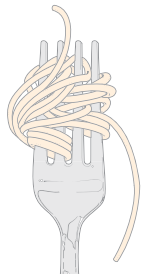
Tento di dare una spiegazione: i colleghi dell'Assistenza si rifiutano categoricamente di fare attività sottobordo adducendo che hanno troppe incombenze. Così è nata questa guerra nella guerra.....quello che voleva l'Azienda!

Un'altra invenzione dell'azienda è la "certificazione di qualità". Voi ci credete che il gruppo FS se non è certificato perde gli appalti per la gestione delle linee ferroviarie e la concorrenza, soprattutto straniera, avanzerà impietosa? Io prima ci credevo ma adesso non più. Anche questa è coreografia della peggiore specie. La nostra dirigenza ha fatto il paragone con la Toyota ma ha dimenticato di dire che un lavoratore della Casa giapponese guadagna tre volte di più di un lavoratore FS.

La Toyota ha inventato il "toyotismo" sulla falsariga del deprecabile "Taylorismo" tornato prepotentemente all'ribalta. Ma i giapponesi per evitare conflitti sociali internazionali (hanno fabbriche in mezzo mondo) hanno messo mani al portafoglio.

Pur troppo fin quando ci saranno i colleghi "aziendalisti" l'Azienda la spunterà sempre. Ma perché non chiamiamo questi colleghi aziendalisti con il loro vero nome, ovvero RUFFIANI?

SAPS - TRIESTE



DIRITTO AL PASTO E MENSE

CONSIDERAZIONI E OSSERVAZIONI



di Pasquale Felice

Come tante altre cose, frutto della fratellanza e solidarietà tra lavoratori, anche il diritto al pasto aziendale ha un suo risvolto storico/sociale: stufi di mangiare con il "pentolino", portato da casa, nacquerono i primi refettori e poi mense ferroviarie, con un servizio auto-gestito dagli stessi ferrovieri che si avvicendavano in cucina. Successivamente negli anni '60, data la rappresentazione sociale e sul territorio dei Dopolavoro Ferroviari, la gestione delle mense fu acquisita dai DLF, che per molti anni gestirono il servizio mensa con ferrovieri distaccati dal servizio; dal 1980 invece cessarono i distacchi alle mense, con lavoratori dipendenti assunti direttamente dai Dopolavoro stessi. Possiamo dunque affermare, senza dubbio di smentita, che furono proprio i lavoratori delle ferrovie a creare e a gestire un'attività di notevole importanza ed impatto sociale anche sul territorio, parallelamente alle altre attività "istituzionali" del DLF, dando vita anche materialmente, e anche con il proprio tempo libero, a molte di queste strutture, naturalmente su aree e/o edifici delle Ferrovie dello Stato. Negli anni '80 le Ferrovie dello Stato furono travolte da una serie di cambiamenti che non solo aprirono la strada alla trasformazione della vecchia Azienda ferroviaria e del rapporto di lavoro con i propri dipendenti, ma travolsero anche gli aspetti sociali dei Dopolavoro Ferroviari.

Non è questo il luogo per poter fare una storia sociale dei Dopolavoro Ferroviari, ma questo breve accenno è necessario per introdurre l'argomento che andiamo a trattare, che è quello delle mense ferroviarie; come pure non si può parlare dell'attuale situazione di crisi finanziaria della cosiddetta "ristorazione" dei DLF, senza parlare degli "iniqui" contratti di affitto che i DLF, e quindi le OO.SS., hanno accettato da parte delle Aziende del Gruppo FS. Hanno sbagliato ad accettare l'azzeramento di ogni diritto, di essere esclusi totalmente da un patrimonio che i ferrovieri, con i loro sacrifici e il loro tempo libero hanno contribuito a far nascere e crescere, di importanza notevole sotto tutti i punti di vista: sociale, imprenditoriale, ecc...

Questa storia si ripete!

Qualche anno fa successe la stessa cosa anche per il patrimonio immobiliare della vecchia Opera di Previdenza ed Assistenza dei Ferroviari (OPAFS) costruito con i contributi dei ferrovieri stessi: a quali agenti immobiliari, a quali personaggi, in mano a chi sono finite, per esempio, le "colonie" estive per i figli dei ferrovieri? Avere accettato tali affitti ha posto una serie di gravi ipoteche sul futuro dell'Associazione dei DLF e sulle stesse attività commerciali; infatti i canoni sono risultati altissimi, superiori anche ai prezzi di mercato, aggravati dal pagamento delle conseguenti utenze (corrente elettrica, gas, acqua) e delle manutenzioni ordinarie, spesso in strutture vecchie, non adeguate o addirittura non agibili per l'apertura al pubblico o alle norme di igiene e sicurezza. E' stata quindi una pia illusione, aver aderito all'accordo del 1995, che prevedeva l'affidamento del servizio di ristorazione a società con capitale a maggioranza DLF, sottostando a questi contratti "capestro"; nel contempo i DLF hanno dovuto adeguarsi allo "spezzatino" dei Dopolavoro, costituendo società di capitali per la ristorazione, o peggio assegnando sub-appalti ad altre ditte, causa spesso di peggioramenti qualitativi e di alti costi.

Intanto la grande ristrutturazione ferroviaria andava avanti tagliando migliaia di posti di lavoro, il che ha voluto dire un taglio impressionante di presenze dei ferrovieri con P70, compensati parzialmente con pasti erogati ai soci, ad esterni e agli studenti (con appositi accordi). Ma in questi anni, a seguito di accordi con le OO.SS., sono stati introdotti anche i cosiddetti ticket restaurant a valore prestabilito, e anche i servizi sostitutivi di mensa con altri esercizi pubblici.

Tutto ciò ha innescato un criterio perverso nelle indizioni delle gare e nelle aggiudicazioni degli appalti che quasi sempre hanno portato ribassi e guadagni per l'Azienda, a scapito dei ferrovieri che invece hanno subito il peggioramento della qualità del servizio. Non solo, ma questa diversa tipologia di ristorazione (mensa, servizi sostitutivi, ticket) ha favorito la frammentazione e la disuguaglianza tra i ferrovieri nella fruizione di un loro sacrosanto diritto. Questa frammentazione e disuguaglianza è oltremodo accentuata anche territorialmente e anche tra dipendenti appartenenti a strutture o società diverse, del Gruppo FS. Un vero e proprio caos che crea discriminazioni e malcontento e che "ingrassa" qualcuno a spese di altri.

Tutto ciò perché non si è posto rimedio alla modificata situazione occupazionale e organizzativa all'interno di FS, situazione che si è riversata sulla ristorazione, aggravando una situazione pre-esistente dovuta anche ad una mancata politica di programmazione e di investimenti da parte di FS, che ha impoverito lentamente sia le strutture, sia le attrezzature, a scapito naturalmente della qualità del servizio.

Questo dimostra come ancora oggi, la consumazione del pasto nell'arco di una prestazione lavorativa sia considerata una mera pausa senza bisogno, per questo, garantire sia la qualità del pasto sia la qualità del servizio, in ambienti confortevoli ed accoglienti.

L'alimentazione costituisce un fattore importante nella vita quotidiana di ogni individuo, ed i lavoratori hanno quindi il diritto inalienabile di essere informati sulla reale natura degli alimenti; il lavoratore deve essere posto nella condizione di usufruire del diritto al pasto, con possibilità di scelta in base alle proprie necessità.

Sono pochi gli alimenti che si possono utilizzare tali e quali la natura offre; una buona parte viene perciò sottoposta a trattamenti per migliorarne la conservazione o per renderli adatti all'alimentazione umana. Gli alimenti però, affinché abbiano la totale genuinità, devono possedere caratteristiche ben definite e requisiti igienico-sanitari tali da tutelare la salute pubblica nel loro consumo. Una buona alimentazione è di fondamentale importanza per la salute, essa può evitare obesità, disturbi digestivi o altre malattie.

Notevole importanza rivestono anche gli ambienti dove si consumano i pasti: questi devono essere facilmente raggiungibili, accoglienti, confortevoli, con arredi in ottime condizioni e adeguati alle normative di legge. Altrettanto importante, nell'espletamento del servizio di ristorazione, è il qualificato livello professionale degli addetti.

Sulla salute del cittadino e dei lavoratori non si può transigere; su ciò ne avrà sicuramente da guadagnare oltre che il lavoratore anche l'Azienda, e tutta la società nel suo complesso.

Anche la composizione dei pasti, ad esempio, deve adeguarsi alle abitudini dell'individuo e alle più moderne indicazioni nutrizionali, in particolare anche con nuovi tipi di pasto, non più necessariamente il classico primo, secondo con contorno e pane.

Pertanto il diritto al pasto aziendale, garantito contrattualmente, non può certo risolversi con un bar, o con un buono pasto generico per mangiare ad una mensa, oppure con un ticket, che certamente garantiscono poco o nulla di quanto sopra esposto.

L'azienda non può dettarci le "regole" per il diritto al pasto aziendale, senza che essa stessa rispetti le regole fondamentali affinché questo diritto sia garantito a tutti e con le condizioni minime di cui sopra.

Non può fare i bandi per l'assegnazione del servizio sostitutivo di mensa per i dipendenti delle Società del Gruppo, preoccupandosi solo delle regole del "mercato", di avere delle gare al ribasso, senza badare alle conseguenze.

Il recente cambio della società fornitrice dei ticket restaurant ha messo nei guai i ferrovieri, in quanto questo ribasso ha scaricato sui lavoratori gravissimi disagi. Infatti, le alte spese sui nuovi ticket hanno costretto gli esercizi commerciali a rifiutare detti ticket, oppure ad aumentare i prezzi e/o a peggiorare la qualità e quantità degli alimenti stessi. In poche parole, l'aggiudicazione della gara dei nuovi T.R., che già non garantiscono alcuna prestazione standard, adesso ne ha peggiorato ulteriormente anche la qualità.

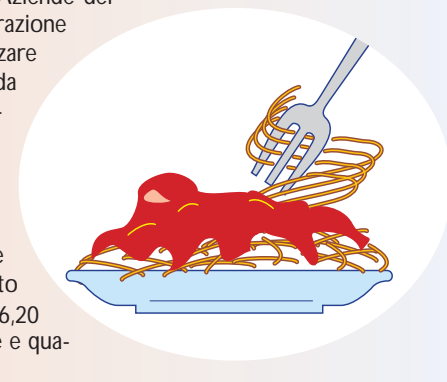
Le Società del Gruppo FS possono anche agire per avere una riduzione dei costi, ma non possono certo addossare questa riduzione sulle spalle dei propri dipendenti che, al contrario, hanno tutti i diritti all'erogazione e fruizione del pasto aziendale, in primo luogo in ambienti ferroviari più dignitosi, accoglienti e adeguati ad una moderna ristorazione.

In tal senso le OO.SS. devono farsi carico della tutela del diritto contrattuale dei ferrovieri ad avere un pasto di qualità nelle migliori condizioni, sia nella vertenza contrattuale attualmente in corso sia nella trattativa in corso sui Dopolavoro Ferroviari, a tutela dei DLF stessi e delle attività istituzionali che questi devono svolgere a beneficio del personale dipendente e a riposo.

Occorre tener ben presente che i DLF sono stati fortemente penalizzati, nonostante tutto, in particolare dall'incertezza contrattuale con l'Azienda (appalto breve), che non ha permesso investimenti adeguati circa strutture, attrezzature, accessori, a scapito della qualità del servizio e dei pasti ai ferrovieri.

Le Aziende del Gruppo FS devono garantire a tutti i loro dipendenti il diritto al pasto, pertanto laddove lavorano consistenti unità di ferrovieri è necessario istituire o consolidare/migliorare il servizio di mensa aziendale.

Dove invece il numero dei dipendenti è insufficiente a mantenere un servizio di ristorazione interno, è necessario, come previsto dal CCNL, che le Aziende del Gruppo FS, effettuino convenzioni con la ristorazione esterna (trattorie, ristoranti, ecc...), per organizzare servizi sostitutivi di mensa con il P.70S, dal valore da definire sulla base delle convenzioni, esente da qualsiasi provvigione o spesa, che garantisca ai lavoratori un pasto standard; solo in mancanza di mensa aziendale o servizi sostitutivi, le Aziende del Gruppo dovrebbero erogare al personale, per ciascun pasto, un ticket restaurant, il quale valore dovrebbe essere comunque aggiornato all'aumento del costo della vita, in quanto l'attuale valore di € 6,20 non è più sufficiente per garantire un pasto decente e qualitativamente accettabile.



LETTERE AL DIRETTORE

Su "La Nostra Stazione" di febbraio è stato pubblicato un articolo a firma Navajos, avente ad oggetto il CRM (*oggi Assistenza Clienti*), che merita qualche considerazione anche da parte di qualcuno che ci lavora. A differenza di quanto sembra sostenere l'autore dell'articolo, la struttura funziona benissimo, tanto da ricevere i complimenti della clientela e di soggetti stranieri interessati alle modalità di svolgimento del nostro lavoro, ed è in fase di espansione. La dirigente, contrariamente a quanto sostenuto, ha una notevole esperienza nelle Ferrovie e spero che l'articolista non sollevasse obiezioni perché una donna è stata collocata in una posizione direttiva. La struttura ha inoltre permesso a me e ad altri colleghi di trovare una nuova ricollocazione lavorativa. Credo che il Sindacato dovrebbe favorire la nascita di strutture simili che consentano di fruire di professionalità ritenute sovrabbondanti nel loro precedente ufficio. *Ester*

Navajos risponde alla lettera di Ester

Cara Ester, la tua riflessione - arrivata dopo quattro mesi dalla pubblicazione del giornale, nel frattempo è uscito il numero di Aprile e quello odierno - consentimi, errata nelle considerazioni e ancor più nelle conclusioni, richiede da parte tua una rilettura dell'articolo in questione. Per aiutarti:

- 1) nell'articolo è il responsabile del CRM di Cargo che viene letto e valutato, non le sub strutture in cui si articolava il CRM;
- 2) la dirigente è se mai valorizzata percependo un suo contrasto con il dirigente responsabile del CRM;
- 3) la puntualizzazione sulla modifica della struttura del CRM è cacofonica essendo il giornale di febbraio e la modifica organizzativa risalente al Marzo successivo, (OdS 428);
- 4) è evidenziato infatti nell'articolo che il dirigente (*genere maschile*) responsabile (*sigh!*) del CRM, per contrasti e per scarso rispetto della professionalità altrui, in particolare nei confronti di altro dirigente, suo dipendente funzionale, lui sì di grossa e riconosciuta esperienza lo costrinse alle dimissioni; contrasti e dissonanze che sembrerebbero esistere ed insistere anche con la dirigente (*genere femminile*) oggi di Assistenza Clienti dell'ex CRM di Cargo. In conclusione, non è la ricollocazione del personale in discussione, non lo potrebbe essere! è analizzata e criticata la tempistica di attuazione del CRM, la modalità di attuazione delle attività oltreché del rispetto dei percorsi contrattuali; è, in estrema sintesi in discussione con questa risposta, ciò che viene capito del contenuto dell'articolo; non è la funzionalità degli addetti ricollocati, l'espansione dell'attività, la posizione direttiva di una donna, ma è la distorsione, la forzatura sino all'invenzione di contenuti che non sono presenti nello scritto e neppure nella fantasia dell'estensore.

Segue a pagina 8

A solo titolo di esempio cito il caso vissuto da qualche decina di viaggiatori, ma emblematico del disservizio che RFI spesso produce.

Ronco Scrivia, notte del 4 Luglio: improvviso temporale, annunciato però dai media molto più precisi di un tempo, allaga il sottopasso invisibile dai viaggiatori e costruito da RFI per i treni via Busalla per Genova, binario 1; a distanza di oltre 48 ore l'acqua continua ad essere all'altezza delle ginocchia, nessun giornale lo ha scritto e neppure il Capo Ufficio Stampa di Trenitalia ha potuto così disquisire sull'altezza dell'acqua e sull'eventuale differenza in centimetri che poteva essere indicata dai quotidiani. Rimane che i viaggiatori sono prigionieri, l'acqua arriva alle ginocchia, i treni vengono soppressi senza preavviso, le pulizie fanno schifo, i treni merci dopo le gravi perdite di trasporti internazionali, pur in presenza di dirigenti Cargo di seconda fila dai nomi esterofili più vari e, se ne deduce, di capacità penetrativa del mercato idonea se non altro per l'internazionalità della provenienza, sono sempre peggio.

Eppure per i treni cargo vi sono differenziazioni dei servizi commerciali che prevedono un'agguerrita formazione sia alla vendita internazionale, attualmente con le peggiori performance, sia con un servizio post vendita di assistenza - ex crm - che non si capisce bene a cosa serva visto che le attività di circolazione e di andamento treni non le può seguire per insipienza e perché gestite giustamente da Produzione.

Evidentemente l'attività di produzione non dovrebbe essere limitata alla formazione del treno ma anche alla vigile e costante analisi dell'andamento con intervento anche su RFI in caso di anomalie, sino alla consegna della merce.

Potrebbe così effettivamente intervenire anche sui fatti di circolazione che RFI gestisce in troppa autonomia e, spesso, trascurando l'andamento dei treni merci.

Potrebbe altresì dare competenza e completezza ad una attività che non può essere svolta da chi non conosce la circolazione ed i treni non avendovi mai avuto a che fare, non avendola compresa per giunta senza produrre nulla nei cinque anni dall'assunzione come per l'ex CRM di Cargo.

Dirigenti Cargo di 2ª fila, ... trasporti merci internazionali sempre peggio

...ARRIVANO I NOSTRI A TRENITALIA

LE GIUBBE ROSSE DOPO I BERRETTI GIALLI

Quando si arriva nella stazione dove lavoro, La Spezia, una media stazione, di notte e per me di solito alle 5 del mattino per iniziare il turno, il panorama che si presenta è quello di un accampamento di gente disperata.

Ci sono i turisti, spesso stranieri, addormentati per terra nell'atrio della biglietteria, sdraiati alle meglio su asciugamani, cartoni o, i più previdenti, nei sacchi a pelo; ci sono i barboni con i relativi cani, gli ubriachi e quelli un po' "fatti" per terra, appoggiati ai muri, chi dorme, chi sta male...

Ogni tanto arrivano zaffate di odori biologici poco simpatiche dagli angoli o da vicino le colonne.

La biglietteria ovviamente chiusa, le informazioni anche, il bar pure, la polfer non c'è, in giro pochi ferrovieri, impegnati a fare il loro lavoro.

Stazione quindi deserta, percorsa però da brutte facce, (una volta ho visto in diretta un accoltellamento).

La sala d'aspetto da anni la notte è chiusa a chiave, la gente che aspetta i treni, che comunque anche di notte partono, donne, bambini, handicappati, persone anziane, gira sui marciapiedi.

Ora, per fortuna è estate e può essere anche piacevole chiacchierare su una panchina.

Ci sono in giro dei manifesti, con faccioni di anzianotti ferrovieri col berretto giallo che dicono: c'è un amico sul vostro treno!

E una persona neutrale, né amico, né nemico, in stazione, non si potrebbe avere?

Ma è di oggi la notizia che il trasporto pax locale della Toscana assumerà velocemente dei giovani per inaugurare un nuovo servizio: il giubbotto rosso!

Per sapere cos'è, i criteri di assunzione, cosa farà di preciso, occorre aspettare che i giochi siano fatti, perché si possono fare solo illazioni, le informazioni ci vengono date goccia a goccia, man mano che l'operazione prosegue.

Quello che è dato di sapere dalle locandine pubblicitarie sui treni è che mentre il Berretto Giallo è un amico che supporta il viaggiatore, il Giubbotto Rosso avrà una funzione repressiva, dovrà scovare i colpevoli rei di non avere il biglietto e punirli.

Speriamo bene!

Di personale di bordo preso a sputi, sassate, pugni, assalito da ragazzotti senza biglietto, pestato e fatto cadere dal marciapiede sulla rotaia pericolosamente vicino alle ruote del treno, addirittura morso o colpito a calci nei polmoni, a valigiate nella schiena... non vorremmo sentir più parlare.

G.M. Segr. Prov. Orsa
La Spezia

Non Vi dimenticate di visitare il nostro Sito

www.sapsorsa.it

dove trovi tutte le notizie aggiornate in tempo reale, fra l'altro, hai la possibilità di calcolare la Tua Retribuzione di Luglio

IL DUBBIO POLITICO

di Navajos

Ho un tarlo che mi rode dentro da molto tempo: da sempre in politica chi vince cambia tutto. Ce l'hanno ribadito le ultime elezioni regionali, se era il caso di avere conferme, dove i vincitori hanno immediatamente dato la stura alle nomine di pertinenza Regionale.

Per cui tutti i vertici in cui la Regione ha titolo hanno visto un vortice di sostituzioni con inserimenti politicamente più idonei ai vincitori. Per una ragione a noi incomprensibile questo non accade nella più grande struttura trasportistica italiana: le FS. Sembrerà strano ma la sostituzione di Cimoli alla guida di FS non ha avuto, come immediata conseguenza del cambio della guida al governo, il ricambio degli uomini a lui fedeli, di cui la stampa si era occupata anche per le prebende economiche che solo per alcuni erano state elargite ad ampie mani. Soltanto dopo lunghi bracci di ferro alcuni uomini (e donne) sono infine cambiati, ritrovandosi in qualche caso alla corte Alitalia.

Nessun cambio invece dove si gestisce a piene mani partite economiche di estremo rilievo, RFI, o dove ancor più di rilievo si gestiscono assunzioni di personale. Sembrerebbe che alla destra non interessi il mantenimento del successo; tanto che potenziano di fatto, l'opposizione che può godere dei benefici derivanti dal poter contare su propri uomini.

La cosa che più meraviglia deriva poi dal fatto che addirittura uomini di rilievo della sinistra, anche per i ruoli ricoperti e per la rivenndica di appartenenza al mondo della sinistra, sono addirittura protetti da persone di rilievo della destra, che hanno notevole potere svolgendo funzioni di estremo rilievo al senato. Accade quindi che l'amministratore delegato di RFI nonostante i suoi precedenti politici e sindacali, sindaco di un paesino con giunta di sinistra nel Lazio, appartenenza ai DS, ex dirigente nazionale del sindacato FILT della CGIL, mantenga, protetto dalla destra!!! un pieno potere come se solo lui fosse in grado di gestire le sorti di milioni di Euro, che generosamente lo stato elargisce a FS e che, ogni volta che sposta dei finanziamenti appoggia o indebolisce la politica del paese a cui i finanziamenti sono destinati. Già in precedenza lo ricordammo, le elezioni si vincono anche e soprattutto governando, non lasciando governare gli avversari, quando addirittura, come nel caso citato, non si potenziano.

FidelityCard InLinea. Dedicata a Te Ferroviere.

La card esclusiva che premia la Tua fedeltà e la Tua scelta. La scelta di HDI Assicurazioni. FidelityCard InLinea Ti regala premianti occasioni, senza precedenti.

Richiedi subito la Tua FidelityCard InLinea e partecipa a tutte le promozioni a Te dedicate. Per saperne di più clicca su www.inlinea-hdi.it, leggi il regolamento e non perdere tempo, prova subito a vincere.

HDI
ASSICURAZIONI

FidelityCard InLinea.

Più che una card,
un treno di premianti occasioni.

Al tuo fianco, ogni giorno.