



L'editoriale
di Alessandro Trevisan

L'incontro con il nuovo Amministratore Delegato

newCargo: sfida o tranello?

Cosa accomuna il piano industriale del nuovo Amministratore Delegato di Ferrovie Italiane, Renato Mazzoncini, a quello dei suoi predecessori Moretti ed Elia? È la creazione di un Polo Logistico svincolato da Trenitalia per rilanciare un trasporto merci martoriato dalla crisi economica, ma soprattutto - diciamo noi - da scelte che, sin dai primi anni 2000, hanno privilegiato altri settori a partire dall'Alta Velocità ferroviaria.

Nell'incontro del 4 febbraio 2016 (presente anche l'altra novità dei piani "alti" di Villa Patrizi: il nuovo A.D. di Trenitalia Barbara Morgante) l'Ing. Mazzoncini ha sciornato tutta una serie di dati sulle potenzialità del trasporto merci su ferro (un mercato che cuba oltre 2.400 mld di tonn/km annue, una cifra di affari di 400 miliardi di Euro ed una attesa di crescita pari al 1% per i prossimi 10 anni) e sui limiti dell'attuale Divisione Cargo (costantemente in perdita nell'ultimo quinquennio, quota di mercato marginale e scarsamente rivolta ai traffici continentali, trazione ferroviaria poco efficiente, alto costo unitario e basse ore di condotta per addetto). In questo contesto si inserisce un'articolazione societaria complessa, con 10 Società che spesso "si pestano i piedi" senza una logica di sussidiarietà ed è dunque a questa disorganizzazione che il Gruppo FSI intende porre rimedio con un progetto ambizioso, che prevede 500 milioni di investimenti nel quadriennio 2016-2020 ed una maggiore produttività/flessibilità del fattore lavoro per tragaruardare (ed è questa la cima da scalare...) l'auto-finanziamento, sia economico che finanziario.

Quindi non solo risanamento, ma una Società dentro il Gruppo FSI (svincolata da Trenitalia) con uno slancio industriale che - al momento - nemmeno i grandi player europei si possono permettere, se è vera la slide che ci è stata presentata e che parla di "EBIT negativi o prossimi allo zero" per tutti i principali operatori ferroviari.

Se così stanno le cose allora è bene che proviamo a "fare le pulci" al progetto presentato.

Il percorso: la fase di risanamento occuperebbe il primo biennio (2016-2018), mentre lo sviluppo lo

segue a pag. 2

TRENORD ELEZIONI R.S.U.-R.L.S. 2-3-4-5 FEBBRAIO 2016 PER NON DIMENTICARE...



Lombardia L'exploit dell'OR.S.A.

854 preferenze su 3086, pari al 27,67% delle espressioni di voto. 16 seggi su 65 per un 24,62% di eletti. OR.S.A. Ferrovie è il primo Sindacato come consensi. Se non è un trionfo poco ci manca! Di cosa parliamo?

Delle prime elezioni RSU/RLS in Trenord, la Società di Trasporto Regionale su ferro della Lombardia.

Un successo che viene da lontano, dai 13 scioperi contro un

pag. 3

Il 13, 14 e 15 Aprile 2016



si celebra il
Consiglio Nazionale S.A.P.S.

Linea Diretta

SI PARLA DI INFORTUNIO IN ITINERE E DI FERIE



Ci succeda mentre andiamo o torniamo dal luogo di lavoro, mentre ci spostiamo verso o dal locale dove abbiamo consumato il pasto all'interno della nostra prestazione lavorativa, l'infortunio in itinere sembra un normale caso "sfortunato" ed invece si presta a rischi non solo sanitari. Basta deviare dall'itinerario più breve, oppure che un breve tragitto casa-lavoro (da poter fare a piedi) lo si effettui in auto propria, ecco la tagliola INPS: niente indennizzo dell'infortunio, con tutti i problemi correlati.

Quali sono le norme che regolano l'istituto delle ferie? Le conosciamo davvero? Fin dove arriva la discrezionalità del datore di lavoro in questo importante istituto costituzionalmente previsto? Abbiamo pubblicato normativa e stralci di sentenze interessanti.

pag. 4

NASCE IL QUINTO SISTEMA DI TRASPORTO



Mentre l'Italia si crogiola con il nuovo traguardo raggiunto dal Freccia Rossa 1000 di FSI (considerato un treno superelevato per aver percorso in 2 ore e 55 minuti la tratta Milano Roma senza fermate intermedie) - nel resto del mondo sembrano essere avanti di almeno un paio di decenni: a breve, negli Stati Uniti, saranno testati i prototipi - elaborati da team provenienti da tutto il mondo - per la creazione di un nuovo sistema di trasporto che si ispira alla posta pneumatica. Una capsula "sparata" a 1.200 km/h all'interno di un tubo.

Un'idea che potrebbe rivoluzionare il criterio di mobilità di persone (e merci).

pag. 7

ntv I frutti "amari" del 21 gennaio 2016



Non è servito il dialogo e nemmeno le responsabilità che come Sindacato ci siamo assunti per garantire la tenuta occupazionale e lo sviluppo della Società.

Altrettanto, l'aver messo sul piatto problematiche realmente sentite dai lavora-

tori di NTV: una premialità equa per tutti rispetto alle attività, il riconoscimento a tutti i profili di esercizio del contributo al risanamento di quest'Impresa arrivata solo pochi mesi orsono "sull'orlo del baratro". NTV ha scelto la strada dello scontro con l'OR.S.A. Ferrovie, appoggiata dai "soliti noti": l'accordo del 21 gennaio 2016 ha seppellito gli impegni assunti per il Personale di Stazione non più di 2 anni fa, ha dimenticato gli Operatori d'Impianto riducendo le speranze di progressione professionale e negando loro le stesse indennità concesse agli altri profili.

Ora che questo accordo comincia a dare i suoi frutti (amari) il risultato è sotto gli occhi di tutti: scelte discutibili, una premialità finta (sono già più della metà le stazioni che a gennaio non hanno raggiunto gli obiettivi di budget), il lavoro dimenticato degli Operatori d'Impianto.

C'è aria di sciopero in NTV....

pag. 5

Indiscreto: TRASPARENZA E PRIVACY

Ma chi l'ha detto che una graduatoria per un passaggio di livello professionale o per le assunzioni di personale non debba essere pubblicata per questione di privacy?

Né il Decreto Legislativo n.196 del 2003 sulla protezione dei dati personali (comunemente noto anche come codice della privacy) e nemmeno il Garante della Privacy che disciplina la materia nelle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenute anche in atti e documenti amministrativi effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" (Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del

12 giugno 2014). E allora quale arcana ragione impedisce la piena e trasparente visione delle graduatorie di concorsi o delle prove selettive per l'assunzione del personale o per le progressioni di carriera?

Già prima del 2003 il Gruppo FSI, dando la sua interpretazione (restrittiva) sulle norme allora vigenti, aveva provveduto a "secretare" le graduatorie per gli avanzamenti professionali proprio partendo dall'assunto della potenziale violazione della privacy.

Non lo sappiamo, ma di certo c'è qualcosa che non va e che non fa grazia agli obblighi di trasparenza.



Privacy

pag. 6

continua da pag. 1

avremmo nella fase terminale del progetto (2019-'20). Sul fronte investimenti i 500 milioni di €. porterebbero all'acquisto di nuove locomotive, all'incremento della manutenzione straordinaria, a nuove e non meglio precisate dotazioni terminalistiche.

Gli interventi: nella prima fase, a fronte di una leggera crescita dell'offerta (+1,8%, in calo rispetto al +2,4% previsto dal piano precedente) e di un tasso di rendimento costante

(Yeld), l'incidenza degli interventi sui costi operativi non sembra residuale soprattutto per quanto attiene al lavoro laddove si parla di regole "....analoghe a quelle delle Imprese Ferroviarie merci presenti in Italia....", oppure di "...ulteriori incrementi di produttività per recuperare eventuali riduzioni di risorse pubbliche...".

Se passiamo al rinnovo del parco rotabile (solo locomotive in quanto non risultano interventi sull'ammontamento dei carri) le dimissioni delle loc. più datate (E 633-656-655) sono previste tra il 2018 ed il 2019. Sull'acquisto dei nuovi mezzi le date non sono state messe nero su bianco, ma basta tornare al piano Elia del 2015 per accorgersi che la previsione di entrata in funzione delle 30 loc. per l'Italia e delle 20 interoperabili per l'Europa (erano 30 un anno fa) non av-



verrà prima del 2018. Dunque interventi subitanei sul fronte del lavoro, più spalmati quelli sui ricavi operativi, sul potenziamento della flotta e l'internazionalizzazione / sviluppo dei servizi di trazione.

La riorganizzazione: impatterà soprattutto sui presidi con un taglio superiore al 40% degli attuali Impianti, mentre i moduli equipaggio e terra dovranno efficientarsi attraverso una maggior impiego del polifunzionale a bordo ed una riduzione delle squadre a terra. Il personale indiretto dovrà diminuire - secondo il progetto - di un 23% nell'arco di piano.

Resta lo scenario politico nel quale incastonare il nuovo Polo della Logistica: quello di un Paese lontano dai temi ambientali, per nulla impegnato nel

riequilibrio modale e nella formulazione di un credibile piano generale dei trasporti. Mentre nel resto d'Europa i vincoli al trasporto delle merci su gomma si fanno più stringenti, in Italia è ancora di 1 miliardo di € annui il sostegno all'autotrasporto contro i 100 milioni per il traffico ferroviario merci e non vi sono segnali della volontà politica di invertire la tendenza.

A chiudere il cerchio vi è poi la questione "privatizzazione FSP" che, seppur spostata in là rispetto alla scadenza 2016 (che dirà l'Europa in proposito?), non ha ancora definitivamente chiarito i suoi contorni.

La spunteranno i fautori della messa a mercato di quota parte dell'intera holding, oppure la redditività dell'AV porterà ad uno spezzatino del Gruppo con buona pace delle intenzioni da grande azienda europea di trasporto inte-



grato, ipotizzata da Moretti e tenuta in vita dai suoi successori? Non sono questioni di secondo piano ed allora la domanda viene

spontanea: dove sta l'opportunità e dove si nasconde la fregatura?

Come Sindacato che ha sempre privilegiato la tutela dei diritti, del salario e dell'occupazione in uno scenario di tenuta industriale del Gruppo FSI, inteso come Azienda unica e sinergica, la risposta deve venire da un accordo chiaro e non interpretabile sui temi del lavoro, del contratto e del salario.

Se sfida dev'essere il Sindacato la saprà cogliere assieme ai lavoratori di Cargo, ma solo davanti ad impegni certi ed esigibili e ad un progetto industriale che coniughi investimenti e sviluppo e non che si risani unicamente sulle spalle del fattore lavoro.

Se invece qualcuno pensa ad una nuova Società su cui scaricare gli errori del management FSI e le scelte sbagliate di politica dei trasporti - che in Italia manca da sempre -, utilizzandola come una nuova bad-company, pronta per essere scalata dalle grandi Imprese merci europee, sia chiaro che il Sindacato Autonomo non resterà a guardare, come non vi resteranno tutti i ferrovieri del Gruppo FSI, non solo i lavoratori di Cargo. ■

Le parole Chiave:

EBITDA

Espressione inglese "Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization" che individua un indicatore di saldo del bilancio. Evidenzia il reddito di una azienda basato sul suo core business e viene usato in economia per comparare i risultati di diverse aziende che operano nel medesimo settore.

EBIT

Acronimo di "Earnings Before Interest and Taxes". L'EBIT è un margine reddituale che misura l'utile prima degli interessi e delle imposte ed è indice del risultato operativo lordo prodotto dall'impresa.

YELD

Viene solitamente usato per indicare il tasso di rendimento, espresso in percentuale, corrisposto a fronte di un investimento.

Chi è
Renato Mazzoncini
Amministratore Delegato
del Gruppo FSI



Chi è
Barbara Morgante
Amministratore Delegato
di Trenitalia



La riflessione

RETE BLINDATA? "LA SCELTA EFFICIENTE"

La proprietà della rete resta pubblica. Questo è quello che ha affermato, in un suo intervento a Palazzo Madama, il Ministro dell'Economia e delle Finanze Pier Carlo Padoan.

Confermando la linea del Ministro delle Infrastrutture Graziano Delrio, Padoan ha chiarito la volontà del Governo sulla più ambiziosa delle privatizzazioni, che dovrebbe riguardare ben il 40% della più grande Azienda dei Trasporti del Paese: il Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Una cessione di quote della Holding del Gruppo senza scorporare l'ossatura della rete ferroviaria, definendola la scelta "più efficiente". RFI resta pubblica, ma bisogna scindere la proprietà dalla gestione - ha affermato Padoan - complicando ai più la

comprensione del piano del Governo. Ad oggi l'Infrastruttura e la gestione del Trasporto sono societariamente separati all'interno di un solo Gruppo totalmente pubblico. Il Ministro ha però aggiunto che in altri casi, all'estero, convivono in modo efficiente proprietà pubblica e gestione non pubblica della rete.

Questa puntualizzazione, a mio avviso, non contribuisce a spazzar via i numerosi dubbi sulle intenzioni del Governo, anzi accresce ancor più le nostre perplessità. Se, infatti, venisse messa sul mercato anche una quota parte dell'intera Holding, cui oggi fa capo la Società che possiede l'infrastruttura ferroviaria, come potremmo pensare ad una proprietà di RFI Spa pubblica?

Considerato che una soluzione definitiva ancora non c'è e presupponendo che lo spezzatino ferroviario (da molti ancora sostenuto) non sarà la via perseguita, la scelta più plausibile potrebbe essere quella di procedere allo scorporo dei binari prima della quotazione ed il trasferimento dei relativi asset ad un soggetto pubblico, anche in questo caso, ancora da definire.

Ad aumentare i dubbi di tale operazione ci sono altre due incognite: i tempi e gli incassi previsti. Su entrambi le risposte sono state molto vaghe, il Ministro ha preferito non sbilanciarsi.

E' lecito chiedersi, a questo punto,

come si possa portare avanti un piano di privatizzazione così ampio, sia dal punto di vista della valenza che il servizio pubblico del trasporto offre ai cittadini e sia da un punto di vista meramente strategico, senza aver previsto

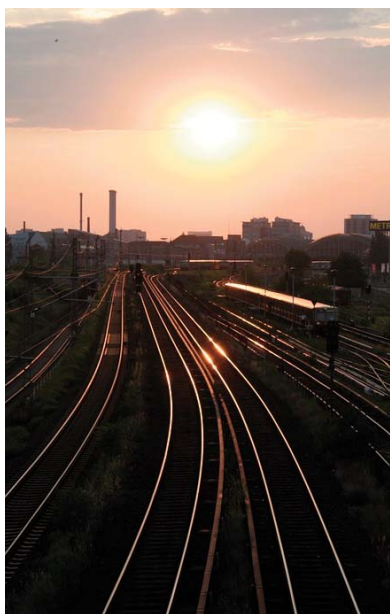


un programma concreto di attuazione. Come possiamo perdere, vendendo al miglior offerente, la proprietà e la gestione del servizio ferroviario? Un domani non troppo lontano chi ci garantisce che un Fondo Sovrano cinese non potrà acquistare un pacchetto azionario tale da riuscire a collocare i propri manager in capo alla gestione dell'azienda?

Noi lavoratori, rappresentanti dei lavoratori, noi Sindacato possiamo fare qualcosa? Siamo ancora in tempo? Possiamo fare in modo che chi decide anche per noi ci ascolti, condivida scelte obiettivi e strategie oppure, ancora una volta, subiremo la scelta?

Questa è forse la sfida più importante che attende non solo i lavoratori delle ferrovie, ma lo stesso Sindacato dei Trasporti. Se non sapremo garantire certezze per l'occupazione ed il salario, questa sfida sarà ancor più foriera di problemi di quella che ha interessato Alitalia. ■

Rocco Vece



TERMINALI ITALIA

Terminali Italia è una Società del Gruppo FSI, controllata da Rete Ferroviaria Italiana, ed ha come finalità quella di garantire la gestione integrata dei servizi all'interno di terminali intermodali di proprietà di RFI.

L'obiettivo, raggiunto, è quello di garantire agli operatori del trasporto merci un modello organizzativo completo che consenta la gestione unica dei servizi dell'ultimo miglio ferroviario (handling e manovra). Terminali Italia è presente in varie realtà della rete con gli impianti principali di Verona Quadrante Europa, Segrate, Milano Sm.to che occupano oltre il 50%



del personale dipendente. La Società applica per i dipendenti il CCNL/AF con relativo contratto di confluenza dove alcuni aspetti rimangono di non facile interpretazione.

Le figure professionali sono prevalentemente quelle di gruista e impiegato, profili considerati (udite! udite!) polifunzionali e dunque utilizzati con una flessibilità massima sia nelle attività di scalo che di ufficio, ma i problemi per questi lavoratori non si fermano qui. In precedenza - provenendo dalla Ditta "ex" Cemate - veniva loro applicato un altro Contratto di lavoro, poi la confluenza con il CCNL delle Attività Ferroviarie ha comportato un cambio radicale di mentalità, dovendo far fronte agli aspetti complicatissimi dovuti all'applicazione della polifunzionalità.

Nonostante lo sforzo di interagire professionalmente, le attività di gruista e impiegato sono rimaste separate e negli impianti lo schema rigido di utilizzo confligge con le necessità operative. Infatti, le risorse impiegate nei due ruoli sono sostanzialmente in equilibrio e ciò non consente margini di diverso utilizzo. Oltre a ciò, l'attività di gruista - per la sua complessa funzione - è veicolo di possibili inidoneità complicando non poco il modello organizzativo, al punto da creare sovraccarichi di lavoro che con il passare del tempo diventano a volte insostenibili.

Negli scali lombardi l'azienda, pur nella manifesta volontà di superare i problemi derivanti dai motivi sussesposti, non ottempera agli accordi sottoscritti ed il variare della produzione, in corso d'opera, comporta fluttuazioni anche significative nei carichi di lavoro con il Sindacato costretto, sistematicamente, a rincorrere le variazioni di turno non concordate, la mancata copertura delle posizioni, le tematiche degli ambienti di lavoro e della sicurezza degli impianti, in qualche caso addirittura al limite della praticabilità. Queste le situazioni nelle quali si dibatte il Sindacato nel suo complesso e soprattutto l'ORSA, ampiamente rappresentativa tra i lavoratori dell'Azienda ed impegnata giornalmente a cercare di risolvere problemi e trovare soluzioni.

Anche nell'ultimo incontro con la dirigenza di Terminali Italia l'ORSA ed i suoi Rappresentanti d'Impianto hanno riproposto il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro elencando dettagliatamente le maggiori criticità

quali:

- l'accesso ai Terminal dell'area milanese

È necessario un aumento della vigilanza per l'accesso ai piazzali ed ai Gate al fine di consentire l'accesso solo alle persone autorizzate.

Va individuata un'area sosta per gli autisti in attesa dell'arrivo del treno per evitare che la loro presenza sul piazzale impedisca il regolare svolgimento del lavoro.

- le condizioni di lavoro

La situazione dei piazzali Milanesi è disastrosa e da tempo si attende l'asfaltatura e rifacimento dei tombini,

anche con il coinvolgimento degli organi competenti.

- il parco Gru

In premessa va ricordato che le gru, essendo prive di ammortizzatori, devono lavorare in piano e non su terreno accidentato, altrimenti si sollecitano il telaio ed il braccio meccanico.

La mancanza di un piano omogeneo su cui muovere le gru porta a rotture dei mezzi o, nel migliore dei casi, ad una maggiore manutenzione. Se poi, come nel caso di specie, l'età di alcune gru supera i dieci anni ne consegue che le avarie si presentano più frequentemente condizionando l'operatività dei terminal. Si sono verificati casi di una riduzione anche del 50% delle gru disponibili con gravi ripercussioni nell'attività del terminal, a dimostrazione di un parco macchine da rinnovare. Per questo, l'OR.S.A. ha chiesto a Terminali Italia precisi impegni sul fronte degli investimenti.

- l'aumento dei carichi di lavoro

Soprattutto nel Terminal di Segrate l'aumento del traffico sul terminal è stato significativo, ma non si è dato seguito ad interventi organizzativi atti ad evitare improvvise modifiche ai turni esposti, una programmazione degli orari non concordata (vedi aumento delle necessità di personale nei giorni di sabato e domenica) con anticipi e posticipi degli orari di lavoro per tutto il personale operante. Per tali ragioni il Sindacato ha rinnovato la richiesta di velocizzare le nuove immissioni di

la cui precarietà statica non garantisce il corretto svolgimento del lavoro dei Gruisti, creando continue sollecitazioni all'interno dell'abitacolo della gru. Ciò comporta, a detta degli stessi lavoratori che operano, continue oscillazioni dei carichi sospesi con un potenziale pericolo di incidenti e infortuni.

Lo stato dei piazzali complica di molto il lavoro degli operatori e lo spostamento dei materiali diventa sempre più complesso, in alcuni casi precludendo la possibilità di effettuare le operazioni tra un binario e l'altro. A complicare ulteriormente il servizio, le rotture delle gru causate dall'usura alla quale sono soggette.

Non ultimo il problema dell'illuminazione dei piazzali che rende difficoltosa la spunta al materiale e la stessa visibilità negli interbinari, con il rischio di scivolare su una buca o di infilare la gamba in un tombino aperto. Il tutto con una carenza nella segnaletica stradale e nelle indicazioni dettagliate dei binari o delle aree del terminal.

Per l'OR.S.A. urgono interventi urgenti e tempestivi su questi temi, altrimenti il Sindacato si vedrà costretto ad attivare tutte le iniziative del caso,



personale come concordato in data 21/01/2015.

- le problematiche del settore Uffici
L'OR.S.A. Ferrovie e le RSA hanno formalizzato la richiesta di avere un incontro dedicato alle problematiche del settore Uffici, con particolare riguardo allo spostamento delle attività da Rogoredo a Segrate.

Clemente Bellantone

Speciale Lombardia



ELEZIONI RSU / RLS IN TRENORD

Un volantino ed un comunicato:
LA CRONACA DI UN SUCCESSO



OR.S.A. Ferrovie

Organizzazione Sindacati Autonomi e di Base

SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA Int. Stazione F.S. Milano C.le Piazza Duca D'Aosta 20125 Milano
Tel. 0266988627 - 0263712675 - 0263712959 Fax 0263712229- Tel. F.S. 2959 - 2543 - 2020 - 2675 Fax F.S. 2329
Site Internet: www.sindacatoorsa.it E-Mail: sr.milano.orsafferrovie@sindacatoorsa.it

COMUNICATO STAMPA 10 FEBBRAIO 2016 ORE 17.00

ALTISSIMA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALL'ELEZIONE DELLE RSU - RLS DI TRENORD HA VOTATO IL 77% DEI LAVORATORI.

STRAORDINARIA AFFERMAZIONE DELL'OR.S.A.:

- PRIMO SINDACATO CON**
- 859 VOTI NELLE RSU (28%)**
- 945 VOTI NELLE RLS (31%)**
- 18 SEGGI RSU SU 65**
- 4 SEGGI RLS SU 15**

Nei giorni 2-3-4-5 febbraio i ferrovieri di Trenord hanno partecipato con un'altissima percentuale, vicina all'80% all'elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Una partecipazione che dimostra la volontà di tutti i lavoratori di eleggere una rinnovata rappresentanza sindacale che sarà chiamata, già nei prossimi mesi, ad un'importantissima sfida come il rinnovo del Contratto Aziendale.

OR.S.A. - Ferrovie ha ricevuto dai Lavoratori di Trenord un forte mandato; nelle RSU per effetto delle 854 preferenze è risultato il primo sindacato per numero di consensi ricevuti ed è così presente in maniera massiccia nei Collegi del Personale di Macchina, del Personale Viaggiante, della Commerciale, della Manutenzione e della Lunga Percorrenza.

Nelle RLS i 945 voti ottenuti da OR.S.A. Ferrovie - superiori di 234 rispetto al secondo sindacato - rappresentano un riconoscimento maggiore di quello raggiunto nella RSU ed hanno permesso l'elezione di 4 RLS. Con questo voto i ferrovieri di Trenord hanno premiato la costante azione sindacale di OR.S.A. - Ferrovie, da sempre tesa a garantire la sicurezza dei lavoratori e del servizio.

Uno storico risultato ottenuto in un'azienda di oltre 4200 dipendenti, la seconda Impresa Ferroviaria del Paese, in quanto un sindacato Autonomo e di Base ha ricevuto da parte dei Lavoratori un consenso superiore a quello Confederale.

La dimostrazione che esiste la possibilità di essere e fare un sindacato alternativo in grado di lottare e manifestare, ma anche di sottoscrivere accordi il cui rispetto impegnerà da subito la nuova RSU con la contrattazione dei turni e della logistica.

A tutti i candidati che rappresentano per OR.S.A. Ferrovie un costante riferimento sindacale, ai segretari di settore, ai coordinatori ed agli attivisti, l'OR.S.A. Lombardia esprime un sentito ringraziamento per il impegno profuso in questi giorni che ha determinato questo straordinario risultato.

A tutte le RSU - RLS l'OR.S.A. Ferrovie augura buon lavoro.

Fine comunicato.

Segreteria Regionale OR.S.A. - Ferrovie Lombardia

Voti per settore														
	Pdm		Pdb		Manutenzione		Commerciale		Lunga Perc		Quadri Uffici		Totale	
	Voti	Percentuale	Voti	Percentuale	Voti	Percentuale	Voti	Percentuale	Voti	Percentuale	Voti	Percentuale	Voti	Percentuale
ORSA	357	38,14%	294	36,03%	89	14,06%	72	30,51%	13	24,07%	34	7,87%	859	27,65%
Filt	206	22,01%	199	24,39%	206	32,54%	73	30,93%	16	29,63%	123	28,47%	823	26,49%
Fit	186	19,87%	183	22,43%	175	27,65%	45	19,07%	20	37,04%	204	47,22%	813	26,17%
Uilt	149	15,92%	115	14,09%	68	10,74%	22	9,32%	0		50	11,57%	404	13,00%
Fast	32	3,42%	8	0,98%	86	13,59%	8	3,39%	5	9,26%	16	3,70%	155	4,99%
UGL	6	0,64%	4	0,49%	6	0,95%	3	1,27%	0		1	0,23%	20	0,64%
Faisa	0	0,00%	13	1,59%	3	0,47%	13	5,51%	0		4	0,93%	33	1,06%
Totale	936		816		633		236		54		432		3107	

RSU PER SETTORE														
	Pdm		Pdb		Manutenzione		Commerciale		Lunga Perc		Quadri Uffici		Totale	
	Seggi	Percentuale	Seggi	Percentuale	Seggi	Percentuale	Seggi	Percentuale	Seggi	Percentuale	Seggi	Percentuale	Seggi	Percentuale
ORSA	7	38,89%	6	35,29%	2	16,67%	2	33,33%	1	33,33%	0	0,00%	18	27,69%
Filt	4	22,22%	4	23,53%	4	33,33%	2	33,33%	1	33,33%	3	33,33%	18	27,69%
Fit	3	16,67%	4	23,53%	3	25,00%	2	33,33%	1	33,33%	5	55,56%	18	27,69%
Uilt	3	16,67%	3	17,65%	2	16,67%	0	0,00%	0		1	11,11%	9	13,85%
Fast	1	5,56%	0	0,00%	1	8,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	3,08%
UGL	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0	0,00%
Faisa	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0	0,00%
Totale	18		17		12		6		3		9		65	

Linea Diretta ... e inDiretta

Infortunio in itinere

In questo numero affrontiamo l'argomento riguardante gli infortuni sul lavoro, con particolare riferimento a quello in itinere, in quanto abbiamo notato che molto spesso esiste una non corretta conoscenza dell'argomento. È ovvio che non potremo considerare tutte le ipotesi che possano essere riconducibili al riconoscimento di tale modalità di infortunio, ma proporranno una casistica utile a chiarire meglio alcuni casi particolari di infortunio.

All'interno dell'articolo utilizzeremo anche definizioni riprese da sentenze per specificare concetti che meglio non potrebbero essere definiti.

Partiamo dalla definizione: si considera infortunio sul lavoro un evento occorso per causa violenta, in occasione di lavoro, da cui derivi la morte o un'invalidità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'invalidità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro.

1) La causa violenta, consiste in un fattore che opera dall'esterno, con azione intensa e concentrata nel tempo, ed è ravvisabile anche in uno sforzo fisico, che non esuli dalle condizioni tipiche del lavoro cui l'infortunato sia addetto, diretto a vincere una resistenza e che abbia determinato, con azione rapida e intensa, una le-

lavorativa ed evento.

L'occasione di lavoro include tutte le condizioni, comprese quelle ambientali, in cui viene svolta l'attività produttiva e nella quale esiste un rapporto, anche indiretto di causa-effetto tra l'attività lavorativa svolta dall'infortunato e l'incidente che causa l'infortunio (è evidente che un attacco di appendicite che si verifica durante la prestazione lavorativa non può essere considerato infortunio).

L'assicurazione dell'INAIL copre tutti i casi di infortunio suddetti che comportano un'astensione dal lavoro superiore a tre giorni.

Quando la menomazione avviene in occasione di lavoro, ma con conseguenze che risultino essere diluite nel tempo (quindi in mancanza di causa violenta) l'assicurazione INAIL riconosce la malattia professionale.

Quando un evento non può essere contemplato all'interno delle due fattispecie sopra menzionate viene considerato, ove ne esistano le condizioni, malattia.

INFORTUNIO IN ITINERE

Un aspetto particolare dell'infortunio è rappresentato da quello in itinere.

Questa tipologia di infortunio riconosciuta dall'INAIL non avviene in ambito lavorativo ma:

- durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro o che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro;
- qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti.

In linea di massima, quando la menomazione avviene con dinamiche riconducibili alle modalità sopra enunciate, occorre che vengano rispettate anche alcune condizioni "accessorie" al venir meno delle quali non viene riconosciuto l'infortunio sul lavoro: come la devia-

zione rispetto all'itinerario più breve del tutto indipendente dal lavoro o, comunque, non necessaria.

Elenchiamo alcune deroghe (non esaustive) che normalmente vengono considerate valide per il riconoscimento dell'infortunio rispetto a quanto sopra esposto:

- interruzioni/deviazioni effettuate in attuazione di una direttiva del datore di lavoro;
- interruzioni/deviazioni "necessitate" ossia dovute a causa di forza maggiore (ad esempio un guasto meccanico) o per esigenze essenziali e improrogabili (ad esempio il soddisfacimento di esigenze fisiologiche) o nell'adempimento di obblighi penalmente rilevanti (esempio: prestare soccorso a vittime di incidente stradale);
- interruzioni/deviazioni "necessarie" per l'accompagnamento dei figli a

3) le condizioni del servizio pubblico siano tali da creare rilevante disagio al lavoratore (obbligo ad attese eccessivamente lunghe che comportano un significativo dispendio di tempo rispetto all'utilizzo del mezzo privato);

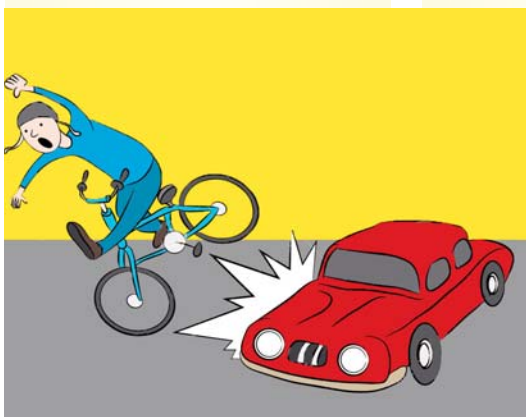
4) non siano approntati dal datore di lavoro mense ed alloggi idonei a consentire la sosta e il pernottamento dei lavoratori, qualora la distanza dal luogo di abitazione sia tale da rendere indispensabile detto pernottamento;

5) sia salvaguardata la libertà di scelta da parte del lavoratore del luogo di abitazione.

Oltre a tali situazioni, l'indennizzo avviene anche quando

- il mezzo sia fornito o prescritto dal datore di lavoro per esigenze lavorative
- la distanza della più vicina fermata del mezzo pubblico deve essere percorsa a piedi ed è eccessivamente lunga.

Pertanto, se il tragitto casa/lavoro è ragionevolmente percorribile a piedi, tenendo conto dell'età e dello stato di salute del lavoratore, oltre che delle asperità del percorso e delle condizioni del lavoro (Cass. 8929/1997, la mancanza del mezzo pubblico non giustifica l'indennizzabilità dell'infortunio occorso usando il mezzo



scuola;

- brevi soste che non alterino le condizioni di rischio.

Utilizzo di mezzo proprio non autorizzato dal datore di lavoro

L'INAIL indennizza il lavoratore che si sia servito (per recarsi e tornare dal lavoro) di mezzi di trasporto diversi da quelli pubblici, nei casi in cui:

- 1) i mezzi pubblici di trasporto non coprono l'intero percorso abitazione-lavoro;
- 2) gli orari dei mezzi pubblici non siano accettabili rispetto all'orario di lavoro;

proprio (auto, scooter ecc.). Rispondendo a domande che ci vengono poste frequentemente possiamo dire che:

- non occorre alcuna autorizzazione preventiva del datore di lavoro per l'utilizzo del mezzo proprio in presenza delle condizioni sopra specificate;
- nel caso in cui utilizzando il mezzo pubblico è possibile rispettare l'inizio della prestazione lavorativa ma per il ritorno sono previste lunghe attese è consentito l'utilizzo del mezzo proprio.

Di seguito riportiamo alcune massime giurisprudenziali che riteniamo espri-

cative di quanto sopra riportato:

- Il rischio elettivo, configurato come l'unico limite alla copertura assicurativa di qualsiasi infortunio, in quanto ne esclude l'essenziale requisito "dell'occasione di lavoro", con riferimento "all'infortunio in itinere" assume una nozione più ampia, rispetto all'infortunio che si verifichi nel corso dell'attività lavorativa vera e propria, in quanto comprende anche comportamenti del lavoratore infortunato di per sé non anormali, ma semplicemente contrari a norme di legge o di comune prudenza che, ricollegandosi ad una scelta del lavoratore di correre rischi estranei alla necessità di raggiungere il posto di lavoro, interrompono od escludono il nesso di occasionalità dell'infortunio con il rapporto di lavoro. (Cass. 6725/2013)

- Il diritto alle prestazioni patrimoniali a carico dell'INAIL a seguito di infortunio in itinere sussiste solo nel caso in cui i tragitti dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa siano effettuati con mezzi pubblici, ovvero con mezzi privati nelle sole ipotesi in cui il ricorso al mezzo pubblico non sia possibile.

- Tale onere del lavoratore deve però essere valutato nel peculiare contesto fattuale di riferimento e deve essere contenuto nei limiti della ragionevolezza. (Cass. 60/2012)

- La configurabilità e la conseguente indennizzabilità di un infortunio in itinere, subito dal lavoratore nel percorrere, con mezzo privato, la distanza fra la sua abitazione e il luogo di lavoro, postula la sussistenza di un nesso eziologico tra il percorso seguito e l'evento, nel senso che tale percorso deve costituire per l'infortunato quello normale per recarsi al lavoro, a prescindere dalle concrete modalità del sinistro e dalla colpa dell'assicurato. (Cass. 19937/20109)

- Costituisce infortunio in itinere l'essere investiti mentre si attraversa la strada per prendere l'autobus, al termine del turno di lavoro, se l'incidente è occorso a causa della stanchezza acquisita da una giornata di lavoro (Cass. 3970/1999).

- È indennizzabile l'infortunio in itinere di cui sia rimasto vittima un lavoratore che compia con la propria bicicletta il tragitto casa - lavoro qualora questi consista in solamente 2 km (Corte App. Venezia 17.4.2012).

Roberto Spadino

Leggi
e
divulga

la Nostra Stazione



Nostra Stazione

Direzione Redazione Amministrazione
Via Magenta, 13 - 00185 Roma
Tel. 064456789 - fax FS 970 24333
Autorizzazione:
Trib. Civile di Roma N. 534/2002 del 18/9/2002
E-mail: lanostrastazione@sindacatoorsa.it
Sito Internet: http://www.sapsorsa.it/
Chiuso il 29 febbraio 2016
Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: Roberto Spadino, Clemente Bellantone, Ferdinando Battaglia, Rocco Vece.



sione (Cass. 27831/2009). In mancanza di causa violenta, l'occorso non potrà mai essere considerato infortunio.

2) L'evento si intende avvenuto in occasione di lavoro se accade durante lo svolgimento della prestazione lavorativa purché ci sia un nesso causale, almeno mediato ed indiretto, tra attività



L'articolo 10 del decreto legislativo n. 66 del 2003, come modificato dal decreto legislativo n. 213 del 2004, stabilisce che "fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice Civile (diritto dopo un anno d'ininterrotto servizio ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative] dagli usi o secondo equità. L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118.), il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, (servizi di protezione civile, vigili del fuoco, strutture

L'utilizzo delle ferie

giudiziarie, penitenziarie di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello stato) va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro".

Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile fruire delle ferie secondo il principio della infra-annualità (ad esempio nel caso di un lungo periodo di malattia), le stesse dovranno essere godute nel rispetto del principio dettato dall'art. 2109 del Codice Civile, espressamente richiamato nell'art. 10 del decreto legislativo n. 66 del 2003, e quindi si dovrà evitare ogni applicazione "automatica" del principio della infra-annualità laddove ciò risulti impossibile o troppo gravoso per l'organizzazione aziendale.

Appare evidente che esistendo un obbligo di far fruire le ferie "tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro", il datore di lavoro può chiedere, salvo l'esistenza di un fondato impedimento (per esempio

la prolungata malattia del lavoratore che impedisca di fruire delle ferie) che venga rispettato uno specifico piano ferie concordato tra l'azienda ed il lavoratore, nel quale è programmata una fruizione delle stesse nell'arco dell'anno di maturazione. Qualora le ferie non siano fruite durante l'anno di maturazione, salvo i casi di impossibilità sopra enunciati, tali giornate devono essere considerate non fruite per esigenze dell'impresa.

Che cosa accade in pratica quando si consolida tale situazione? Spesso, succede che al lavoratore vengano attribuite le cosiddette "ferie d'ufficio" in relazione alla presenza di ferie maturate nell'anno precedente creando malumore nel dipendente.

In realtà, tale comportamento non è ammesso. È sufficiente leggere la Sentenza della Corte di Cassazione 13980 del 24 ottobre 2000 (legata al pagamento delle ferie non fruite nel corso di anni precedenti ed imposte unilateralmente dal datore di lavoro) che dopo aver argomentato le motivazioni della decisione precisava che:

"Deve concludersi che, una volta decorso l'anno di competenza, il datore di lavoro non possa più imporre al lavoratore di godere effettivamente delle ferie e tantomeno possa stabilire il periodo nel quale deve goderle, ma è tenuto al

risarcimento del danno".

Sappiamo tutti che il periodo di ferie non fruito non è più monetizzabile ma rimane il fatto che le ferie non possano essere imposte.

Questa conclusione non è solo una nostra convinzione, ma esistono recenti sentenze che avvalorano la nostra tesi: sentenza della Corte di Cassazione n. 276/16 del 16 gennaio 2016 e n. 1756 del 29 gennaio 2016. Quest'ultima, facendo riferimento alla sopracitata sentenza, ne ha confermato lo stralcio sopra riportato.

Nei casi qui richiamati, le ferie erano state richieste dai dipendenti e non concordate per motivi di servizio (come spesso accade nei nostri ambiti).

Anche in questo caso, il dovere del datore di lavoro di far smaltire le ferie del dipendente deve essere necessariamente esercitato, in quanto obbligo che se non rispettato è sanzionabile, ma non in maniera unilaterale in quanto l'istituto delle ferie serve oltre che a fornire il recupero delle energie psicofisiche, a dare la possibilità di dedicarsi a relazioni familiari e sociali, svolgere attività ricreative e simili e questo non può avvenire durante giornate di libertà imposte e non concordate.

Le sentenze sopra citate sono disponibili nella sezione Leggi e Norme del nostro sito <http://www.sapsorsa.it/>

Nuovo Trasporto Viaggiatori

Cresce il malcontento del Personale di Stazione e degli Operatori d'Impianto

D a svariati mesi ci siamo addebrati, come Sindacato, nelle dinamiche societarie, industriali di questa Società e francamente, come diceva qualcuno, siamo rimasti "costernati"!!

Dopo una ipotesi di accordo difficile ed un referendum approvativo dell'Intesa del 15 luglio 2015, dove l'OR.S.A. Ferrovie ha cercato di motivare la sua scelta, diciamo "ragionata" rispetto al nostro modo di fare sindacato, il risultato non è stato assolutamente in linea con le attese.

Avremmo potuto far prevalere la logica dello scontro ad ogni costo, con tanto di scioperi a raffica che avrebbero tolto di tasca ai lavoratori altri soldi, ed invece abbiamo optato per una scelta responsabile: quella di privilegiare il dialogo con tutte le parti in causa: lavoratori, azienda e soprattutto le "solite" OO.SS..

Purtroppo il referendum ci ha detto che questa scelta non ha pagato in termini di consenso tra i ferrovieri di NTV.

Dopo l'impasse di quella mancata intesa, è arrivato l'accordo "separato" di FILT-FIT-UILT-FAST-UGL del 21 gennaio 2016 - che come OR.S.A. Ferrovie abbiamo ritenuto non adeguato e dunque da non condividere - e la situazione si è a dir poco complicata!!

L'abbiamo detto con chiarezza nelle varie assemblee, fatte a distanza di pochi giorni l'una da altra, con il personale di stazione (Operatori di Impianto e Hostess/Stuart di terra, addetti alle vendite): quell'accordo non è servito a risolvere i problemi rimasti appesi dalla mancata approvazione del

testo sottoscritto il 15 luglio 2015, ma ha unicamente rinsaldato il legame con i "soliti noti", quelli che:

- si rimangiano i verbali sottoscritti e concordano pure una tantum "tom-bale" rispetto alle pendenze economiche spettanti ai lavoratori;

- rivedono i meccanismi di premialità, inserendo obiettivi di budget per Impianto che definire astrusi è un eufemismo (ed infatti la maggioranza degli Impianti di Stazione non li raggiungeranno);

- firmano accordi che prevedono la premialità per tutti i profili escludendo una delle figure cardine di questa Società, cioè gli Operatori di Impianto (una sorta di polifunzionale/traghetta-



tore) ai quali non vengono nemmeno corrisposte le indennità in caso di corsi professionali previste per gli altri profili di esercizio;

- individuano nuove attività con il pretesto di attenuare la solidarietà, ma guarda caso dimenticano che nel personale di stazione la situazione imporrebbe invece di utilizzare queste risorse negli Impianti per accompagnare la "riscoperta" della vendita e l'abbandono dell'attenzione al cliente. Quella, per intenderci, dell'accompa-

gnamento al treno con tanto di hostess e steward al seguito, oggi sostituita dalla vendita dei tagliandi di viaggio in stazione, con tanto di aree dedicate per fare le biglietterie in pieno stile Trenitalia!

Infine - tanto per non farsi mancare nulla - NTV sguinzaglia negli Impianti "promoter" che fanno concorrenza agli stessi agenti di stazione nella vendita dei biglietti e torna ad utilizzare il metodo di assumere tramite la solita agenzia interinale per poi, magari tra 6 mesi, tornarci a dire che il costo del lavoro è fuori controllo!

Se non è strabismo questo poco ci manca! O forse è, invece, il classico metodo italiano che consente al nuovo management di una Impresa di stravolgere vecchi assetti e costruire - su idee alquanto discutibili - nuovi piani industriali e nuove strategie di mercato (o in inglese di "marketing" come tanto piace agli strateghi di NTV).

Ora la Società sbandiera risultati positivi, le "solite OO.SS." l'importanza e la bontà di un accordo che si guarda bene dal mettere a referendum (basta una volta dare ascolto all'OR.S.A. che a luglio l'ha proposto e imposto), mentre tutt'intorno ai proclami restano i problemi dei lavoratori in solidarietà, dei profili dimenticati e delle discriminazioni salariali e normative.

Resta forte la sensazione di precarietà e di incertezza, quella che noi chiediamo si superi con accordi chiari, esigibili, rispettosi di tutte le professionalità, ma soprattutto fondati su una politica di aggressione del mercato solida e non "strabica" come quella che oggi appare. ■

Ferdinando Battaglia

Fallite le procedure di raffreddamento con la Società

IL LAVORO "DIMENTICATO"

Prima poteva essere una sensazione, adesso per noi è una certezza: in NTV gli Operatori d'Impianto devono solo lavorare, nulla chiedere ed ancor meno pretendere!

Questo è l'esito della trattativa svoltasi stamane presso la sede nazionale della Società, alla quale hanno preso parte - per NTV - il Direttore del Personale Giambattista La Rocca, la Responsabile Relazioni Industriali Valentina Ercolani ed il Referente per gli Operatori d'Impianto Luca Mazzau.

L'ORSA Ferrovie, facendosi portavoce delle richieste dei lavoratori affinché:

- ✓ venissero rispettati i progetti formativi definiti ancora nel maggio 2015 e che prevedevano tempi equantitativi di personale da avviare al percorso da Macchinista;
- ✓ si tenesse conto della modifica all'Organizzazione del Lavoro con la sparizione del profilo di COI e l'assunzione di ulteriori compiti responsabilità e carichi di lavoro in capo agli Operatori;
- ✓ si ampliasse anche agli O.I. gli accordi sulle indennità definiti per altri profili di esercizio

ha formalizzato a NTV le seguenti richieste:

- 1- vengano inviate al corso di Macchinista di prossima istituzione le 12 risorse con il profilo di O.I. previste dal piano formativo;
- 2- siano estese agli O.I. le indennità formazione, variazione turno e permanenza a bordo (per invii a vuoto, manovre e operazioni di entrata/ uscita treni);
- 3- si valuti l'aumento dei compiti, responsabilità e carichi di lavoro con la nuova Organizzazione del Lavoro.

A queste, NTV ha risposto "picche", motivando il mancato accoglimento con l'impossibilità di sgombrare gli Impianti (ammettendo implicitamente di avere problemi di organico) e di non intravedere penalizzazioni economiche per gli Operatori dal percorso al Macchina.

Il Sindacato ha eccepito che gli accordi sottoscritti vanno rispettati e soprattutto non modificati "a piacimento", che gli Operatori in formazione passano da solidarietà "0" al 70% senza avere nessun ritorno a differenza di altri profili, che i cambi turno o le richieste di rientro in servizio non riguardano solo il mobile, che gli invii a vuoto, le manovre e le operazioni al treno le fanno - anche e soprattutto - gli Operatori d'Impianto.

Come parlare ai sordi! Anzi, la Società ha precisato che tutte le incombenze degli Operatori sono pienamente previste nei compiti e nelle mansioni del profilo! Niente da rivendicare, dunque!

Lavoratori,

noi crediamo che a posizioni come quelle oggi espresse da NTV si debba dare una adeguata risposta. Il lavoro degli Operatori non può essere trattato così!

Da domani l'ORSA negli Impianti si confronterà con i Lavoratori e chiederà il mandato per una prima azione di sciopero del settore.

Si riporta in calce il verbale di chiusura negativa delle procedure di raffreddamento.

Roma, 26.02.2016

Il datore di lavoro può controllare le mail dei dipendenti



Importanti novità riguardanti la privacy. La Corte Europea sui Diritti Umani di Strasburgo ha decretato (con sei giudici a favore contro uno) che un datore di lavoro non viola l'articolo 8 della Convenzione europea dei diritti umani - che tutela il rispetto della privacy per quanto riguarda la vita privata, familiare, casalinga e la relativa corrispondenza - controllando l'utilizzo dell'account aziendale di un proprio dipendente. La Corte ha inoltre stabilito che nel caso specifico (mail utilizzate a fini personali) il provvedimento di licenziamento adottato nei confronti del lavoratore è legittimo. Il comportamento del datore di lavoro non è stato ritenuto censurabile in

quanto, si legge nel provvedimento, il suo intendimento non era stato quello di leggere i contenuti delle mail inviate (era convinzione che contenessero comunicazioni di tipo lavorativo), ma di verificare l'adempimento contrattuale del dipendente. Il frequente utilizzo delle mail inviate al proprio fratello ed alla fidanzata, a dire della società, ha fatto diminuire la produttività richiesta motivo per il quale è stato licenziato. Il provvedimento, confermato dai tribunali rumeni (il lavoratore è di quella nazionalità) è stato portato dall'interessato alla Corte Europea sui Diritti Umani che ha anch'essa confermato il licenziamento.

Più si va avanti e più notiamo come

uno strumento che dovrebbe tutelare i diritti delle persone si trasforma, a seconda dei casi, in una possibilità di ledere tali diritti (vedi anche l'articolo a pagina successiva).

Non vogliamo sostenere la liceità dell'utilizzo di strumenti di lavoro a "scopo personale", ma è indubbio che, - nella fattispecie - la lettura delle mail private, pur "nella convinzione che contenessero solo comunicazioni professionali" è stata una palese interferenza nella sfera personale che dovrebbe essere maggiormente tutelata. Non crediamo che dopo la prima "involontaria lettura" il datore di lavoro si sia astenuto dal leggere il contenuto delle successive, mentre avrebbe potuto convocare l'interessato per un contraddittorio nel quale il lavoratore avrebbe certamente ammesso l'utilizzo di carattere non lavorativo anche delle altre mail inviate.

In Italia il Jobs Act ha previsto la possibilità di verificare le mail e controllare computer, smartphone e tablet del lavoratore, ancor prima che si esprimesse la Corte Europea, ma alcuni giuristi avevano eccepito che il provvedimento potesse essere incostituzionale.

Al di là delle perplessità sui contenuti di questo provvedimento e delle possibili impugnazioni il consiglio è quello di evitare, in ogni modo, l'utilizzo di account aziendali a fini personali. ■

La Redazione

Verbale di incontro

In data 26 Febbraio 2016 presso la sede di Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. di Roma (di seguito "NTV" o "Azienda"), sono presenti:

Per NTV
Giambattista La Rocca
Valentina Ercolani
Luca Mazzau

per OR.S.A.
Alessandro Trevisan
Ferdinando Battaglia

Tale incontro è stato indetto su richiesta della O.S. ed ha ad oggetto le criticità indicate nella lettera di attivazione della procedura di raffreddamento del 12 febbraio 2016 n. Prot. 36/SG /OR.S.A. Ferrovie.

L'O.S. come sopra rappresentata chiede che venga:

- a) Rispettato l'accordo sulla formazione 2015 -2019 a partire dall'invio al corso per macchinisti, in prima fase, dei 12 O.I. previsti;
- b) Previsto per gli O.I. le indennità di formazione, variazione turno e permanenza a bordo (per invii a vuoto, manovre e operazioni di entrata/ uscita treni) già riconosciuti agli altri profili d'esercizio;
- c) Riconosciuto economicamente l'aumento dei compiti, responsabilità e carichi di lavoro degli O.I. determinati dalla modifica dell'organizzazione del lavoro con la scomparsa della figura del COI.

L'Azienda rispondendo punto per punto, ha spiegato le motivazioni tecnico organizzative che hanno portato alla modifica del numero dei partecipanti al corso di formazione degli O.I. per il conseguimento dell'abilitazione a Macchinista pur confermando il rispetto del percorso formativo.

Per quanto riguarda il secondo e terzo punto, l'Azienda conferma il pieno rispetto del contratto di lavoro applicato da NTV e accordi sindacali successivi nel rispetto quindi della dichiaratoria del profilo professionale.

Dopo tale scambio, le Parti non hanno concordato una soluzione condivisa pertanto si intende conclusa con esito negativo la procedura di cui alla Legge n. 83 / 2000.

Roma, 26/02/2016

NTV S.p.A.
[Signature]

OR.S.A.
[Signature]



Indiscreto



3V

La privacy violata all'incontrario?

Il decreto legislativo n.196, in materia di protezione dei dati personali



(comunemente noto anche come codice della privacy), è stato emanato il 30 giugno 2003 con l'obiettivo di razionalizzare, semplificare e coordinare in un "Testo Unico" tutte le precedenti disposizioni relative alla protezione dei dati personali.

Già prima di quella data il Gruppo FSI, dando la sua interpretazione (restrittiva) sulle norme allora vigenti, aveva provveduto a "secretare" le graduatorie per gli avanzamenti professionali proprio partendo dall'assunto della potenziale violazione della privacy.

Il Sindacato aveva tentato - per la verità timidamente - di opporre resistenza, ma alla fine il provvedimento è diventato regola ed ancor oggi avere accesso alle graduatorie frutto di manifestazioni di interesse o di assessment è praticamente impossibile.

Quindi, una parte importante del rapporto di lavoro e delle aspettative

di carriera del lavoratore è avvolta dal diritto alla privacy, ma siamo proprio sicuri che, nei casi di specie, proprio di un diritto si tratti? Oppure la non pubblicazione delle graduatorie di avanzamento (ma anche di trasferimento solo per citarne un'altra particolarmente sentita) è invece un diritto violato per chi non può prendere pubblicamente visione, Sindacato

compreso? Domanda intrigante alla quale "Indiscreto", sollecitato anche da tante lamentele, ha voluto provare a rispondere scandagliando Leggi, norme e disposizioni. Le ultime, in ordine di tempo, sono quelle di cui all'art.23 del Dlgs. 33/2013 e le disposizioni del Garante della Privacy emanate con le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenute anche in atti e documenti amministrativi..." pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014.

Domanda intrigante alla quale "Indiscreto", sollecitato anche da tante lamentele, ha voluto provare a rispondere scandagliando Leggi, norme e disposizioni.

Le ultime, in ordine di tempo, sono quelle di cui all'art.23 del Dlgs. 33/2013 e le disposizioni del Garante della Privacy emanate con le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenute anche in atti e documenti amministrativi..." pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014.

L'art.23 del Decreto Legislativo 33/2013 in merito agli "Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi" prevede la pubblicazione e l'aggiornamento periodico dei provvedimenti "...adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti..." inerenti - tra gli altri - ai concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Già scritto così il dubbio, invece che scemare, aumenta e per dirimere ulteriormente la matassa abbiamo provato a rivolgerci a quanto il Garante della Privacy afferma nelle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenute anche in



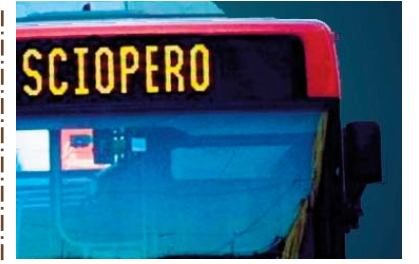
atti e documenti amministrativi..." Riguardo agli obblighi di pubblicazione, si legge testualmente:

"L'art. 23 del d. lgs. n. 33/2013 prevede la pubblicazione obbligatoria di elenchi dei provvedimenti

adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti, tra i quali vanno menzionati i provvedimenti finali dei procedimenti relativi a concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera..."

Più sotto, definendo le norme che riguardano le graduatorie il Garante rafforza il principio affermando che: "Tale regime di conoscibilità, assolve alla funzione di rendere pubbliche le decisioni adottate dalla commissione esaminatrice e/o dall'ente pubblico procedente, anche al fine di consentire agli interessati l'attivazione delle forme di tutela dei propri diritti e di controllo della legittimità delle procedure concorsuali o selettive..." Il limite, secondo l'Autorità, riguarda la diffusione dei soli dati pertinenti e non eccedenti riferiti agli interessati garantendo, comunque, la messa a disposizione delle graduatorie per la consultazione da parte degli interessati.

Qualcosa, quindi, non va e cresce in noi la convinzione che il modus operandi dell'Azienda non faccia grazia agli obblighi di trasparenza, che sono paritari rispetto a quelli della privacy, rendendo opaca una parte importante del rapporto di lavoro, per tanti decisiva per il loro percorso professionale e per il futuro economico della sua famiglia. Al Sindacato l'obbligo di provare a fare chiarezza ad un aspetto, forse sottostimato rispetto all'impatto che ha sul lavoro ed al "sentire" di tanti ferrovieri.



Avvocati in bus

Riceviamo volentieri da un lettore e pubblichiamo: Il 4 dicembre scorso c'è stato uno sciopero di 4 ore dei mezzi pubblici. In televisione hanno intervistato, tra gli altri, un avvocato che si è lamentato dello sciopero in quanto non è riuscito ad arrivare in tempo in tribunale per discutere una causa. Gli avrei voluto segnalare che quando a scioperare è la sua Categoria capitano svariati casi in cui al cliente viene spostata l'udienza ad un anno dopo. Questo, invece, è accettabile per il Signor Avvocato? Ma forse la domanda avrebbe dovuto rivolgerla al giornalista che, invece, ha scelto la strada più semplice: definire gli scioperi nei trasporti "selvaggi" anche quando, spesso, non lo sono. Allora la domanda viene a me spontanea: "non è che noi lavoratori dei trasporti siamo ormai catalogati come corporativi, settari e del tutto disinteressati al disagio che creiamo con il nostro sciopero, magari fatto per rinnovare un contratto che ci è scaduto 7 anni fa? Mia moglie, più sbrigativamente mi dice che siamo antipatici".

Parole sante diremmo noi ...

CesarePozzo DOVE GLI ALTRI NON ARRIVANO

CesarePozzo ti propone Tutela Globale Uno, Tutela Globale Extra e Salute Più Extra, tre opzioni che moltiplicano le tutele previste dal Piano Sanitario per i ferrovieri.

Scegli tra Tutela Globale Uno, Tutela Globale Extra e Salute Più Extra: ti bastano pochi euro al mese per incrementare notevolmente le prestazioni del piano sanitario per i ferrovieri ed estenderle anche ai tuoi familiari. Informati su www.mutuacesarepozzo.org o scrivi a infocenter@mutuacesarepozzo.it

L'elenco completo di tutte le prestazioni e le indicazioni operative sono a disposizione presso le sedi regionali ed anche su www.mutuacesarepozzo.org. Messaggio con finalità divulgative. Prima della sottoscrizione leggere attentamente i Regolamenti delle forme di assistenza ed i relativi allegati. Sede Nazionale: via San Gregorio, 48 - 20124 Milano - Codice Fiscale: 80074030158 - Tel. 02.66726.1 - infocenter@mutuacesarepozzo.it



SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO
servizi d'integrazione sanitaria



CesarePozzo, la mutua sanitaria per i ferrovieri

La Società nazionale di mutuo soccorso Cesare Pozzo, con i suoi 167.976 soci e con l'esperienza accumulata in oltre 137 anni di storia, è la più grande tra le realtà italiane che operano nel campo della mutualità integrativa sanitaria. Da sempre CesarePozzo è accanto ai lavoratori del settore delle ferrovie, con 18 mila lavoratori Soci.

Dal 01 Gennaio 2013 CesarePozzo è anche il gestore del Piano sanitario per i dipendenti del Gruppo Ferrovie dello Stato italiano. Questo positivo evento ha portato CesarePozzo a presentare nuove forme di assistenza pensate proprio per implementare la copertura del piano sanitario aziendale.

Tutela Globale Extra e Salute Più Extra sono le forme di assistenza che insieme permettono al ferroviere già titolare del piano sanitario aziendale di garantire una tutela completa ai propri familiari e aumentare le coperture per sé stesso.

Ma quali sono i sussidi che il ferroviere può chiedere in più per sé stesso sottoscrivendo queste forme di assistenza?

Rimborsi per visite specialistiche effettuate privatamente, esami diagnostici e di laboratorio svolti in libera professione, diaria di ricovero anche se non si è stati sottoposti a intervento chirurgico, cicli di terapie, rimborso per lenti per occhiali e molto altro.

Oltre ai rimborsi sanitari, sono previste anche una serie di coperture legate allo svolgimento della propria attività lavorativa come sussidi per malattia o infortunio sul lavoro ed extra lavoro, o un aiuto in caso di riduzione stipendio o inabilità totale alla mansione.

Da ricordare inoltre il sussidio erogato in caso di nascita di un figlio: è l'occasione per congratularci con voi del lieto evento e aiutarvi ad affrontare le spese sanitarie della prima infanzia.

E per i familiari?

Il coniuge o convivente e i figli fino ai 25 anni sono già inclusi in copertura senza alcuna quota aggiuntiva. Beninteso, tutti i figli non importa quanto la famiglia sia numerosa.

Analisi di prevenzione, visite specialistiche, esami di alta diagnostica e alta specializzazione eseguiti privatamente o tramite Servizio Sanitario Nazionale sono i principali rimborsi che vengono richiesti dai familiari dei soci iscritti a Tutela Globale Extra e Salute Più Extra.

Ma non dimentichiamo che per i familiari vengono erogati anche sussidi in caso di grande intervento chirurgico, ricovero o day surgery, lenti per occhiali e molto altro.

L'iscrizione a queste forme di assistenza inoltre permette al socio e ai suoi familiari di partecipare al bando annuale istituito da CesarePozzo per l'assegnazione del sussidio allo studio: uno speciale sussidio erogato in occasione della conclusione di un ciclo di studi.

Quali altri vantaggi?

Innanzitutto il vantaggio fiscale: le quote di adesione sono infatti detraibili fiscalmente, ma anche la comodità di poter pagare il contributo associativo mensilmente tramite trattenuta in busta paga.

Inoltre il socio iscritto in Tutela Globale Extra riceve gratuitamente la Tutela Professionale, una speciale assistenza per tutelare i lavoratori in caso di fatti accidentali conseguenti allo svolgimento della propria attività professionale e indipendenti dalla propria volontà.

Infine, ma non meno importante, la vicinanza ai soci: 16 sedi regionali in tutta Italia nelle quali è possibile entrare in contatto con gli oltre 70 operatori, un numero di telefono e un indirizzo email a disposizione per qualsiasi informazione, un sito internet sempre aggiornato con le ultime novità per i soci e un'area web dedicata dalla quale inoltrare le richieste di rimborso comodamente dal pc di casa.

Cosa aspetti? Informati su www.mutuacesarepozzo.org, presso una delle nostre sedi regionali o contattando il nostro servizio Infocenter al numero 02667261 o all'email infocenter@mutuacesarepozzo.it.

Metti la tua salute nelle mani di chi si prende cura di te!



NUOVE TECNOLOGIE

Il 25 aprile dello scorso anno tutti i nostri giornali hanno riportato la notizia del viaggio inaugurale del Freccia Rossa 1000 di Ferrovie dello Stato, un treno superveloce che ha percorso in 2 ore e 55 minuti la tratta Milano Roma senza fermate intermedie.

Dedicato alla memoria dell'olimpionico Pietro Mennea, è in grado di raggiungere la velocità di 360 km all'ora ed ha iniziato la sua attività commerciale il 14 giugno del 2015.

Senza dubbio un treno del quale essere orgogliosi e che rappresenta un segno dell'Italia che ce la fa, che investe in tecnologie ed innovazione e che con l'alta velocità ha saputo vincere la sfida (parole del ministro delle infrastrutture Graziano Delrio).

A distanza di circa un anno ci ritroviamo a commentare una nuova notizia riguardante l'evoluzione dei mezzi di trasporto: "Hyperloop".

Di che cosa si tratta?

L'idea si ispira a quella della posta pneumatica di New York che veniva "sparata" dentro un barattolo all'interno di un tubo. Eravamo alla fine dell'Ottocento

Ripresa da Elon Musk (l'inventore di Paypal, della macchina elettrica Tesla, dei razzi Space X) si stanno realizzando i primi prototipi di un sistema di trasporto terrestre a levitazione magnetica che viaggerà in tubi sottovuoto ad una velocità prossima a quella del suono.

L'ingegnere sudafricano, dopo aver effettuato i primi studi coadiuvato da un



team di ingegneri di Tesla (progetto Alpha), nel 2013 ha offerto il brevetto gratuitamente a chiunque volesse realizzarlo.

All'inizio si era considerata anche la possibilità che i tubi viaggiassero nel sottosuolo, ma poi ha prevalso la scelta della costruzione su piloni resistenti a terremoti e intemperie (cicloni, tornado ecc...). Il sistema sarà costituito da un "tubo" sorretto da pali alti quasi dieci metri nel quale verranno "sparate" in una atmosfera rarefatta delle capsule in fibra di carbonio e policarbonato da 250 chili (che potrebbero essere anche più grandi prevedendo il loro utilizzo per il trasporto delle merci) in grado di levitare su un cuscin d'aria a 15 millimetri dalle rotaie così da azzerare l'attrito e garantire un viaggio più confortevole nonostante una velocità di 1200 chilometri all'ora. L'accelerazione iniziale alla quale saranno sottoposte sarà paragonabile a quella di un aereo mentre lungo il tragitto saranno spinte da una forza ma-

gnetica.

Nel rispetto della natura e del minor impatto ambientale possibile, le uniche fonti di alimentazione di Hyperloop saranno i pannelli solari presenti lungo il percorso e le turbine eoliche, capaci



di produrre elettricità ed immagazzinarla in batterie specifiche, utili in condizioni estreme, quando non si potranno sfruttare le energie rinnovabili come ad esempio nei passaggi sott'acqua.

L'aria che si verrà a creare in frenata, nella fase di arrivo, verrà risucchiata da una ventola alla fine del tubo e tale energia sarà riutilizzata con enormi vantaggi sui costi di gestione del sistema e parte dell'energia prodotta in eccesso servirà per il funzionamento delle stazioni, mentre quella rimanente potrà essere immessa sul mercato.

Ci sono diversi finanziatori interessati alla realizzazione dell'opera che hanno già versato 37 milioni di dollari.

Non si tratta di filantropi ma di soggetti / società che prevedono, una volta entrata l'opera in esercizio, ritorni economici molto rilevanti.

I costi accessori di realizzazione non saranno elevati in quanto il sistema correrà su tracciati già esistenti, ad

esempio lungo le autostrade, e sopraelevati per cui non sarà necessario pagare onerosi costi di esproprio dei terreni in quanto gli stessi potranno conservare la propria funzione agricola o di altro tipo dovendo utilizzare aree meno estese per la costruzione.

Il prezzo di un viaggio non dovrebbe essere fuori dalla portata di un utente medio. Avendo ipotizzato una frequenza di un viaggio ogni trenta secondi nelle ore di punta e ogni due minuti nelle altre fasce orarie e considerando che sono state studiate capsule che potranno trasportare fino a trenta persone, si

NASCE IL QUINTO SISTEMA DI TRASPORTO

può immaginare come gli introiti e quindi i ricavi ammortizzeranno, in tempi relativamente brevi, i costi di realizzazione.

L'aver reso open-source il progetto ha indubbiamente portato notevoli van-

taggi. Infatti, molte imprese ed alcune start up stanno contribuendo allo sviluppo di questa idea e stanno variando, con soluzioni diverse, il progetto iniziale. Ad esempio per avere un sistema utilizzabile da persone di ogni età senza creare difficoltà nell'entrata e nell'uscita (condizione che non era possibile nella versione iniziale) è stato variato il diametro delle capsule.

Inoltre, Elon Musk ha anche sponsorizzato concorsi universitari in tutto il mondo per contribuire alla realizzazione di questo nuovo sistema di trasporto.

Dopo la fase di sperimentazione, il progetto definitivo sarà realizzato nella tratta Los Angeles - Baia di S. Francisco per un percorso di 570 km da coprire in non più di 35 minuti e successivamente si pensa ad un sistema metropolitano fra diverse città, ma forse stiamo andando troppo avanti.

Al momento la società Space X dell'ideatore Musk sta preparando nei pressi di Las Vegas una pista da un km che, nel prossimo mese di giugno, ospiterà una gara fra diversi prototipi di capsule e sono già 1.200 i team che si sono iscritti fra i quali anche uno formato da sette ingegneri italiani dell'Università di Pisa.

Invece, la AECOM sta costruendo un tracciato di circa un chilometro e mezzo, a poca distanza da Los Angeles, dove, entro la fine dell'estate, verranno testate capsule "sottovuoto" lunghe la metà di quelle previste dal

progetto ma senza passeggeri a bordo. La Hyperloop Technologies, sta ultimando una pista di un chilometro all'interno di una ex area industriale in Nevada dove, nel primo quadrimestre del 2016, verrà collaudato un motore elettrico che raggiungerà i 540 km/h in 2 secondi mentre, tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017, inizierà la sperimentazione di un prototipo in scala ridotta, ma a piena velocità, che entro il 2020 sarà in grado di superare i 1.200 km/h.

Infine, la Hyperloop Transport Technologies (HTT) ha chiesto i permessi per la costruzione di un circuito di prova, a Bakersfield in California, al fine di verificare le funzionalità del sistema a grandezza naturale. Ci sono 480 ingegneri di 26 Paesi coordinati da un ingegnere di Terni: Gabriele Gresta, Vice Presidente e cofondatore della società che - dopo aver girato 52 nazioni in otto mesi - ha reclutato esperti a livello tecnico, di social media e marketing online prospettando, in cambio, future partecipazioni agli utili. Attorno al progetto ruoteranno anche molti interessi di carattere

pubblicitario. Attualmente, dei 520 dipendenti della Hyperloop, 52 sono italiani.

Oltre alla realizzazione prevista negli Stati Uniti, sono molte le nazioni interessate al progetto tra le quali Russia, India, Cina, Botswana e molti i potenziali acquirenti. Alla domanda rivolta all'ingegner Gresta se anche l'Italia abbia mostrato interesse, la risposta non è stata molto incoraggiante: "È pressoché assente! Vogliono solo farsi pubblicità, ma non c'è alcuna intenzione di fare un investimento serio per il rinnovamento della rete ferroviaria".

Per collegare Roma e Milano il tempo necessario per la costruzione dell'Hyperloop sarebbe di circa quattro anni, ad un costo stimabile in 6 miliardi di euro, molto meno degli oltre 68 miliardi richiesti per creare la linea ferroviaria ad alta velocità. La capitale e Milano potrebbero avvicinarsi moltissimo: in 25 minuti sarebbe possibile arrivare a destinazione.

Chi ha invece mostrato non solo interesse, ma sta chiedendo di accelerare i tempi di realizzazione, è la Nazione che da alcuni decenni realizza costruzioni avveniristiche: stiamo parlando degli Emirati Arabi i quali sono interessati ad avere una struttura comple-

tamente funzionante entro il 2020. L'ha commissionata il governo di Dubai (finanziatore è lo sceicco Khalifa bin Zayed Al Nahya già proprietario di Etihad) alla stessa HTT, con un preaccordo di fattività per averla in esercizio in occasione dell'Expo che si terrà, appunto, nel 2020.

La struttura (verificata la fattibilità entro 1 mese, come da impegno dell'ingegner Gresta) collegherà l'aeroporto di Dubai a quello della capitale Abu Dhabi. Un tragitto di 145 chilometri che verrebbe percorso in 9 minuti e 40 secondi, con un costo variabile fra i 10 e i 20 milioni di euro a miglio (una nuova struttura ferroviaria, con velocità ovviamente più basse, costerebbe 34,6 milioni al miglio).

Le prime sperimentazioni in Europa sono previste a partire dal 2017.

Noi intanto continueremo a goderci il nostro ETR 1000

R.S.

Notizia Flash

L'OCSE è l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico. È un organismo internazionale di studi economici del quale fanno parte 34 paesi membri (fra i quali l'Italia) e i suoi principali obiettivi sono quelli di sostenere la crescita economica, aumentare l'occupazione, innalzare il tenore di vita, mantenere la stabilità finanziaria dei Paesi membri e di oltre 70 Paesi non membri.

Il 25 febbraio scorso ha detto all'Italia che, pur condividendo le riforme fatte, occorre continuare nei progetti di miglioramento delle opportunità per i disoccupati, facilitandone il ritorno al lavoro. Nel nostro Paese la disoccupazione rimane molto alta, soprattutto per i giovani e per chi è senza lavoro da lungo tempo. Per questo vanno implementati i piani di riforma che includono le politiche monetarie, fiscali e strutturali per stimolare la persistente debolezza della crescita, della produttività e della domanda. Inoltre, l'Italia deve "migliorare l'efficienza della struttura fiscale, riducendo le distorsioni e gli incentivi ad evadere, riducendo gli elevati tassi nominali di imposizioni e abolendo diverse spese fiscali". Insomma, la raccomandazione dell'OCSE è quella di creare posti di lavoro e costruire un'economia globale più inclusiva, procedendo sul lavoro, la scuola e diminuendo le tasse.

In Italia quando si vuol far passare qualche boccone amaro l'alibi è quello che ce lo impone qualcuno (l'Europa, il Fondo Monetario Internazionale, la BCE ...), mentre quando un altro Istituito altrettanto importante esprime qualcosa di più favorevole alla popolazione è come se non ce lo avesse detto nessuno.

Ne potremmo elencare a iosa di queste regole "a 2 velocità" ed anche l'ultima chicca sull'applicazione delle Direttive Europee resta sulla stessa lunghezza d'onda: parliamo di quella recentemente emanata dalla UE che prevede, in caso di mancato pagamento del mutuo casa per 7 mesi, la possibilità di esproprio da parte della banca anche senza alcuna azione giudiziaria. Ebbene la liguia Italia ed il solerte Ministro Boschi si preparano già a trasformare la direttiva in un Decreto Legislativo ad hoc (salvo prorogare a 18 mesi il periodo di insolvenza). Invece per la revisione e l'abbassamento delle tasse gli Italiani possono tranquillamente attendere, almeno sino al 2017.

La redazione





EPASA
Ente di Patronato



Il Patronato che fa...

PREVIDENZA
INFORTUNI
MALATTIE PROFESSIONALI
MIGRAZIONI
SERVIZI ai CITTADINI

... le cose come devono essere fatte!

INFORMAZIONI, SERVIZI, ASSISTENZA, TUTELA, CONSULENZA



NESSUN RISCHIO CI SIAMO NOI

Quando fai il 730 precompilato, inesattezze ed errori sono dietro l'angolo. Affidati a CAF CNA e sei protetto da ogni rischio. Perché CAF CNA si prende tutta la responsabilità. E poi sei tranquillo anche con la compilazione di **Isee, Red, ICRIC, IMU, Tasi**. CAF CNA è sempre la tuo fianco con esperienza, efficienza e competenza: **tutte le risposte che cerchi non sono mai state così sicure e vicine!**



Centro
Assistenza
Fiscale

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



Per conoscere la sede più vicina
Numero Verde
800-008899

Nel tuo interesse. Sicuro

www.caf.cna.it