



L'editoriale di Roberto Spadino

Le pensioni d'oro dei ferrovieri

Gent.mo Dott. Boeri, in premessa non possiamo che apprezzare il suo sforzo di rendere l'INPS trasparente e capace di veicolare agli italiani l'attuale stato delle loro pensioni, sfruttando le Sue in dubbie capacità professionali e le competenze che attestano i molti incarichi di prestigio che Ella riveste, non ultimo la Sua docenza presso l'Università Bocconi di Milano. Ci permetta solo di eccepire che ad un luminare in economia del lavoro, come Lei è, non si attaglia - a nostro parere - il ruolo di Presidente dell'INPS ed in generale di massimo esponente di un settore specificatamente legato alla previdenza.

Questo non offusca certamente il suo prestigioso curriculum, ma la Sua "iniziativa trasparenza" - con la quale nel sito INPS ha pensato bene di inserire le informazioni che spiegano le storture di alcuni Fondi previdenziali (nello specifico parlo dell'ex Fondo Opafs) - scontano, forse, una carenza di informazioni sulla storia e le vicissitudini dei vari fondi pensione.

Lei, dopo aver "chiarito" il Fondo speciale dei Dirigenti ex INPDAI e quello per il trasporto aereo, ha reso pubbliche quelle che a Suo dire sarebbero le ingiustizie del Fondo Speciale FS. I punti che ha evidenziato nella Sua "3^ Scheda" sono i seguenti:

Il Fondo era già in rosso prima del suo passaggio all'Inps e dal 1973, i suoi squilibri gestionali sono a carico del bilancio dello Stato. Dal trasferimento della gestione in Inps i risultati economici annuali sono stati sempre negativi anche per il progressivo peggioramento del rapporto iscritti/pensionati, dovuto al fatto che i lavoratori assunti dalle società appartenenti alla Holding FS dopo il 1 aprile 2000 vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD) e non più al Fondo speciale.

La prima affermazione è presto spiegata. Fino all'emanazione della Legge n. 210 del 17 maggio 1985 (istituzione dell'Ente «Ferrovie dello Stato») i fabbisogni organici dei ferrovieri venivano determinati per legge (in quanto dipendenti statali). Successivamente, le continue applicazioni di tecnologie (chiusura di passaggi a livello, automazione degli scambi, estensione degli apparati centrali elettrici ed in seguito l'informatizzazione e le variazioni

normative) hanno ridotto dei due terzi la necessità del personale oggi carente in moltissimi comparti. Provenendo dall'ambito statale e non avendo titolo ad ammortizzatori sociali per i ferrovieri è stata prevista la fuoriuscita dal lavoro prima con i prepensionamenti e successivamente con il fondo di sostegno al reddito. Diminuendo il personale in servizio ed aumentando i pensionati lo squilibrio è diventato inevitabile.

Per quanto riguarda la seconda parte della scheda credo basti ricordare che non esistendo, dunque, nuovi dipendenti che alimentano il fondo da aprile 2000 e continuando ad erogare le pensioni a chi ha regolarmente versato i suoi contributi, il disavanzo appare essere la più logica delle conseguenze.

Pensione di vecchiaia: 58 anni di età e 25 di contribuzione, 60 anni di età e 25 di contribuzione e 62 anni di età e 30 di contribuzione, a seconda dei profili professionali.

Omissis Venivano riconosciute "maggiorazioni" di periodi contributivi (denominate aumenti di valutazione), ai fini della determinazione dell'importo della pensione retributiva, pari a 1/10 o a 1/12 (per cui, ad esempio, per alcuni profili professionali 20 anni di anzianità contributiva equivalevano a 22 anni di contributi).

La riforma Fornero ha ingiustamente eliminato, per un errore di scritturazione nel testo della legge (cosa per altro nota ed ammessa dallo stesso Governo), il riconoscimento per alcune categorie di ferrovieri delle attività particolarmente gravose che svolgono durante il loro servizio (Capi Treno, Macchinisti, Manovratori, Formatori Treno e Naviganti) portando il limite pensionistico "senza colpo ferire" dai 58 ai 67 anni di età. Per quanto riguarda l'aumento del 10° e del 12° questo veniva applicato a quelle categorie per le quali era prevista l'andata in quiescenza a 58 e 60/62 anni in quanto, andando prima in pensione, non avrebbero potuto maturare il massimo e quindi non era un ulteriore beneficio, ma la semplice conseguenza. Ad oggi, diversamente da altri, per i ferrovieri questa palese stortura previdenziale non è ancora stata sanata.

Torniamo alla Sua nota per segnalare che Lei ha evidenziato come:

continua a pag. 5

Tecnico Polifunzionale:

rivalutare il lavoro,
sviluppare la professionalità



di Roberto Valentini

Il TPT è una figura professionale nata nel 2010 all'interno di un accordo nazionale che già allora l'ORSA aveva sonoramente bocciato. Ed oggi - a distanza di 5 anni - possiamo confermare che questo profilo è nato male e cresciuto peggio.

Pagina 7



chi aspetta una sentenza contraria ...

Vallo della Lucania, Napoli, 2 sentenze della Corte di Cassazione eppur nulla (o quasi) si muove. Nel Gruppo FSI gli indumenti da lavoro si lavano e si conciliano le pendenze arretrate "a spot", magari nella segreta speranza che cambi l'aria nelle aule di tribunale ed arrivino (per il Gruppo FSI) le agognate sentenze contrarie...

Pagina 5



Consiglio Nazionale

S.A.P.S.

OR.S.A. Ferrovie

Rimini

19, 20 e 21 maggio 2015

DOSSIER

Privato ... è bello (!?)

Pagine 2 e 3

UFFICI MATERIALE ROTABILI:

INIZIA L'ESODO,

GARANTIRE LA RICONVERSIONE

di Ferdinando Battaglia

Con l'entrata in esercizio del tablet per il personale mobile, il processo di produzione e consegna dei documenti treno sarà centralizzato, superando di fatto l'attuale organizzazione territoriale degli UMRP. Già da maggio le Freccie si renderanno autonome nella gestione del processo e non avranno più bisogno del service degli UMRP del Servizio Universale. Aperto il confronto per la ricollocazione professionale del personale.

Pagina 5



Privato

... è bello (!?)

di **Alessandro Trevisan**

Dai Macchinisti agli Operatori d'Impianto, dai colleghi del Customer Care ai Train Specialist, alle Hostess ed agli Steward. Il 10 aprile lo sciopero Nazionale (e generale) dei lavoratori di NTV ha visto una massiccia adesione e, francamente, non poteva essere altrimenti. 246 ferrovieri e le loro famiglie messe sul lastrico da una Società che non sa nemmeno quanti esuberanti "le servano" per aggiustare i bilanci.

Sì, perché la comunicazione di Unindustria del 2 aprile 2015 - che avvia l'iter previsto dalla Legge 223/91 - parla, per l'appunto, di 246 esuberanti su poco più di 1000 dipendenti, ma non più tardi di un mese prima la stessa Società confermava 220 esuberanti a valle di circa 25 uscite volontarie.

È solo un inciso, rispetto alla vastità della crisi aziendale, ma conferma l'approssimazione con la quale questa Impresa giunge oggi - a distanza di 9 anni dalla sua fondazione ed a meno di 3 dall'inizio dell'attività - a certificare il fallimento di una iniziativa imprenditoriale unica nel panorama europeo del trasporto ferroviario dei passeggeri sui treni ad alta velocità. Un "unicum" che si dice vittima del monopolio del Gruppo FSI, dell'aggressività di Trenitalia e dell'ostruzionismo di RFI. Poi inizi a scavare dentro al Piano Industriale (a partire da quello dello start-up) e nei bilanci e ti accorgi dei macroscopici errori di valutazione del management e forse anche di un eccesso di grandeur dei soci fondatori.

Innanzitutto l'offerta: treni di 1ª classe superior con tanto di hostess e steward al seguito, composizione bloccata con 124 posti di Club-Prima su 450 totali per un servizio da jet-set che doveva elevare il trasporto ferroviario ad alta velocità. Poi il bilancio: al 31/12/2013 le spese per il personale incidono meno del 16% sulle voci che compongono i costi di produzione, mentre eclatanti erano gli oltre 14 milioni di commissioni e spese bancarie (anche di quelle stesse banche che figurano tra gli azionisti della Società...), i quasi 9 milioni di consulenze e gli oltre 24 alla voce "trasporti e servizi".

Dunque, anche nell'Impresa Privata (che per eccellenza in questo Paese rappresenta "il bello") si scarica sul costo del lavoro gli errori strategici del management, ma non solo.

Eppure all'Italo, in panne sui binari, i "soccorsi" non sono mancati: l'Autorità di Regolazione dei Trasporti nel novembre del 2014 ha tagliato del 37% il pedaggio consentendo il recupero per NTV di circa 30 milioni di Euro. È di poche settimane orsono la notizia che Nuovo Trasporto Viaggiatori ha appena ottenuto dal ministero dello Sviluppo Economico i titoli di efficienza energetica destinati alle aziende virtuose nel campo del risparmio di energia per un valore di quasi venti milioni di euro l'anno.

Questo senza tenere conto che, che NTV ha iniziato la propria attività forte di un contratto di start-up che le ha consentito di abbattere del 30% il costo del lavoro rispetto ad altre imprese ferroviarie, per poi dichiarare - dopo 2 soli anni - lo stato di crisi e strappare ai Sindacati (i soliti) un contratto di solidarietà per un ulteriore

10% di "sconto".

Se mettiamo insieme tutte queste scialuppe di salvataggio, la nave (pardon, il treno...) dovrebbe tornare in linea di galleggiamento ed invece NTV che fa? Conferma tutti gli esuberanti e chiede al Sindacato un nuovo contratto di solidarietà con un taglio stipendiale del 21% su base mensile più, tanto per non farsi mancare nulla, il blocco salariale. Il tutto non per uno o due anni, ma per i prossimi 6 anni! A questa che non è una proposta di negoziato, ma una vera e propria provocazione i lavoratori non possono che rispondere con lo sciopero e la mobilitazione, sciopero convinto e partecipato nonostante la delibera della Commissione di Garanzia (vedi articolo a pagina 3 ndr) ed i servizi "massimi garantiti" che NTV ha utilizzato in funzione anti-sciopero.

I lavoratori, con la loro adesione, hanno chiaramente detto con chi stanno: con il Sindacato con cui condividono le richieste di riduzione dell'impatto occupazionale e salariale. Speriamo che ciò serva a rimettere in piedi un confronto serio tra le parti (anche con il coinvolgimento del Governo se necessario) e con questo obiettivo l'OR.S.A. Ferrovie ha chiesto e ottenuto l'avvio dell'esame congiunto in Unindustria sulla quantificazione degli esuberanti.

La vertenza entra dunque nella fase calda e l'OR.S.A. farà sino in fondo la sua parte per tutelare lavoro e lavoratori. Quale morale trarre da questa vicenda che mette a repentaglio 246 ferrovieri di ultima generazione e le loro giovani famiglie, magari convinte di aver trovato una occupazione perlomeno stabile?

Che l'Italia ha una classe imprenditoriale incapace di misurarsi sul mercato, perché - checché ne dicano Montezemolo, Dalla Valle & Co. - in Italia la liberalizzazione sui binari c'è ed è la più concorrenziale di tutto il Continente. Forse converrebbe al nuovo Amministratore Delegato (al quale chiediamo e non solo auguriamo di proporci un serio piano industriale di risanamento e sviluppo sul quale confrontarci) prendere esempio da Imprese di ben altro spessore che in Italia sono venute a fare servizio senza progetti faraonici, ma sfruttando gli spazi che l'incumbent (Trenitalia) non riesce o non vuole occupare. In tal senso l'esperienza di DB-OBB sui valichi dovrebbe essere di insegnamento (vedi l'indiscreto di questo numero a pag. 3 ndr).

Insomma, come in tutte le cose devi innanzitutto sapere che prodotto offrire, come produrlo, pubblicizzarlo e smerciarlo, a chi il tuo prodotto è rivolto... e soprattutto se questo risulterà sufficientemente appetibile e concorrenziale. Parlando di trasporto e di treni essere stato presidente Ferrari o patron della Fiorentina è un curriculum che non basta...

Firmato nella notte del 17 aprile l'accordo sul contratto di solidarietà che scongiura i licenziamenti

Dopo una serie di incontri senza risultato, l'alta partecipazione dei ferrovieri allo sciopero e l'avvio delle procedure di verifica congiunta degli esuberanti proposti da NTV in sede confindustriale nella tarda serata del 17 aprile è stato siglato l'accordo sul Contratto di Solidarietà biennale (2015-2017) che scongiura i 246 licenziamenti.

A partire dal 4 maggio si dà avvio al confronto sul piano di crescita professionale e sulla formazione, mentre dal successivo giorno 7 inizieranno gli incontri sugli aspetti della normativa contrattuale, sull'organizzazione del

Solidarietà di tipo "difensivo", ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, L. n. 863/1984 e dell'art. 5, L. n. 236/1993 e successive modifiche e integrazioni, con intervento del trattamento di integrazione salariale nelle misure previste dalle vigenti disposizioni di legge.

3. Ambito di applicazione

L'applicazione del Contratto di Solidarietà riguarderà tutte le sedi di lavoro (strutture centrali e territoriali di NTV).

Nell'ambito delle strutture individuate potrà essere interessato dall'applicazione del Contratto di Solidarietà tutto il personale dipendente in forza alla data del presente verbale di accordo.

omissis

4. Decorrenza e durata

Il Contratto di Solidarietà avrà decorrenza per la durata di 24 mesi a partire dal 23 aprile 2015 al 22 aprile 2017.

Le Parti si incontreranno periodicamente per verificare la situazione aziendale e monitorare l'applicazione del contratto di solidarietà, anche al fine di variare, porre termine o di ridurre l'impatto del regime di solidarietà.

5. Riduzione dell'orario di lavoro

Il normale orario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo di Lavoro di NTV del 25 luglio 2011 e applicato dalla medesima NTV.

La percentuale complessiva di riduzione dell'orario di lavoro è definita nel biennio di riferimento nella misura media del 21% per i lavoratori come da elenco allegato costituente parte integrante del presente verbale di accordo.

L'articolazione della riduzione dell'orario potrà essere effettuata secondo le seguenti modalità, anche in concorso tra loro e secondo le esigenze gestionali dell'azienda:

A. giornate intere di sospensione dell'attività distribuite:

- i. all'interno del mese;
- ii. concentrate in settimane intere sempre nell'arco del mese;
- iii. all'interno delle settimane lavorative sempre nell'arco del mese;

B. riduzione giornaliera dell'orario di lavoro.

Nell'ambito di incontri periodici l'Azienda illustrerà i turni di lavoro programmati ai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

6. Deroghe all'orario concordato

E' fatta salva la facoltà, ai sensi dell'art. 5, comma 10, della Legge n. 236/93, di modificare in aumento l'orario ridotto come determinato dal presente verbale di accordo, per soddisfare temporanee esigenze di mag-

gior lavoro qualora intervengano non preordinate esigenze di salvaguardia del servizio, di funzionalità del trasporto, a periodi feriali e/o ad eventuali nuove attività straordinarie ad oggi non prevedibili; in tali casi NTV ne darà comunicazione ai competenti uffici del Ministero del Lavoro informando tempestivamente le Organizzazioni Sindacali stipulanti.

7. Effetti sulla retribuzione e istituti normativi

NTV disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, del trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge sopra richiamate, nel presupposto dell'accettazione della relativa domanda da parte del competente Ministero del Lavoro e Politiche Sociali.

Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti e corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, fatta eccezione per il Trattamento di Fine Rapporto per il quale troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 1, comma 3, della legge 29 maggio 1982, n. 297, e all'art. 1, comma 5, del Decreto-Legge 30 ottobre 1984, n. 726 convertito, con modificazioni, in legge 19 dicembre 1984, n. 863.

8. Interventi aziendali per favorire l'occupazione

Fermo restando quanto già indicato in premessa, NTV, previo, se del caso, esame congiunto con le Rappresentanze Sindacali, porrà in essere, durante il periodo di durata del contratto di solidarietà, 7 specifici progetti formativi articolati in formazione d'aula/training on the job rivolti al personale in forza individuato dall'azienda nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente e sulla base del programma illustrato.

Inoltre, NTV intende intraprendere per agevolare il mantenimento degli attuali livelli occupazionali le seguenti attività:

- a. sviluppo del network attuale con l'attivazione di nuovi servizi;
- b. attuare un piano di sviluppo professionale rivolto al personale in organico verificando la fattibilità di formare ed abilitare istruttori e personale certificato (macchinisti - train manager - operatori impianto);
- c. sviluppare le attività di vendita coinvolgendo anche il personale di assistenza (bordo e terra) nelle attività commerciali e di vendita, prevedendo una specifica formazione e training on the job e appositi sistemi di valorizzazione economica;
- d. assicurare il mantenimento e lo sviluppo delle competenze del personale di staff ed indiretto, secondo uno specifico piano formativo funzionale alla razionalizzazione e semplificazione delle nuove procedure e processi di back office.

Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo, le Parti si danno atto di aver regolarmente e correttamente esperito quanto previsto ai fini degli artt. 4 e 24, L. n. 223/91 e dall'art. 1, L. n. 863/84 e art. 5 L. n. 236/93 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ad ogni altra disposizione prevista da leggi, norme e contratti/accordi vigenti.



lavoro e su nuovi sistemi incentivanti. Ecco un ampio stralcio del verbale di accordo:

omissis

le Parti dopo un ampio esame dell'intera situazione economica produttiva aziendale, e sulla base delle motivazioni espresse da NTV in premessa, ritenendo di affrontare tale situazione facendo ricorso a tutti gli strumenti che possano salvaguardare i livelli occupazionali e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori concordano di ritirare la procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 L. n. 223/91 e di gestire i 245 esuberanti di personale non dirigente mediante l'attivazione dell'istituto del Contratto di Solidarietà di tipo "difensivo" di cui all'art. 1 comma 1 della Legge n. 863/1984 e successive modifiche e integrazioni, per consentire le finalità di cui alla predetta norma, in modo tale da poter scongiurare il ricorso alla riduzione di personale dipendente.

Con tale finalità le Parti precisano quanto segue:

1. Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo.

2. Finalità del verbale di accordo

Al fine di evitare il ricorso a strumenti traumatici quali la procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 L. n. 223/91, le Parti concordano l'utilizzo dell'istituto del Contratto di

**ESUBERI...
... e la magia**

è fatta



anzi, NO!

la Delibera del 1° aprile 2015 Commissione di Garanzia. Per chi?

Stavolta il pesce d'aprile è stato apprendere che non si è trattato di un pesce d'aprile.

La Delibera n. 631/15 della Commissione di Garanzia con la quale si dava indicazione immediata alle Organizzazioni Sindacali di ridurre a 8 ore lo sciopero nazionale di NTV e, nel contempo, si ordinava (sigh!) all'Azienda di provvedere - per suo conto - alla predisposizione di servizi minimi con relativo comando di personale, ha rappresentato l'apice della prevaricazione di una Commissione istituita, se lo ricordino politici e cittadini, per "...garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero

con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati...", cioè per tutelare "...la libertà di circolazione nei trasporti pubblici urbani ed extraurbani autoferrottranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali ed in quelli marittimi (limitatamente al collegamento con le isole)..." così come sancito all'art.1.2.b) della Legge 12 giugno 1990, n. 146 modificata dalla l. 11 aprile 2000, n. 83.

Nello sciopero di 24 ore del 10 aprile 2015, il primo dichiarato da tutti i Sindacati per NTV, le condizioni per garantire la mobilità dei cittadini italiani c'era tutta! Ancorchè avesse scioperato il 100% del

personale della Società di Montezemolo-Della Valle, in Italia il 10 aprile nessuno se ne sarebbe accorto, o quasi, avendo ogni cittadino a disposizione oltre 400 treni di Trenitalia per la media-lunga percorrenza, dei quali 238 frecce di Alta Velocità. Ma alla Commissione "garantire" che gli italiani si potessero comunque muovere in treno, evidentemente non bastava. Sono state poste le condizioni per una ulteriore "stretta" interpretativa, ampliando il principio di servizio minimo, a nostro parere ben oltre i precetti stessi della Legge sul diritto di sciopero.

Questo nonostante le ragioni per chiamare i lavoratori di NTV allo sciopero non erano di poco conto: 246 esuberanti su circa 1000 addetti, la scandalosa proposta di 6 anni di contratto di solidarietà con punte del 35% di taglio ai salari bastano e avanzano... per tutti, fuorchè ai "tutori del trasporto pubblico" in Italia che hanno deciso di emanare una Delibera che riteniamo sbilanciata verso gli interessi della Società e deformante dei contenuti legislativi in materia. Infatti, affermare che:

a) in assenza di una regolamentazione giudicata idonea la Commissione possa emanare - su due piedi - una regolamentazione provvi-

soria ad hoc "...tenendo conto delle previsioni degli atti di autoregolamentazione vigenti in settori analoghi...", è in palese contrasto con il disposto dell'intero articolo 13 della L.146 che consente, sì, l'emanazione da parte della Commissione di una regolamentazione provvisoria, ma solo a valle di una procedura di consultazione e pronunciamiento delle parti in-

condizioni per l'azzeramento del diritto di sciopero confinandolo ad una inutile certificazione numerica degli scioperanti il cui costo ricadrebbe unicamente (ed inutilmente) sui lavoratori.

Ottemperare a tale ingiusta indicazione è stata, per l'ORSA, una scelta sofferta sulla quale ha pesato la retromarcia degli altri Sindacati, ma la decisione assunta dalla Segreteria Generale di denunciare al TAR del Lazio la Delibera è il segnale che non intendiamo sopportare ulteriori, velleitari, tagli al diritto di sciopero nel nostro Paese, riaffermando invece la piena legittimità dei lavoratori ad utilizzare - correttamente e dentro il perimetro di Legge - lo strumento costituzionale dell'astensione collettiva dal lavoro.

Deprimente è prendere atto che, nonostante la legislazione italiana sul diritto di sciopero sia la più restrittiva in Europa, chi dovrebbe vigilare sulla sua equilibrata applicazione è il primo che ne rafforza unilateralmente i limiti e gli obblighi, sempre a carico del Sindacato e dei lavoratori.

La domanda con la quale abbiamo titolato questo articolo torna dunque prepotente.

Al TAR l'ardua risposta.

La Redazione



teressate, con tempi e modi che non possono essere bypassati da una semplice "indicazione immediata". Dunque la riduzione a 8 ore dello sciopero di NTV è una prova muscolare della CdG che intende affermare il suo diritto ad intervenire senza limiti sulle vertenze, statuendo a suo unico giudizio;

b) l'Azienda, in carenza di accordo tra le parti, debba "...provvedere unilateralmente, con la predisposizione di un piano dei servizi e con l'individuazione di un contingente minimo di personale addetto, al fine di assicurare le prestazioni indispensabili a tutela dei cittadini utenti." è, a nostro parere, un vero e proprio abuso di potere che non possiamo permettere si perpetui in situazioni analoghe ponendo, di fatto, le

PRESENTATO IL PIANO D'IMPRESA DI

TERMINALI ITALIA

UN PIANO DI SVILUPPO CHE GUARDA LONTANO

di Giuseppe Maltese

Il 17 marzo 2015 Terminali Italia ha presentato alle OO.SS. il piano d'impresa 2014/2017.

Un piano ambizioso che l'Ing. Ventrella, A.D. della Società, ha dichiarato essere "in linea con gli obiettivi indicati dalla UE e con quanto previsto nell'allegato 7 del PIR valido per il prossimo orario 2015/2016".

Controllata all'89% da RFI e 11% da Cemat, Terminali Italia è impegnata a fornire agli operatori del trasporto intermodale i servizi del cosiddetto ultimo miglio (tiri gru, sosta unica per unità di trasporto intermodale e manovra) ad un prezzo "aperto e non discriminante".

Nel solco del Dlg 188/2003 l'obiettivo è quello di garantire l'equilibrio economico - finanziario dell'azienda, senza tralasciare una maggiore efficienza nell'utilizzazione di scali e terminali merci

I Servizi Core si riassumono in 3 macro - aree nelle quali si concentrano le attività di:

- Manovra di treni e carri (programmazione ed erogazione del servizio, manutenzione locomotori, gestioni occupazioni binari);

- Handling UTI e carico/ scarico carri;

- Attività di supporto e servizi aggiuntivi (soste, riparazioni, stoccaggio, noleggio), mentre le strategie di T.I. puntano ad un riposizionamento nel mercato terminalistico, alla concentrazione ed all'innovazione tecnologica che consenta di rispettare il piano di sviluppo al 2017.

la pianificazione

Terminal Italia gestisce 17 impianti in tutto il Paese, (per l'80% proprietà di RFI), suddivisi per area: Nord Ovest (Segrate, Milano Sm.to, Milano Certosa, Brescia e Torino) - Area Centro (Verona, Bologna, Parma, Villa selva e Livorno) - Area Sud (Bari, Brindisi, Brindisi Versalis, Roma Sm.to, Marcianise, Catania e Gela). Tra le iniziative di piano vanno segnalate quelle riguardanti Marcianise e Roma per i quali sarà rinnovato il contratto di affidamento SGT. E' prevista l'autoproduzione del servizio di handling a Villaselva, la cessazione di fornitura del servizio di handling a Mortara ed i contratti di rete a Bari - Verona Q.E. - Bologna e Parma.

Sugli investimenti è previsto l'incremento dei mezzi operativi, degli impianti e delle attrezzature per un totale di 7.710.000 Euro (acquisto di 10 gru semoventi destinate 6 a Verona, 4 a Segrate; 10 nuove autogru ed un nuovo locomotore per l'impianto di Bari).

la posizione del Sindacato

Una sfida che il Sindacato ha accolto positivamente, anche tenendo conto della situazione finanziaria della Società che è riuscita - pur in una situazione di particolare crisi del settore merci - a confermare la sua presenza nel mercato garantendo una solidità d'Impresa come dimostrano i risultati ottenuti nel 2014. Infatti, a fronte di un rapporto MOL/RIC. OPERATIVI negativo dal 2009 al 2011, il trend positivo iniziato nel 2012 non si è mai interrotto, arrivando al 16% nel 2014. Ora è il momento di accompagnare gli obiettivi aziendali con un piano del lavoro che confermi i livelli occupazionali e la collocazione del personale di Terminali Italia all'interno del Contratto delle Attività Ferroviarie, sviluppando il servizio di manovra al fine di rendere ottimale l'intero processo dei servizi del cosiddetto "ultimo miglio".

In tal senso Terminali Italia ha confermato il suo impegno, sia per gli aspetti contrattuali che per quelli occupazionali, anticipando l'imminente immissione a Verona di 4 risorse ed a Segrate di 3. Sul più complessivo scenario occupazionale viste le possibili uscite e le ricollocazioni di personale in alcuni Impianti (Catania, Certosa, Gela) le parti hanno convenuto di rincontrarsi per una verifica congiunta sul raggiungimento degli obiettivi di piano. ■

Indiscreto



Chi vince dove FS diceva di perdere - part 2 - ... L'abbiamo sempre sostenuto sin dagli esordi della liberalizzazione ferroviaria: altro che privati, altro che "industriali del binario (magari italiani)"! La gara sul ferro in Italia l'avrebbero giocata e vinta i big player, le grandi aziende monopoliste europee: DB - SNCF - OBB - FFS e qualche competitor simil-privato del tipo Arriva, la società inglese specializzata nel trasporto pubblico su ferro e su gomma

che dall'aprile 2010 (udite! udite!) è stata acquisita dal Gruppo Deutsche Bahn. I fallimenti di chi ci ha provato, dal precursore Arena sulla Torino - Milano (i cui treni non esistono più) sino all'accoppiata Montezemolo / Dalla Valle (con l'attuale stato di difficoltà nel quale si dibatte NTV - vedi "Dossier NTV" ndr) ne sono lampanti esempi.

Orbene, l'assalto del "nemico d'Olttralpe" è partito dai confini, come si conviene in ogni guerra... e quella per la supremazia dei trasporti non si discosta dal cliché. Per la verità più che di un assalto si è trattato di una "ritirata", quella di Trenitalia dai valichi di frontiera del Brennero e di Tarvisio con la rinuncia, dal 2010, a fare i treni per Monaco di Baviera. Decisione che al Sindacato è apparsa subito incomprensibile, ma ci ha pensato l'allora A.D. del Gruppo FSI - Mauro Moretti - a fare chiarezza (o almeno a provarci). Infatti, ad una precisa domanda dell'ORSA sulle ragioni dell'abbandono rispose, piccato, che i treni per l'Austria e la Germania via Brennero erano stati lasciati alla concorrenza perché diseconomici.

Sono passati 5 anni ed il primo lustro di DB Bahn Italia Srl (l'accoppiata DB-OBB che con i suoi Eurocity ha sostituito i treni italiani sulla tratta) è stato festeggiato dal Dr. Marco Kampp - Amministratore Delegato della Società - che alla stampa ha snocciolato i numeri di un successo che ci fa dire: ma come avranno fatto?

ad arrivare, con un crescendo che mai si è interrotto dal 2010 ad oggi, a 10 collegamenti giornalieri tra l'Italia, l'Austria e la Germania con cadenza bioraria e con coincidenze a Monaco per i treni alta velocità ICE diretti ad Amburgo, Berlino, Francoforte, Colonia;

a chiudere il 2014 con un fatturato superiore ai 20.000.000 di €. e pari all'11 per cento in più rispetto al 2013;

a trasportare, nell'anno, oltre un milione di passeggeri da e per la Germania, rispetto ai circa 380.000 del 2010.

Il tutto per portare l'Azienda, come dice Kampp, ad essere una grande realtà del panorama trasportistico italiano: "quella che 5 anni fa sembrava essere solo una sfida molto difficile oggi si dimostra essere diventata realtà - afferma l'Amministratore Delegato - Eravamo pionieri, ma ora possiamo con orgoglio affermare di essere tra i maggiori operatori ferroviari del nord-est italiano, e sono molti i progetti già in cantiere per continuare ad operare con successo in Italia".

Ciliegina sulla torta della "colonizzazione" ferroviaria del Paese è che Trenitalia, da utilizzatore delle tracce che oggi sono di DB-OBB, è diventata sales partner dell'Azienda Austro-Tedesca, cioè quella che le vende i biglietti.

Non c'è che dire: in tema di sconfitte noi non ci facciamo mancare proprio nulla...

trivi

Convegno su:

Le politiche del trasporto pubblico locale:

evoluzione, criticità e prospettive per cittadini, utenti e lavoratori.

Il trasporto pubblico locale attraversa ormai da molti anni una situazione di profonda crisi. Stretto tra una normativa di regolamentazione confusa ed incerta ed una cronica e mai sanata scarsità di fondi di finanziamento, il TPL italiano si rivela profondamente inadeguato a soddisfare una crescente domanda di mobilità sostenibile proveniente da milioni di cittadini. Sia la mobilità urbana che quella extra-urbana risultano fortemente inefficaci in molte città del Paese, specialmente nelle grandi aree urbane e nelle località anche medio-piccole del centro-sud.

mentano restano opzioni facoltative. Laddove esse sono state attuate, del resto, non hanno dato prova di particolare successo. Anzi sono emerse in modo piuttosto evidente (emblematico il caso del TPL genovese) le criticità associate a tali politiche. Le speranze di sviluppo del settore, tanto più in presenza di fondi sempre più scarsi, sono state tutte riposte nella liberalizzazione del mercato, trascurando il fatto che la liberalizzazione in sé non può dare alcuna garanzia di miglioramento del servizio erogato, che presenta criticità potenzialmente piuttosto rilevanti. In particolare l'introduzione di principi competitivi,

molto importanti. In primo luogo conduce, almeno in parte, alla rottura del principio di solidarietà di rete tipico del trasporto pubblico, per cui le tratte più remunerative (in quanto più frequentate) consentono di reperire le risorse per il finanziamento dei servizi universali (strutturalmente in perdita).

In secondo luogo rischia di innescare una concorrenza basata non tanto o non solo su aumenti di efficienza nella gestione del servizio, ma sulla riduzione dei costi sociali legati in prima battuta al costo del lavoro.

Anche la presenza di clausole sociali forti nell'accompagnamento del processo di liberalizzazione non è di per sé sufficiente, come dimostrano molti casi concreti, ad impedire il rischio di una corsa al ribasso sui costi sociali (in primis del lavoro).

I provvedimenti presi dall'attuale Governo vanno nell'ormai consolidata duplice direzione di riduzione complessiva dei fondi a disposizione degli enti locali e, come annunciato proprio in questi giorni, di accelerazione sulla liberalizzazione del mercato del trasporto pubblico locale. Appare davvero difficile, in un simile contesto, sperare nell'avviamento di un percorso virtuoso di sviluppo del TPL.

Il trasporto pubblico, in particolare nella sua dimensione locale (senza dubbio la più "densa" e congestionata dall'eccesso di trasporto privato) presenta delle fortissime esternalità positive immediate e di lungo periodo che una qualsiasi politica dei trasporti di ampio respiro non può non tenere in conto.

Occorre una prospettiva di analisi che includa, nella valutazione dei costi

delle differenti modalità di trasporto alternative, anche i costi esterni sociali non immediatamente computati in una valutazione puramente economico-finanziaria.

Occorre guardare al trasporto pubblico e al TPL in particolare, come ad un valore aggiunto collettivo economico e sociale, dando ascolto e sapendo valorizzare tutte le risorse e le energie che vi ruotano attorno: lavoratori del settore, utenti e cittadini.

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE COMPARTO TRASPORTI FERROVIE E AUTO FERRO TPL

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE - OR.S.A.

Convegno / Studio

Le politiche del trasporto pubblico locale: evoluzione, criticità e prospettive per cittadini, utenti e lavoratori

Sabato, 23 Maggio 2015

Circolo Ricreativo Dipendenti Ministero della Difesa "Il Giglio"(g.c.)

Via Iacopo da Diacceto, n°3/b - Firenze

Uscita Stazione Firenze SMN, lato Tranvia, a 50 metri

PROGRAMMA

- 09,30 Saluti
PICCHI Fabrizio, Segretario Regionale Toscana OR.S.A. Ferrovie
TREVISAN Alessandro, Segreteria Generale OR.S.A. Ferrovie
Autorità istituzionali
- 10,00 Prima sessione
FELICE Pasquale, Gruppo di Studio Politiche dei Trasporti
Le politiche del trasporto pubblico locale, considerazioni generali e casi specifici
COSTANTINI Stefano, Università degli Studi di Genova
La tutela della continuità occupazionale nel settore del trasporto pubblico su strada e su rotaia
DORATO Lorenzo, Università degli Studi di Roma Tre, Università degli Studi di Siena
Il trasporto pubblico locale: tra scarsità di investimenti pubblici e criticità della liberalizzazione
- 11,00 RAPPRESENTANTI
ASSOCIAZIONI, COMITATI VIAGGIATORI E PENDOLARI
DISCUSSIONE
- 13,30 Pausa pranzo
- 14,30 Discussione & Chiusura dei lavori

La giornata è aperta ai lavoratori e ai loro delegati, alle Istituzioni ed alle forze politiche e sindacali.

Segreteria organizzativa: OR.S.A. Toscana - Via del Romito, 22 Firenze Tel. + fax 055 496385
sr.firenze.orsaferrrovie@sindacatoorsa.it

A partire dal 1997 il trasporto pubblico locale, in sintonia con i servizi pubblici locali nella loro generalità, è stato interessato da un elevato numero di tentativi di riforma ispirati quasi tutti all'idea che l'introduzione di principi competitivi di mercato (attraverso il ricorso alle gare) ne avrebbe aumentato l'efficienza economica e persino l'efficacia sociale.

A seguito di molteplici tentativi di imporre la liberalizzazione vietando gli affidamenti diretti a società pubbliche (in house) si è giunti ad una situazione di stallo in cui la liberalizzazione del settore e -o la privatizzazione delle società pubbliche al mo-

in un settore come quello del trasporto pubblico, se da un lato potrebbe portare a incrementi di efficienza organizzativa delle aziende (spinte dalla competizione sul mercato o per il mercato), da un altro lato potrebbe indurre importanti decrementi di efficienza tecnico-produttiva per la perdita di quelle economie tecniche sfruttabili al massimo grado in una situazione di monopolio pubblico oppure di propensione all'investimento anche in caso di concorrenza per il mercato caratterizzata dalla presenza di contratti brevi.

Inoltre, la liberalizzazione può condurre ad altre due problematiche

Interventi tecnologici



Progetto Rete Snella (right size)... o fila indiana?

Partito anni addietro, agli albori dell'"epopea morettiana", ha trovato strada facendo sempre più convinti assertori. Certo, quale imprenditore non si innamorerebbe di un progetto che abbatta i costi, riducendo le attività manutentive, che riduce il personale, meno deviatoti, più fermate (meno stazioni!) quindi meno perso-

famiglia che raziona al massimo il proprio stipendio!!.. Ma proviamo a spiegare come è che al primo refolo di vento (non in senso lato ma come ... avversità meteo!) si blocca tutta la circolazione?? Come mai tanto clamore per i furti di rame che creano disservizi (cosa deplorabile, da sempre esistente e contrastata) costrin-



nale, e dulcis in fundo ..introiti uguali se non maggiorati (vedi ultimo benefit elargito dalla BEI - banca europea per gli investimenti).?? Come la manna che viene dal cielo si direbbe.... Negli anni il progetto ha cambiato pelle e nome "right size" ... una sorta di "efficienza totale"..ma lo spirito è rimasto uguale: a cosa serve questo

gendo a tenerlo fermo un treno in linea creabdo enorme perturbazione alla circolazione?? Risposta semplice: non ci sono più stazioni per ricoverarlo, non ci sono più deviatoti per "spostarlo".. e tra un po' non ci saranno più ferrovieri che sappiano cosa fare!! Signori, questo non è efficienza ... ma deficienza!!



Nella rete italiana lunga ben 16mila km, ricca di viadotti/ponti/tunnel, vista la natura orografica molto articolata della nostra penisola, qualcuno ha pensato agli "indiani" .. (quelli d'America per intenderci), quelli che cammina-

deviatoto?..a che servono tutti questi binari nelle stazioni??..e le stazioni stesse che senso hanno???

Questa logica sembra portare un chiaro introito a RFI ..sembra!! Poi scopriamo che se un treno si ferma in linea (cosa del tutto normale ...), se si vuol fare una precedenza per far recuperare ritardo a un treno (cosa del tutto normale ...), se c'è bisogno di un binario un po' più lungo per ricoverare un treno merci (cosa del tutto normale ...) che cosa si fa??

Chi non è del mestiere potrebbe essere tratto in inganno in quanto, oggi sono di gran moda termini quali "più efficienza, meno sprechi, valorizzazione delle risorse, gestione oculata delle spese..". In realtà anche noi dividiamo la logica del buon padre di

vano uno dietro l'altro per lasciare poche tracce e confondere i nemici. Questa è la logica di chi "governa" le cose: una lunga fila di treni da Domodossola a Villa S. Giovanni, da Milano a Lecce, da Ventimiglia a Trieste, senza intoppi e senza possibilità di uscire o entrare nella fila!! Peccato che ogni tanto (od ogni spesso) qualche indiano si ferma, qualcuno inceppa e qualche altro ha bisogno di soccorso!!

Bisogna spiegarlo a chi viaggia che per fare 15/20 km rimane fermo decine di minuti nella stazione di "X", perché davanti al suo treno c'è un "indiano" in difficoltà! !!!

di Navajos
(in omaggio a mio vecchio amico)

continua da pag. 1

- Per alcune categorie di dipendenti assunti in base a norme o concorsi speciali e riservati, il limite di servizio era di 10 anni di servizio effettivo.
- Pensione di anzianità: si maturava con 19 anni, 6 mesi e 1 giorno di anzianità contributiva (considerati equivalenti a 20 anni per arrotondamento) a prescindere dall'età. I requisiti per le donne coniugate o con figli,

Queste previsioni, come Lei ben sa, erano legate a benefici previsti per tutti gli statali. Contestarli oggi è demagogico in quanto sono benefici soppressi da oltre 30 anni ed è del tutto residuale evidenziarli.

Inoltre, le aliquote di rendimento per il calcolo della pensione erano più elevate che per la generalità dei lavoratori (2,6% per i primi 10 anni, anziché 2% come nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti) fino all'aliquota massima dell'80% (valida anche per gli iscritti al FPLD). Questo è un aspetto che privilegiava la Categoria: ripeto, privilegiava in quanto oggi né i 37 anni, né i 40 anni di contributi danno la possibilità di andare in pensione. Un vantaggio per gli ormai pochi ferrovieri rimasti ai quali ha pensato la

Fornero provvedendo ad eliminarlo!

omissis

Gli istogrammi qui sotto documentano come le pensioni di vecchiaia e anzianità del Fondo speciale FS in pagamento nel 2015 si rapportano con le prestazioni che sarebbero state erogate applicando il metodo contributivo. Il grafico mostra che il 96% delle pensioni subirebbe una riduzione se calcolata col metodo contributivo, e più di una pensione su 4 una riduzione superiore al 30%.

Egregio Dott. Boeri, mi permetta: Lei è forse il fautore dell'applicazione retroattiva della Fornero? Così fosse il calcolo con il solo contributivo andrebbe fatto per tutti i lavoratori e non certo solo per i Ferrovieri. Mi consenta, nel caso, di dirLe che sarebbe un fatto nuovo nel diritto italiano e che non viene applicato nemmeno per le cosiddette "pensioni d'oro". Veda Lei...

Resto convinto, nel generale, che non vi sia lo stesso approccio "oggettivo" quando si parla di pensioni. Infatti quando ad essere discriminate sono categorie come quella dei magistrati, ci sono, giustamente, levate di scudi, mentre per altri si sollevano "polveroni" mediatici spesso senza una completa e corretta informazione. Questa dovrebbe essere parte di quella operazione trasparenza che Lei giustamente sta mettendo in campo.

Sempre nel solco della Sua iniziativa,

Dott. Boeri, restiamo in fremente attesa che anche il Governo "desecreti" le schede dedicate a chi riveste/ha rivestito incarichi parlamentari, regionali e a tutti coloro che girano fra i vari consigli di amministrazione nominati e retribuiti con emolumenti spropositati, a cui si aggiungono liquidazioni enormi alla scadenza del mandato (magari per sedersi subito dopo su un'altra poltrona). Questo so bene non essere una prerogativa dell'INPS, ma tutti saremmo lieti se l'attuale Esecutivo La seguisse su questa strada con un'altra operazione trasparenza.

A proposito di trasparenza, sarebbe possibile sapere per quale motivo, ai ferrovieri che maturano i requisiti per poter anticipare l'età della pensione in quanto soggetti ad attività particolarmente faticose e pesanti, non si è trovato un accordo reale con il Gruppo FS per poter rendere fruibile tale diritto? Era previsto che il lavoratore avrebbe dovuto corredare la propria documentazione con la presenza (notturna) certificata tramite orologi marcatempo. Poiché per il personale addetto ai turni tale strumentazione è stata introdotta soltanto negli ultimi anni, il lavoratore, pur avendo effettuato un numero di prestazioni notturne che soddisfano i requisiti normativi non può fruire di un diritto che gli spetta per legge. Sarebbe troppo chiedere di sanare tale ingiustizia nei confronti dei ferrovieri? Cordiali saluti.

DPI

LAVAGGIO TUTA

UN PASSO AVANTI – DUE INDIETRO

I 2 tribunali di Vallo della Lucania e Napoli, le 2 sentenze della Corte di Cassazione... eppur nulla (o quasi) si muove. Nel Gruppo FSI gli indumenti da lavoro si lavano - e si conciliano le pendenze arretrate - "a spot".

nitalia bocce ferme e silenzio di tomba. Nessuno si assume la responsabilità di dare compiute applicative decisioni di Tribunali e Corti, magari sperando che il tempo smonti la vertenza, i lavoratori si stanchino di raccomandate e blocco delle prescrizioni oppure - chissà - confidando in un paio di giudici diano torto ai ricorrenti. Non si può dare altra spiegazione al timido approccio con cui Holding FSI ha cercato, ancora nel novembre scorso, di risolvere con un accordo sia la questione del lavaggio che quella del periodo pregresso nel quale è toccato al lavoratore farsi carico di un obbligo del datore.

Un incontro interlocutorio, come riportavano le informative sindacali, dove l'Azienda ha offerto una cifra ritenuta "non congrua" per la transazione extra-giudiziaria del pregresso (10 anni di servizio effettivamente prestato) ed "... una quota mensile versata in busta paga sino a che le aziende non si doteranno di un servizio di lavaggio dei DPI." Incontro aggiornato al 13 novembre 2014, rinviato e poi...l'oblio.



In RFI si chiamano i lavoratori che hanno prodotto atti interruttivi o fatto ricorso (quasi unicamente della Manutenzione Infrastrutture) alla ricerca di un accordo transattivo che eviti il giudizio del giudice. In Trenitalia ci si affida agli accordi locali con il risultato (paradossale) che in qualche Officina c'è l'accordo con le ditte che provvedono alla pulizia, in altre l'accordo c'era ma non è stata rinnovata la convenzione, in altre ancora siamo alle istanze sindacali....

Abbiamo, in questi giorni, rinnovato la richiesta unitaria di ripresa del confronto e nel frattempo invitiamo ancora una volta i lavoratori che non l'avessero prodotta ad inviare l'atto interruttivo (come da fac - simile che trovate in pagina ndr).



Come SAPS - permesse questo ingiustificato stallo nella ricerca di una soluzione condivisa e definitiva - ci attiveremo già a livello territoriale per riprendere i ricorsi davanti al Giudice del Lavoro.

La Redazione

Commenti (57)

Tutti i commenti | Scelti per voi | Preferiti

Calcolandolo con il sistema contributivo, qualsiasi tipo di pensione avrebbe un importo inferiore dell'ordine prospettato.

Oggi, un macchinista va in pensione di vecchiaia a 66 anni e 3 mesi (non a 42...) dopo aver fatto una vita di turni che lo costringe a mangiare quando ha sonno e dormire quando ha fame. Un ciclo di vita completamente sballato. E non è il solo che in ferrovia faccia tale vita.

Solo se dovesse succedere un incidente (speriamo mai) anche coloro che stanno postando i loro commenti sarcastici diranno che è assurdo che si lasci la responsabilità di centinaia di viaggiatori a persone con tali caratteristiche fisiche e di età.

Solo in tali situazioni ognuno diventa coccodrillo e tira fuori le sue amare lacrime.

Per un grave incidente non occorre avere semplicemente manie suicide. È facile criminalizzare quando si fa una vita molto meno stressante.

IL NOSTRO COMMENTO A IL SOLE 24 ORE

03-04-2015 22:29:24

FILT-CGIL FIT-CISL (ILTRASPORTI (GL Trasporti FAST Ferrovie ORSA Ferrovie Segreterie Nazionali

Roma, 17 Aprile 2015

La nota unitaria inviata al Gruppo FS

Il fac simile dell'atto interruttivo

Dott. Stefano A. tieri
Ferrovie dello Stato Italiano
Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione
Relazioni Industriali e Normativa del Lavoro

Dott. Roberto B. onanni
Direttore R. U. O. Trenitalia S.p.A.

Dott. Noe, i Pantile
Direzione Personale e Organizzazione R.F.I. S.p.A.

Oggetto: Dispositivi di Protezione Individuale - lavaggio -

In merito ai dispositivi di protezione individuale è fatto obbligo - al datore di lavoro - di provvedere al lavaggio degli stessi. Ci" per quanto riguarda quelli utilizzati contro il caldo o il freddo, per quelli che evitano il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive o con agenti biologici nonché per le protezioni cosiddette "ad alta visibilità", utilizzate per l'incolumità personale del lavoratore.

Tali indumenti (come pantaloni, tute, gilet e giubbotti) sono in dotazione anche a dipendenti di Trenitalia e R.F.I. (manovratori, tecnici polifunzionali) che operano negli scali e sui piazzali. Ad oggi nessun provvedimento è stato posto in essere da codeste Società per garantire a questi lavoratori tale diritto.

Pertanto, con la presente siamo a rinnovare la richiesta alle Imprese in indirizzo di ottemperare all'obbligo, a tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, provvedendo a garantire la manutenzione, pulizia ed asciugatura dei dispositivi di protezione individuale.

Si resta in attesa di riscontro alla presente.
Distinti saluti.

p. Le Segreterie Nazionali

FILT-CGIL A. Rocchi
FIT-CISL G. Riccio
ULTRASPORTI N. M...
UGL Trasporti U...
FAST Ferrovie P...
OR.S.A. Ferrovie

Raccomandata A.R.

Spett. le _____ S.p.A.
Piazza della Croce Rossa, 1
00161 - ROMA

Oggetto: Interruttiva/Richiesta Pagamento lavaggio indumenti di lavoro DPI (Dispositivi di Protezione individuale)

Il sottoscritto/a _____ nato/a a _____
il _____ C.F. _____ residente in _____
Via/Piazza _____ n° _____ CAP _____
dipendente di _____ attualmente in servizio presso _____
con la qualifica di _____
CID _____

Premesso

Che, dal ___/___/____ ha provveduto personalmente al lavaggio settimanale degli indumenti di lavoro D.P.I. (Dispositivi di Protezione individuale) nonostante detta incombenza, per legge, era di Vs. competenza.

Che, ad oggi non avete ancora proceduto ad individuare alcuna soluzione logistica e/o al rimborso delle spese sostenute,

Chiede

il pagamento a far data dal ___/___/____ del lavaggio settimanale degli indumenti di lavoro D.P.I. (Dispositivi di Protezione individuale).

Ai sensi e per gli effetti contrattuali e di legge, chiedo riscontro alla mia richiesta in forma scritta e/o entro 15 giorni dalla ricezione del prossimo ruolo paga, decorso tale termine, il sottoscritto si riserva di poter agire nelle sedi competenti per il risarcimento di tutti i danni subiti e subendi con aggravio di spese a Vostro carico.

Con ogni più ampia riserva di diritti, ragioni e azioni, valga la presente ad interrompere ogni prescrizione e decadenza.

Luogo: _____ Data: _____

Firma del dipendente

Linea Diretta ... e inDiretta

La previdenza complementare con particolare riferimento all'ambito del Gruppo FS

Nel presente numero pubblichiamo la prima parte di questo articolo nel quale spiegheremo, in breve, la storia, le motivazioni ed alcuni dettagli tecnico/normativi riguardanti la previdenza complementare.

Nel prossimo numero sarà pubblicata la seconda parte che affronterà gli aspetti di carattere pratico (anticipi, riscatti, tassazione ecc..).

Al termine sarà inserito uno specchietto riassuntivo nel quale saranno riportate le modalità di tassazione del TFR e delle prestazioni legate ai fondi (e delle loro anticipazioni).

Non sarà possibile entrare nel merito di molti dettagli in quanto verrebbe fuori un elaborato molto lungo non in sintonia con la finalità che ci proponiamo che è, principalmente, quella di dare alcune informazioni atte a rendere più comprensibili gli aspetti pratici che l'iscrizione alla previdenza complementare comporta. Pur affrontando diversi aspetti, nella seconda parte ci soffermeremo sui fondi chiusi ed in particolare sul Fondo Eurofer di riferimento per i lavoratori ai quali si applica il CCNL della Mobilità - Area contrattuale Attività Ferroviarie (e non solo).

Possono aderire a forme pensionistiche complementari:

- un lavoratore dipendente;
- un lavoratore autonomo o un libero professionista;
- un lavoratore con un'altra tipologia di contratto (ad esempio un lavoratore a progetto od occasionale);
- una persona che non svolge alcuna attività lavorativa o una persona fiscalmente a carico di un familiare che già aderisce a una forma pensionistica complementare.

Prima di illustrare le caratteristiche della pensione complementare, le cui principali norme sono previste dal D.M. 21 novembre 1996, n. 703, dal Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e dal D.M. 166 del 2 settembre 2014 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, è opportuno fare un breve cenno sul sistema pensionistico italiano che negli ultimi anni ha variato le regole per stabilire il momento della maturazione del diritto (che non tratteremo), sui sistemi di calcolo dell'assegno e sul Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

SISTEMI DI CALCOLO DELLA PENSIONE

Attualmente, per la previdenza obbligatoria (primo pilastro) i sistemi di calcolo sono tre:

1. l'ex retributivo (con anzianità contributiva \geq 18 anni al 31/12/95);
2. l'ex misto (con anzianità contributiva $<$ 18 anni al 31/12/95);
3. il contributivo (con nessuna anzianità contributiva prima del 1/1/1996).

Il motivo per cui è scritto "ex" è legato al fatto che, a partire dal 1 gennaio 2012, l'unico sistema vigente è il contributivo. Gli altri due sono utilizzati per calcolare l'ammontare dell'assegno pensionistico di chi ha versato contributi previdenziali prima del 1/1/1996. Il calcolo con il sistema retributivo viene effettuato fino al 31/12/2011 (1° caso) e fino al 31/12/1995 (2°

caso). Da tale data il calcolo viene fatto, come già specificato, esclusivamente con il sistema contributivo.

TFR

Passiamo adesso ad affrontare, in breve, la tematica riguardante il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) per poi entrare nel dettaglio della previdenza complementare.



Il TFR (istituito con legge n. 297 del 29 maggio 1982) è una retribuzione differita che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai propri dipendenti in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato. L'importo del TFR si ottiene dividendo per 13,5 (oppure moltiplicando per

dall'ISTAT). L'imponibile si determina riducendo tale ammontare di 309,87 € annui fino al 1995.

Queste sono le modalità di calcolo. Nel prossimo numero saranno illustrate le modalità di tassazione.

Il lavoratore, entro sei mesi dall'assunzione, deve comunicare al proprio datore di lavoro, se intende lasciare il proprio TFR in azienda o presso un Fondo Pensione complementare. In caso di mancata comunicazione entro tale termine, il TFR "maturando" viene trasferito ad un fondo negoziale oppure a un fondo pensione aperto individuato in base ad accordi collettivi ed in mancanza, per aziende con un numero di dipendenti superiori a 50 unità, al FondInps che è il Fondo pensionistico complementare appositamente istituito presso l'Inps. L'adesione del TFR al Fondo rappresenta una scelta irreversibile mentre il mantenimento del TFR in azienda è reversibile (per la parte maturanda).

Nel caso in cui si dovesse decidere di spostare successivamente la quota del TFR maturando ad un fondo, oltre al modulo di adesione, si dovrà comunicare al datore di lavoro, tramite apposito allegato, di voler conferire l'intero TFR al predetto Fondo (e la percentuale dell'eventuale contributo volontario).

Nei Fondi pensione complementari può essere versata la sola contribuzione volontaria, il solo TFR o entrambe le voci.

Tali fondi rappresentano il cosiddetto secondo pilastro previdenziale. Esiste anche il "terzo pilastro" che è costituito dalla previdenza integrativa individuale, che può essere scelto utilizzando forme di risparmio individuali atte ad integrare la previdenza pubblica e oltre questa, se utilizzata, anche quella realizzata tramite i Fondi Pensione collettivi. In tal caso, il TFR può essere versato solo in una delle

due forme pensionistiche.

L'importo delle prestazioni previdenziali che matureranno dipenderà dai contributi versati, dal periodo di permanenza nel fondo, dall'età posseduta al momento della pensione e dal rendimento ottenuto dall'investimento I patrimonio.

TIPOLOGIE

Vediamo quali sono le opportunità all'interno delle quali è possibile scegliere.

Fondi negoziali (detti anche fondi ad ambito definito o fondi chiusi)

Sono istituiti dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro nel corso della contrattazione nazionale, di settore o aziendale. Nei Fondi negoziali (a differenza di quelli aperti e dei PIP che vedremo in seguito) i contributi versati non possono essere investiti dal medesimo Fondo al quale si è iscritti ma tale attività deve essere svolta da altri soggetti che devono comunque attenersi a regole fissate dal medesimo fondo in base a norme sta-

bilitate dalla legge (Decreto Ministeriale n. 703/1996).

In tali Fondi, oltre al TFR del lavoratore possono essere mensilmente accantonati in aggiunta ed in maniera volontaria, altre somme da parte dei lavoratori e, se previsto, dal datore di lavoro. Tale parte è calcolata su determinate voci stipendiali (in misura percentuale) e liberamente dichiarata al Fondo mentre il datore di lavoro interviene con una percentuale mediamente pari all'1% (o al 2%) delle predette voci stipendiali (a condizione che anche il dipendente versi il contributo volontario e quindi, non solo il TFR). Aspetto non secondario è quello che il contributo del datore di lavoro equivale ad un aumento superiore al 10% rispetto a quanto versato annualmente per il TFR. Il datore di lavoro ha comunque la facoltà (non obbligo) di effettuare propri versamenti anche nel caso di iscrizione del dipendente, ad altre tipologie di previdenza complementare.

L'aderente può versare, in aggiunta, anche dei contributi volontari (una tantum).

Fondi aperti.

Hanno il medesimo funzionamento dei Fondi negoziali ma sono istituiti da istituti bancari, da assicurazioni, società di gestione del risparmio (Sgr) e società di intermediazione mobiliare (Sim). Questi fondi possono essere scelti per la destinazione del TFR da tutti i lavoratori. Anche in questo caso l'adesione non obbliga a versamenti ulteriori, in aggiunta al TFR.

PIP (Piani individuali Pensionistici).

In genere sono creati dalle imprese di assicurazione attraverso polizze assicurative sulla vita con finalità previdenziali. Anche in questo caso, le risorse finanziarie accumulate costituiscono patrimonio autonomo e separato. Analogamente ai fondi pensionati aperti, inoltre, è prevista la figura del responsabile. Sono quelli con i maggiori costi di gestione.

In Italia esistono ampie garanzie a favore degli iscritti alle forme di pensione complementare in quanto i contributi versati dagli iscritti devono essere investiti considerando la finalità previdenziale e non speculativa dell'investimento e tali interessi sono tutelati dall'apposito organismo di sorveglianza previsto per legge (COVIP). All'interno di queste regole è comunque possibile decidere che i propri contributi siano investiti secondo differenti soglie di rischio. Più tale soglia è alta più potrebbe essere remunerativo l'investimento.

I principali comparti proposti agli aderenti sono i seguenti:

- **garantito:** offre una garanzia di rendimento minimo molto simile a quello previsto dal TFR. Consigliato per chi è prossimo alla pensione.
- **bilanciato:** i contributi vengono, in linea di massima, investiti in azioni e in obbligazioni ((20% - 30% per le prime e 80% - 70% per le seconde). È consigliato a chi propende per un rischio contenuto e a coloro ai quali mancano 5 - 10 anni per la pensione
- **dinamico:** simile a quello bilanciato ma con una componente azionaria più marcata. È consigliato a chi propende per un rischio medio-alto e prevede una permanenza nel fondo maggiore a dieci anni;
- **obbligazionario,** che investe solo o principalmente in obbligazioni (rischio alto);
- **azionario,** che investe solo o principalmente in azioni (rischio molto alto);

A seconda del Fondo o dei vari istituti, i comparti sopra riportati assumono denominazioni diverse.

In generale, è consigliabile avvalersi di livelli di rischio medio - medio / alti quando si è giovani per poi cambiare la linea di investimento verso quelle più garantite all'approssimarsi della pensione.

PRESTAZIONI

Le prestazioni possono essere richieste / fornite in forma capitale ed in forma di rendita.

Quest'ultima può essere ottenuta in varie forme delle quali ne riportiamo le più comuni:

- **Rendita vitalizia.** Il lavoratore è l'unico beneficiario e alla sua morte l'erogazione viene interrotta. Questa soluzione è quella che comporta l'assegno più elevato rispetto a chi opta per una qualsiasi altra tipologia.

- **Rendita vitalizia reversibile.** In questo caso il lavoratore può indicare un beneficiario (il coniuge, un figlio o anche una terza persona), il quale, alla morte del lavoratore medesimo, percepirà, a sua volta, una rendita vitalizia. Come specificato precedentemente, chi sceglie la reversibilità riceve, al momento di andare in pensione, una rendita inferiore a quella che percepirebbe senza tale opzione. Per stabilire a quanto corrisponde tale decurtazione occorre considerare l'età anagrafica dell'erede. Ad esempio, chi designa il coniuge coetaneo, subisce una riduzione di circa il 20% della rendita (calcolata al lordo). Se il beneficiario è un figlio molto giovane, la decurtazione può arrivare a circa il 50%;

- **Rendita certa per 5 o 10 anni e poi vitalizia.** La rendita viene erogata, a seconda della scelta del titolare della rendita, per un periodo di 5 o 10 anni. In caso di decesso dell'interessato la rendita viene erogata agli eredi per il periodo mancante rispetto a quello prescelto (in pratica per quello non ancora erogato). Se il lavoratore rimane in vita per più del periodo contrattualizzato continuerà a ricevere l'assegno vitalizio e nulla spetterà agli eredi. Anche in questo caso l'importo del vitalizio viene ridotto del 5 - 10% lordo.

Oltre a queste, a secondo dei fondi, vengono proposte anche altre tipologie di rendita (ad esempio quella con maggiorazione in caso di perdita di autosufficienza ecc..).

In forma capitale (prestazione corrisposta in unica soluzione) può essere richiesta dal lavoratore per un importo non superiore al 50% del montante maturato. La rimanente quota dovrà essere, di norma, corrisposta come rendita. Ulteriori precisazioni saranno fornite nella seconda parte

L'aspetto "negativo" riscontrabile nella previdenza integrativa è quello che si matura un vitalizio e non una pensione (come già detto, anche l'eventuale reversibilità mantiene tale peculiarità).

Nel prossimo numero affronteremo altri aspetti della previdenza complementare quali anticipazioni, tassazione, riscatto ed altri di carattere pratico.

Risponderemo anche ad eventuali quesiti che potrete porre al seguente indirizzo mail:

lanostrastazione@sindacatoorsa.it
Roberto Spadino

TICKET RESTAURANT

La Legge di Stabilità 2015 ha disposto, a decorrere dal 1° luglio 2015, l'innalzamento del limite di non tassabilità delle prestazioni ed indennità sostitutive (es. ticket restaurant) aumentandole dall'importo complessivo giornaliero di 5,29 € (in vigore dal 1998) a quello di 7,00 €, a condizione che le stesse siano erogate in formato elettronico.



Proseguono gli incontri con i lavoratori per definire le linee guida per il prossimo Contratto .

Tecnico Polifunzionale: rivalutare il lavoro, sviluppare la professionalità

di Roberto Valentini



Il TPT è una figura professionale nata nel 2010 all'interno di un accordo nazionale che già allora l'ORSA. aveva sonoramente bocciato. Ed oggi - a distanza di 5 anni - possiamo confermare che questo profilo è nato male e cresciuto peggio. Sottovalutato in tutti i sensi e molto spesso mandato allo sbaraglio in una palude di norme, regolamenti, organizzazione che portano ad un utilizzo, possiamo dire, che varia a seconda dell'area geografica di appartenenza.

Non ci sono regole certe, o meglio ci sono ma vengono troppo spesso offuscate, rese malleabili e modificabili da chi gestisce il personale.

E' in queste poche righe che si racchiude il disagio e molto spesso la frustrazione e la rabbia dei TPT.

Dunque un accordo sbagliato, un Contratto che non ha sanato le lacune, ma soprattutto nel quale l'OR.S.A. ha dovuto "combattere" con una indifferenza generale che ancor oggi impedisce - per esempio - di dare compiuta attuazione ai percorsi professionali contrattualmente previsti, di definire il recinto normativo ed economico nel quale collocare questa importante figura professionale.

Ed allora l'OR.S.A., convinta delle ragioni dei TPT e della necessità di "mettere ordine" nelle regole di utilizzo, riconferma il suo impegno e scende - ancora una volta - in campo per lottare insieme a loro come ha sempre fatto per la difesa di tutti i Ferrovieri. Senza populismo, senza andare in cerca di facili deleghe, ma con la serietà che da sempre ci contraddistingue.

Mettiamo subito in chiaro che noi non promettiamo livelli stipendiali, non vendiamo aumenti economici stratosferici e soprattutto non diciamo che riusciremo a risolvere tutti i problemi. Una cosa è certa: manterremo l'impegno di provarci! In tutti i modi ed in tutte le sedi. Poi saranno i lavoratori a decidere se abbiamo lavorato bene e seriamente.

Entriamo allora nel merito delle pro-

blematiche specifiche di questa vituperata categoria.

Al di là del rivendicare, con non poco orgoglio, di essere stata l'unica Organizzazione Sindacale a rispondere all'appello lanciato dai TPT che hanno - con un loro documento - invitato il Sindacato tutto a non dimenticare i loro problemi, il giorno 17 marzo una delegazione S.A.P.S.-OR.S.A. si è incontrata a Bologna con l'auto-costituita Associazione dei Tecnici Polifunzionali.

Un incontro che ha avuto l'intento, condiviso, di lavorare insieme ponendo le basi per la creazione di un tavolo tecnico che individui le criticità, metta in fila le varie problematiche e le affronti in una duplice prospettiva: nell'immediato rispetto alle violazioni dei turni, dell'orario di lavoro e delle iniziative unilaterali in deroga all'attuale CCNL, in pro-

ci sono bagni, o se ci sono si trovano in condizioni igieniche spaventose, non vi sono locali dove poter usufruire del diritto al pasto.

3) Il **VESTIARIO**: Che fornitura devono avere? Quella in dotazione al personale mobile od al manovratore? Considerando che effettuano anche viaggi fuori servizio su treni Regionali, IC o Frece è inammissibile che debbano spostarsi con gli indumenti di lavoro spesso sporchi o unti di grasso. È, in primis, una questione di dignità che il Sindacato non dovrebbe nemmeno sollevare in una Impresa che abbia minimamente a cuore il fattore lavoro!

Su questi aspetti le prossime, imminenti, trattative sulla riorganizzazione di Cargo non potranno bypassare questi temi, anzi dovranno porre le basi per un ragionamento complessivo che traguardi il rinnovo contrattuale.

Questo il comune impegno che il SAPS e l'Associazione dei TPT intendono concretizzare con i prossimi incontri per la stesura di un documento da condividere con la Categoria e che dovrà essere esteso e socializzato anche a tutti gli altri Sindacati perché, lo ripetiamo, il nostro obiettivo non è accaparrarsi la paternità di questa o quella proposta, ma porre le condizioni per superare, prima, gli attuali problemi e poi dare dignità e sviluppo professionale al profilo.

Un progetto "in progress" che deve essere il frutto del lavoro di tutti, dei Tecnici Polifunzionali per primi. ■

spettiva condividendo le linee guida per il prossimo rinnovo contrattuale (vedi l'inquadramento parametrico e gli aspetti normativi ed economici). Nel dibattito sono emerse, in tutta la loro gravità, le difficoltà nelle quali si dibattono i TPT rispetto a 3 fondamentali aspetti della prestazione lavorativa:

1) L'**ORARIO DI LAVORO**: Quale tipologia di orario devono seguire i TPT? Quelli che operano esclusivamente a terra seguono l'orario del personale di stazione; chi opera esclusivamente a bordo segue l'orario del personale mobile. Ma chi effettua turni promiscui terra/bordo? Quante ore di riposo spettano a chi scende da un treno e riprende a lavorare nel proprio impianto o viceversa? La confusione, si è potuto apprendere dalla stessa voce dei colleghi, si trasforma nella più ampia discrezionalità (in alcuni casi al limite della malafede) di chi gestisce il personale.

2) La **LOGISTICA**: Con la chiusura di molti impianti spesso il TPT arriva in località dove tutt'intorno c'è il nulla assoluto. Non c'è un luogo dove potersi riposare in attesa del viaggio di ritorno o per potersi cambiare, non

UFFICI MATERIALE ROTABILI:

INIZIA L'ESODO, GARANTIRE LA RICONVERSIONE

di Ferdinando Battaglia

Con l'entrata in esercizio del tablet per il personale mobile, il processo di produzione e consegna dei documenti treno viene centralizzato, superando di fatto l'at-

pleta gestione dei documenti di tutti i treni del Servizio Universale ed il mantenimento di quattro postazioni periferiche nelle sedi di Torino, Milano, Roma e Bari.

Sulle eccedenze che si creeranno negli altri Impianti il Sindacato ha chiesto venga garantita la riallocazione in altri profili / attività di Trenitalia in ambito



regionale, onde evitare problemi di carattere logistico rispetto alle attuali residenze del personale.

Da parte di Trenitalia è stata data ampia disponibilità a percorsi di ricollocazione/riconversione professionale verso altre strutture della DPLH e del Regionale per le attività di controllo pulizia e manutenzione. Altre possibili riutilizzazioni nella Vendita e nel personale mobile (CST), ovviamente premessa la necessaria idoneità ai profili. In tale senso verranno a breve emanate specifiche interpellane territoriali.

Su questi temi le parti hanno convenuto sull'avvio di confronti territoriali con il costante monitoraggio delle Segreterie Nazionali a cui farà seguito una verifica di livello centrale. ■

regionale, onde evitare problemi di carattere logistico rispetto alle attuali residenze del personale. Da parte di Trenitalia è stata data ampia disponibilità a percorsi di ricollocazione/riconversione professionale verso altre strutture della DPLH e del Regionale per le attività di controllo pulizia e manutenzione. Altre possibili riutilizzazioni nella Vendita e nel personale mobile (CST), ovviamente premessa la necessaria idoneità ai profili. In tale senso verranno a breve emanate specifiche interpellane territoriali.

Su questi temi le parti hanno convenuto sull'avvio di confronti territoriali con il costante monitoraggio delle Segreterie Nazionali a cui farà seguito una verifica di livello centrale. ■

Evoluzione Organici

UO IV	UO V	UO Descr	Organico As IS			Esodabili 2015		Organico TO BE		da Riallocare	
			A	Q	Totale	A	Q	A	A	Q	
ESERCIZIO CITYDAY	IMC REGGIO	UMRP Reggio	10	1	11			0	10	1	
	IMC MILANO	UMRP Bologna	4		4				4		
		UMRP Genova	2		2				2		
		UMRP Milano	24	1	25			6	18	1	
		UMRP Pescara	3		3				3		
		UMRP Bari	6		6			4	2		
		UMRP Lecce	5		5	1			4		
		UMRP Taranto	1		1				1		
ESERCIZIO CITYNIGHT	IMC TORINO	UMRP Torino	11	1	12		1	4	7	0	
	IMC ROMA	UMRP Napoli	9		9				9		
		UMRP Trieste	3		3				3		
		UMRP Udine	4		4				4		
		UMRP Venezia	6		6				6		
		UMRP Roma	15	1	16	1		18	-4		
Totale			107	4	111	2	1	32	77	2	



CON
**CAF
CNA**



UN SERVIZIO IN PIÙ, UN PROBLEMA IN MENO

Come sai, quest'anno arriva il 730 precompilato, ma non lo riceverai a casa. Scegli la sede più vicina di CAF CNA: potrai modificarlo, integrarlo e completarlo in tutta tranquillità, insieme ai nostri consulenti. Con il vantaggio che CAF CNA verificherà la correttezza dei dati presentando la tua dichiarazione in modo certo e sicuro.

E questo vale anche per Ise, Red, IMU, TASI, ICRIC.

CAF CNA, tutte le risposte che cerchi non sono mai state così vicine.



Possedere la CNA Cittadini Card conviene sempre! Offre tanti sconti e vantaggi. Scopri su www.cnacittadinicard.it

Per conoscere la sede più vicina
Numero Verde
800-008899



Centro
Assistenza
Fiscale

Nel tuo interesse. Sicuro

www.caf.cna.it