



L'editoriale
di Alessandro Trevisan

Il S.A.P.S. a Congresso

Quattro anni di lavoro

A chi lo incontrava ai primi anni '70 non pareva proprio un condottiero. Statura media (sul piccolo), faccia rotonda da brav'uomo, capelli ed un accenno di pancetta che segnalavano l'imminente arrivo dei 50 anni, mio padre era molto apprezzato dalla "Panfido Rimorchiatori Riuniti & C." come Direttore di Macchina, ma soprattutto il patron Emilio lo considerava quasi un figlio.

Imbarcatosi giovanissimo come Mozzo di coperta durante la 2^a guerra mondiale pagò a caro prezzo il soccorso ad un incrociatore tedesco che stava per affondare: la mitragliatrice di un caccia inglese gli maciullò la gamba destra che, solo per puro caso non fu amputata all'Ospedale Militare di Venezia. Lo rimisero in piedi con la gamba più corta e lui appena in grado di zoppicare tornò a bordo e, passo dopo passo, divenne il Direttore di Macchina più bravo della Società, quello che tutti i Capitani volevano avere nell'equipaggio.

Nonostante Emilio Panfido e la sua stima personale mio padre raccontava, nei pochi momenti che passava a casa, una situazione lavorativa da "post-schiavismo": paghe basse, 3-4 giorni di imbarco per turni continuativi anche di 12-13 ore alternati da 4 ore di riposo in cabina, famiglie che non vedevano i padri o i fratelli per giorni.



Dall'altra parte la Società era florida, il porto di Venezia era intasato di navi che entravano ed uscivano in continuazione e i rimorchiatori lavoravano a pieno regime.

continua a pag. 2



dalle Regioni: Dinazzano Po

110 lavoratori occupati con una forte presenza di personale di stazione (manovratori - polifunzionali - terminalisti). Sede strategicamente posta a Reggio Emilia per occuparsi del trasporto via treno delle merci in uscita dalle fabbriche di piastrelle della bassa pianura padana.

Una spiccata "vocazione" per il servizio di manovra e per la gestione degli scali ferroviari, in particolare nel distretto industriale di Sassuolo e Guastalla San Giacomo. Questa è la Dinazzano Po ed è attraverso il mandato ricevuto dai suoi lavoratori che l'OR.S.A. è oggi il secondo Sindacato in Azienda.

6 mesi di "braccio di ferro" con il management che non voleva in alcun modo riconoscere l'OR.S.A., 2 procedure di raffreddamento ed alla fine, mentre incombeva l'azione di sciopero, il decisivo intervento del Prefetto di Reggio Emilia con il riconoscimento e l'avvio delle relazioni industriali. Così oggi riparte (dopo la pausa estiva) il negoziato per il rinnovo contrattuale e l'OR.S.A. ha presentato la prima e più importante richiesta: il riferimento al Contratto della Mobilità - Area Attività Ferroviarie.

pag. 3



Volti vecchi e nuovi nel C.d.A. FSI

Che sia stata la supposta "vicinanza" all'ex Premier Matteo Renzi (così la declamano le malelingue) o la fusione FS-ANAS, mai condivisa dall'attuale Governo giallo-verde, a far cadere Mazzoncini ed il suo Consiglio d'Amministrazione restano ipotesi da gossip.

Di certo, invece, la fiducia rinnovata all'allora A.D. da parte del C.d.A. FSI, nonostante il rinvio a giudizio nell'inchiesta di Umbria Mobilità, ha rappresentato l'assist perfetto per il nuovo Ministro giallo-verde dei Trasporti.

Con la frase ad effetto: "è un problema di etica per un Governo del cambiamento" Toninelli ha spazzato via il vertice e l'intero Consiglio da Piazza Croce Rossa, poi sostituiti nel giro di 5 giorni. Arrivano alla presidenza Vittorio Castelli - creatore di Nugo e in Azienda dal 2016 - mentre il nuovo Amministratore Delegato è Gianfranco Battisti, tutt'altro che un neofita di Piazza della Croce Rossa in quanto manager aziendale da almeno 20 anni. Il Governo del cambiamento ha scelto la continuità? La risposta a questa domanda arriverà ai primi dell'autunno, tra contratto da rinnovare e piano industriale (forse) da riscrivere.

pag. 5



Indiscreto:

Il filo che unisce Genova e Bologna L'incuria primaria

Wadi al-Kuf, Libia. Ponte sul torrente Polcevera, Genova. Cosa avranno in comune questi due viadotti? Molto. Il progettista, il materiale con cui è stato costruito ed un anno: il 1967, ma non il destino: il primo è stato chiuso nel 2017 mentre il secondo, purtroppo, no.

Bologna 6 agosto 2018: un'autocisterna che trasportava fusti di solvente tampona un altro autoarticolato e provoca una vera e propria esplosione che uccide 1 persona, ne ferisce 145 e provoca danni materiali per oltre 10 milioni di €.

Quale filo che unisce questi tragici eventi? È presto detto: la "delittuosa" assenza di una politica dei trasporti nel nostro Paese che consente a 4 milioni di autocarri di trasportare sulle strade oltre 950 milioni di tonnellate di merci di sola origine nazionale (senza contare le merci straniere) e di lasciare ai margini il trasporto ferroviario che oggi carica sui treni meno del 10% del traffico cargo. Se poi parliamo di merci nocive e pericolose la verità è che ad ogni disgrazia si dice di volerle mettere sulle rotaie, invece restano ben salde sui cassoni dei TIR e viaggiano, come mine vaganti, sulle nostre strade. Così i ponti cadono e le merci esplodono a dimostrare la primaria incuria di questo Bel (?) Paese.

pag. 4

TRASPORTI:

I PATIMENTI PREVIDENZIALI DEGLI AUTOFERROTRANVIARI

I lacrimatoi, ampole di origine romana o ellenica, si ipotizzava avessero la funzione di raccogliere le lacrime dei parenti del defunto. Era una ipotesi poi rivelatasi errata (servivano invece a deporre unguenti o oggetti preziosi), ma se volessimo metaforicamente ritenerla vera potremmo dire che i ferrovieri il lacrimatoio l'hanno "riesumato" alla nomina a Ministro del Lavoro della D.ssa Elsa Fornero.

Oggi "cambiamo lavoro" e ci occupiamo dei patimenti previdenziali dei colleghi Autoferrotranvieri. L'aspetto paradossale della vicenda che andremo a raccontare è che le loro pene non provengono dal Governo Monti e nemmeno dal suo Ministro del Lavoro, piuttosto dalle interpretazioni "a capocchia" delle Leggi, un vizio italico ben più datato della D.ssa Fornero. Così per l'INPS i "...conducenti di veicoli di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo." sono solamente i conducenti di autobus e non chi guida i convogli della metropolitana, di filobus e di tram con il risultato di non considerarli adibiti a lavori usuranti! Non ci credete? Buona lettura.....

pag. 6

Linea Diretta ... e Indiretta

I CONGEDI E LE ASSENZE DEI NEO - PAPÀ

(2^a parte)



In questo numero terminiamo la descrizione delle facilitazioni alle quali hanno diritto i papà.

Dopo aver illustrato la normativa relativa ai congedi obbligatori e facoltativi, a quelli parentali ed ai congedi di malattia del figlio, descriviamo gli ulteriori aspetti riguardanti i "permessi" ai quali hanno diritto i padri e cioè quelli per allattamento e quelli per malattia.

Abbiamo infine fatto riferimento al CCNL della Mobilità Area contrattuale delle Attività Ferroviarie ed al Contratto del Gruppo FSI che oltre a rispettare, ovviamente, la normativa di carattere generale concedono ulteriori facilitazioni a coloro i quali vengono applicati tali contratti.

pag. 7



LIBERI DA VINCOLI

23 - 25 ottobre 2018

VI Congresso Nazionale OR.S.A. Ferrovie

Sala Congressi Grand'Hotel Salerno

continua da pag. 1

Arrivò il giorno che Mirco Trevisan, da diligente marittimo e stimato Direttore, si trasformò in un determinatissimo attivista sindacale e, contattato l'allora Sindacato Autonomo più importante nei Marittimi – la Federmar/Cisal –, si mise alla guida della rivolta.

Le richieste di maggior salario e minor orario vennero subito respinte dall'Armatore ed i lavoratori della Panfido risposero con il blocco del porto di Venezia che, per oltre un mese, rimase off-limits per petroliere, cargo e navi



passaggeri. La fila delle imbarcazioni in attesa di entrare a Venezia raggiungeva il Conero e non ci fu Sindaco, Prefetto o Ministro dei Trasporti che riuscì a fermare la protesta. Ci provarono in tutti i modi (ma proprio tutti...) a convincere il leader sindacale ad abbassare le pretese, ma ricordo quello che gli sentii dire a mia madre che si lamentava dei soldi che non bastavano: "io non mi faccio comprare!". I veneziani solidarizzavano con gli scioperanti anche se le mercanzie iniziavano a scarseggiare e le industrie riducevano la produzione per mancanza di materie prime. I marittimi presidiavano l'accesso ai rimorchiatori (più per

i ladri che per i crumiri, le adesioni erano al 100%), mio padre passava da una riunione ad un'altra e mia madre si preoccupava di come arrivare a fine mese.

Alla fine vinsero i lavoratori: paghe raddoppiate e orari di lavoro umanizzati, soprattutto non imposti "dall'ufficio turni", ma discussi con i lavoratori.

Questa resterà la più importante iniziativa sindacale nella storia del Porto di Venezia.

Oggi una serrata di tale portata non è nemmeno immaginabile, soprattutto in un servizio essenziale come quello dei

trasporti (di terra, mare o cielo), ma mi fa piacere ricordare l'uomo ed il padre perché da lui – ancorché spesso assente – ho imparato che cosa significa la responsabilità verso gli altri e l'appartenenza ad un gruppo.

Questa Segreteria Nazionale S.A.P.S. ha voluto caratterizzare il suo mandato con lo slogan: "la conoscenza è appartenenza" e credo ci sia un traid d'union, una sorta di anello di congiunzione, tra fatti e situazioni storiche e sociali molto diverse. L'anello è l'idea di un Sindacato fatto di tante esperienze da mettere a fattor comune per costruire – appunto – la conoscenza di che lavoratori siamo e per quali ragioni scegliamo di essere

rappresentati da un Sindacato Autonomo e di base.

Dopo questi 4 anni credo che gli iscritti al S.A.P.S., i quadri sindacali e gli attivisti, abbiano potuto verificare e valutare l'impegno profuso da questa Segreteria Nazionale per dare gambe a quello slogan e se sia cresciuta la convinzione di sentirsi parte di un progetto che ha provato a condividere lavoro e obiettivi. Quelli che ci hanno portato

☆ ai convegni di settore per rafforzare la linea sindacale,

☆ alle elezioni RSU/RLS mettendo nero su bianco cosa volevamo fare e rappresentare,

☆ alle scuole di formazione dei nostri quadri sindacali con l'idea di cementare il rapporto lavoratori - Sindacato Regionale per una linea comune ai tavoli di trattativa,

☆ alle decisioni collegiali in tema di contratto e di vertenze di settore con una condivisa linea politica e rivendicativa anche nei confronti della Federazione.

Abbiamo assunto posizioni anche scomode dentro l'Organizzazione, ma se oggi il tema di un'OR.S.A. diversa, meno pesante al centro e più capace di

guardare oltre Piazza della Croce Rossa è diventato attuale lo si deve alle nostre proposte e alle ferme posizioni che abbiamo assunto, nell'ultimo Consiglio Generale come nella corretta assegnazione degli iscritti ai settori. Abbiamo posto il tema dei settori, dei distacchi "romani" e delle risorse da garantire alla peri-

feria, del decentramento e dei doppi incarichi (e qualche volta pure tripli).

Abbiamo chiesto, e continueremo a farlo, una nuova linea politica che coniughi l'azione con il rispetto per tutte le problematiche dei settori, senza primogeniture.

Tutti argomenti e posizioni che il S.A.P.S. ha saputo sostenere in questi 4 anni con forza e unità di intenti.

Perché?

Perché abbiamo saputo costruire con il dibattito e ed una puntuale informativa (anche di ciò che accade "dentro" l'Organizzazione) la posizione del settore.

Perché abbiamo avuto il coraggio di motivare le nostre rivendicazioni sul Contratto e sostenere con professionalità le trattative nazionali avendo il supporto dei tanti Segretari Regionali che sulla Circolazione (partendo dalle sale CCC), la Commerciale, le Merci ed il confronto con le nuove Imprese ci hanno messo cuore e faccia.

Perché sulla riorganizzazione interna il S.A.P.S. è stato il primo Sindacato della federazione a ridurre la propria struttura centrale e l'unico, sinora, ad aver elaborato proposte per il superamento di un vecchio modo di intendere il sindacalismo di base che ancora esi-

ste (e resiste).

Con questo bagaglio di 4 anni di lavoro ci prepariamo al XVII Congresso della nostra ormai cinquantennale storia, una storia che mi piace collegare idealmente con quella dei marittimi della Panfido, impegnati a rivendicare gli aumenti salariali e l'umanizzazione del lavoro che la F.I.S.A.F.S. / CISAL chiedeva, negli stessi anni e con la stessa determinazione, per i ferrovieri. Non sarà sfuggito un particolare: F.I.S.A.F.S. e FEDERMAR erano sorelle di una stessa famiglia sindacale, quella della CISAL, la Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori che sino agli anni '90 ha rappresentato la più forte espressione del sindacalismo autonomo, indipendente e di base in Italia, soprattutto nel mondo dei trasporti.

Quest'ultima analogia potrebbe aprire un discorso lungo e complesso su quello che dovremmo fare per dare gambe a OR.S.A. - Trasporti e rafforzare il ruolo di OR.S.A. Confederale (magari cercando più condivisione e creando meno diffidenza), ma anche questo sarà un tema da dibattere nella nostra 3 giorni congressuale.

Ottobre è un mese autunnale nel quale, proprio negli anni '70, si concentrarono le più importanti lotte operaie.

Per questo i mass media coniarono la celebre frase "...sarà un autunno caldo...".

L'augurio è che per il S.A.P.S. prima e per OR.S.A. Ferrovie poi l'autunno 2018 sia "caldo" nelle idee e coraggioso nelle scelte.

Per cambiare, per crescere, per sentire ancora più forte il senso di appartenenza a questa grande e gloriosa Organizzazione dei Sindacati Autonomi di tutti (ma proprio tutti!) i ferrovieri.

Viva il S.A.P.S.! Viva l'OR.S.A.! ■



La Nostra Storia Siamo Sempre Voi

ASSISTENZA SANITARIA PER I FERROVIERI
E LE LORO FAMIGLIE



INFO SU QUESTI ED ALTRI PIANI SANITARI
NELLE SEDI REGIONALI.

Esperienza,
mutualismo e
solidarietà a
disposizione delle
nuove generazioni
dei Ferrovieri.

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
C.F. 80074030158 - Tel. 02.66726.1 - Fax 02.66726313
Albo società cooperative sez. società di mutuo soccorso n° C100040
infocenter@mutuacesarepozzo.it



www.mutuacesarepozzo.org

SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO
servizi d'integrazione sanitaria

**Le problematiche dalle Regioni
Le iniziative delle nostre Segreterie Regionali**

MOLISE

Trasporti Regione Molise...quando i nodi vengono al pettine!!!



C'è voluto il terremoto per scoperciare la pentola della "mobilità negata" nel Molise evidenziando le

storiche criticità del sistema infrastrutturale regionale, la chiusura della statale che collega Campobasso con Termoli all'altezza del Km 63 + 400 dove un lungo viadotto sovrasta la diga del Liscione, ha di fatto tagliato in due la Regione. La deviazione costringe gli automobilisti a percorrere la vecchia statale 87 che si inerpica in tutti quei paesi quali, Bonefro, Casacalenda, Larino, intasando e allungando in maniera abnorme il percorso degli stessi.

Aggiungiamoci la contestuale chiusura della linea ferrata tra Campobasso e Termoli, per i soliti lavori estivi e di risanamento della tratta per cui di fatto è impossibile per i cittadini di quelle zone usufruire di servizi pubblici di trasporto.



Già anni addietro abbiamo contestato la politica miope della Regione Molise, che nascondendosi dietro i mancati investimenti sulle infrastrutture e sulla modesta quantità di viaggiatori che utilizzavano il treno ha man mano ridotto il contratto di servizio con Trenitalia che sosteneva in parte il costo dei collegamenti ferroviari interni Campobasso - Termoli e Campobasso - Benevento favorendo le chiusure parziali o temporanee di quelle linee ferroviarie, sia di quelli diretti su Napoli e Roma.

Anche RFI ha le sue brave colpe, lo spostamento dei centri di comando DCO, sia di Isernia che di Campobasso fuori dalla regione prima a Bari poi "rivenduti" a Napoli e duramente contestati da questa O.S. e da altri sindacati, ha di fatto impoverito ulteriormente il territorio Molisano sia in termini occupazionali sia dal punto di vista politico-industriale.

Solo negli ultimi mesi si sono visti "spiragli di luce" per i trasporti ferroviari visto il concretizzarsi di qualche accordo, tra RFI e Regione Molise favorito anche dal sostegno del Cipe (50 ml), per elettrificazione del tratto di linea ferrata tra Matrice - Campobasso - Roccaravindola speriamo che quanto verificatosi in questi giorni non vanifichi gli impegni presi a favore del territorio.

Il sindacato OR.S.A. esprime la propria solidarietà alle popolazioni colpite dal sisma del 16.08 u.s.

Napoli, 26/08/2018

S.R. S.A.P.S./OR.S.A. Campania e Molise
Ferdinando Battaglia

VENETO

Oggetto: CSVD contratti di somministrazione a tempo determinato - attività di "Promoter".

La scrivente O.S., nel ribadire integralmente quanto già precedentemente



comunicato rispetto all'indebito utilizzo del personale assunto con contratti di somministrazione a tempo determinato impiegato in sostituzione dei lavoratori di Trenitalia anziché a loro supporto, le discriminazioni relative all'impossibilità degli stessi lavoratori di partecipare a selezioni per assunzioni da mercato e la loro mancata stabilizzazione nonostante i ripetuti rinnovi dei contratti a termine, segnala che ulteriore personale assunto con contratti di somministrazione a tempo determinato impiegato in attività di "Promoter" non svolge una missione prevista contrattualmente ma esclusivamente lavoro a cottimo.

A nostro avviso tale considerazione risulta ovvia dal fatto che il CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie non prevede, per i Tecnici Commerciali, percentuali in denaro sull'acquisto di titoli di viaggio legati ai coupon consegnati ai clienti, infatti nelle biglietterie, dove non sono impiegati i "Promoter", le stesse attività vengono svolte dagli addetti di Trenitalia di Assistenza e Vendita senza ricevere alcuna commissione.

Inoltre i "Promoter" svolgono le loro mansioni anche all'interno delle stesse biglietterie, alle code agli sportelli e ai distributori self service, con evidenti conflittualità con le attività del personale di Trenitalia, tanto che i responsabili delle strutture interessate sono dovuti intervenire formalmente nei confronti dei referenti delle agenzie interinali.



Per quanto sopra evidenziato siamo a richiedere:

- ✓ la stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato a cui sono stati più volte rinnovati i contratti;
- ✓ la modifica/revoca del contratto di lavoro utilizzato per attività di "Promoter".

Si sollecita immediato riscontro a quanto richiesto, comunque non oltre la data del 12/09/2018 prevista per un incontro fra le parti, in assenza del quale si riterranno concluse negativamente le procedure di raffreddamento precedentemente attivate per l'assenza di risposte soddisfacenti.

Distinti saluti.

La Segreteria Regionale
OR.S.A. Ferrovie Veneto

LIGURIA

Chiusura Biglietterie

Prot. n. 102/18

Spett. Regione Liguria
Assessorato al Lavoro e politiche attive dell'Occupazione, Trasporti, Promozione Turistica
G. Berrino

seguono altri indirizzi

Oggetto: rete di vendita Trenitalia Divisione Passeggeri Regionale Liguria

Le problematiche inerenti la rete di vendita della Divisione Passeggeri Regionale di Trenitalia sono state affrontate, a partire dallo scorso anno, con innumerevoli interventi e interrogazioni di gruppi politici al Consiglio Regionale della Liguria nonché da Ordini del Giorno e chiare prese di posizione di vari Consigli Comunali (es. Loano e Pietra Ligure) al fine di evitare la chiusura di un elevato numero di biglietterie sul territorio ligure.

Relativamente a quanto sopra, vi informiamo che nei recenti incontri in materia, la Direzione Regionale di Trenitalia ha espresso la volontà di chiudere definitivamente le Biglietterie di Taggia, Pietra Ligure, Varazze, Genova Pegli e Recco.



Riteniamo che tale scelta sia in contrasto con gli interessi di tutti coloro che fruiscono del servizio ferroviario, anche in considerazione del fatto che le biglietterie, unico presidio ferroviario in stazioni che rimarrebbero completamente disabilitate e impresenziate, svolgono una funzione essenziale di assistenza alla clientela, nonché rappresentano la prima porta d'accesso a località turistiche e un deterrente a possibili atti vandalici in territori altrimenti abbandonati a loro stessi.

La rete di vendita, biglietto da visita di un'azienda di trasporto, è inoltre caratterizzata anche da un'età media elevata degli addetti e necessita in realtà di un ricambio generazionale.

Attualmente vengono sottoscritti stagionalmente contratti di somministrazione che non fanno altro che aumentare il tasso di precarietà che già affligge il mondo del lavoro. Vi chiediamo pertanto un tempestivo intervento a difesa delle prerogative delle Vostre comunità, per scongiurare la perdita di posti di lavoro e, al contrario, dare un impulso al livello occupazionale con contratti di lavoro stabili per i giovani della nostra Regione.

In attesa di riscontro alla presente, porgiamo i più cordiali saluti.

Genova, 27 agosto 2018

La Segreteria Regionale
OR.S.A. Ferrovie Liguria

EMILIA - ROMAGNA

Nel precedente numero de "La Nostra Stazione", parlando dell'impegno OR.S.A. nelle Imprese private di trasporto ferroviario, avevamo accennato alla presenza del nostro Sindacato in una piccola ma operosa azienda dell'Emilia Romagna: la Dinazzano Po, una Società regionale di stanza a Reggio Emilia che si occupa di trasporto ferroviario merci con una spiccata "vocazione" per il servizio di manovra e per la gestione degli scali ferroviari nel distretto industriale di Sassuolo e Guastalla San Giacomo, famoso per la produzione di piastrelle e manufatti in ceramica. Tra gli oltre 110 lavoratori occupati vi è una forte presenza di personale di stazione (manovratori - polifunzionali - terminalisti) e da tempo questi ferrovieri chiedevano una discontinuità rispetto al modo di gestire le relazioni industriali da parte dei Sindacati presenti in Azienda. Soprattutto, provare a risolvere le molte questioni normative ed economiche rimaste irrisolte con il Contratto Aziendale scaduto nello scorso giugno.

Per queste ragioni hanno contatto l'OR.S.A. alla ricerca di tutele e sostegno ed ancora una volta la nostra Organizzazione, attraverso il grande lavoro svolto dalla Segreteria Regionale Emilia Romagna, si è posta al servizio dei lavoratori. Forte di una grande adesione, ai primi dell'anno ha chiesto l'avvio del confronto con la Dinazzano ed il rinnovo del Contratto Aziendale.

Dopo 6 mesi di "braccio di ferro" con l'Azienda, che non voleva riconoscere l'OR.S.A., e 2 procedure di raffreddamento che hanno portato all'intervento del Prefetto di Reggio Emilia, il riconoscimento è arrivato e si è potuto così avviare il confronto a tutto campo sui temi del lavoro e del salario.

Il 18 luglio, a seguito dell'incontro di formale apertura del negoziato contrattuale, la Segreteria Regionale - sentiti i lavoratori - ha formalizzato alla Società le

LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO AZIENDALE DI 2° LIVELLO DELLA SOCIETA' DINAZZANO PO S.p.A. PER IL TRIENNIO 2018-2020

che di seguito riportiamo:

Premessa

Le parti, nel prendere atto del positivo sviluppo della Società Dinazzano Po e del Piano industriale che nell'arco di vigenza del presente Contratto intende sviluppare ed incrementare le attività di trazione, terminalizzazione e manovra, esprimono la comune convinzione che i processi di liberalizzazione in atto nel trasporto merci devono essere accompagnati da regole contrattuali collettive progressivamente convergenti ed armonizzate. L'obiettivo, condiviso, è quello di consentire alle Aziende di operare in un mercato regolato, efficientando e conso-



lidando i processi produttivi e garantendo nel contempo adeguate condizioni di tutela del lavoro, del salario e dell'occupazione.

In tal senso e nel rispetto degli impegni assunti dalle parti nel precedente Accordo del 16.10.2014, il nuovo Contratto di II livello della Società Dinazzano Po intende tragguradare i contenuti del CCNL della Mobilità - Area Attività Ferroviarie, considerato riferimento di 1° livello della negoziazione aziendale.

Aspetti caratterizzanti del Contratto Aziendale

La rivisitazione della Classificazione Professionale e dei relativi parametri retributivi, il salario accessorio da adeguare ed implementare, l'aggiornamento del Premio di Risultato e del sistema premiante, l'orario di lavoro e le flessibilità da concordare, lo sviluppo professionale, la disciplina, la tutela legale e dell'indoneità, il rafforzamento del welfare aziendale sono gli aspetti che devono trovare nel rinnovo contrattuale aziendale le risposte in tema di tutele e diritti dei lavoratori.

Lo sviluppo delle relazioni industriali, l'accordo per la elezione delle RSU in sostituzione delle RSA, una maggiore partecipazione e consultazione del Sindacato e dei lavoratori (attraverso Commissioni paritetiche) rispetto ai progetti industriali della Società sono obiettivi che intendono tragguradare e rafforzare così il ruolo della contrattazione in azienda.

Questi i temi salienti sui quali OR.S.A. Ferrovie intende confrontarsi con la Società Dinazzano Po per il rinnovo dell'Accordo Aziendale di 2° livello scaduto il 30 giugno 2018.

Quanto sopra è da intendersi come base di avvio del confronto contrattuale che si chiede possa celermente passare dalle affermazioni di principio e dalle valutazioni di scenario a quelle di dettaglio dei vari capitoli contrattuali in linea con i contenuti del ricordato Contratto di 1° livello.

OR.S.A. TRASPORTI - Ferrovie/Autoferro TPL Regione Emilia Romagna

Va valorizzata, nel solco dell'impegno OR.S.A. per un unico Contratto nel settore ferroviario, la richiesta - unanimemente condivisa anche da tutti i dipendenti Dinazzano Po - di in un percorso di progressivo avvicinamento ai contenuti economici, normativi e di welfare del Contratto della Attività Ferroviarie, con l'obiettivo di farne il Contratto Nazionale di riferimento per questa Azienda.

Nel mese di settembre è previsto l'avvio del negoziato che ci auguriamo possa vedere il fronte sindacale coeso ed unito nelle richieste, scongiurando l'ennesimo "gioco" dei tavoli separati che hanno l'unico scopo di ritardare il rinnovo del Contratto e di facilitare la logica del rinvio che già ora sembra caratterizzare l'atteggiamento della Società.





Il filo che unisce Genova e Bologna

L'incuria primaria

Il Wadi al-Kuf è un canalone a nord della Libia dove scorre un torrente che nel passato, in occasione di forti piogge non rare in quella parte del Paese, ha causato inondazioni e danni interrompendo una importante arteria stradale: quella tra Bengasi e Tobruch. Nel 1965, per risolvere questo problema, il Governo dell'allora "Regno di Libia" – nonostante l'aperta ostilità verso gli italiani – decise di chiamare uno dei più famosi ingegneri al mondo in fatto di ponti: era per l'appunto un italiano e si chiamava Riccardo Morandi.



Nato a Roma nel 1902 e laureatosi in ingegneria nel '27 divenne il più importante studioso e conoscitore delle strutture di calcestruzzo armato precompresso con le quali costruì ponti, industrie e centrali termoelettriche che gli valsero fama mondiale e conferenze presso organismi internazionali e centri di ricerca in tutto il mondo. Il progetto del ponte General Rafael Urda- meta in Venezuela che attraversa il lago di

Maracaibo – inaugurato nel 1962 - e del Viadotto sul Polcevera (un altro torrente da scavalcare...) convinsero il Re Idris ad affidargli la progettazione di un viadotto che avrebbe, non solo unito una parte importante del Paese, ma facilitato il trasporto del petrolio i cui giacimenti in Libia erano stati scoperti da poco.

Così mentre in Italia si inaugurava l'opera di là del Mediterraneo iniziavano i lavori conclusi 4 anni dopo.

Per fortuna dei libici e per nostra disgrazia, la vita di queste 2 "creature" dell'Ing. Morandi, molto simili tra loro, ha avuto un finale molto diverso: il 26 ottobre 2017 il Governo della Libia orientale di Abdullah al-Thani ha deciso la chiusura del ponte alla circolazione di veicoli e pedoni in seguito al suo deterioramento strutturale. Il 7 agosto di quest'anno, una settimana prima del disastro di Genova, il Sindaco di Beida (nella cui giurisdizione si trova l'opera) ne ha denunciato il pericolo di crollo e chiesto un urgente intervento alla società italiana per la manutenzione. Le possibilità che si arrivi alla sua demolizione sono molto alte. Detto ciò prendiamo atto che probabilmente i libici – nonostante le ferite di una guerra ancora in corso e senza un unico Governo riconosciuto – sono stati più previdenti dei nostri "scienziati" delle infrastrutture chiudendo un viadotto sul quale transitavano sì e no il 10% dei mezzi che giornalmente solcavano il genovese "ponte di Brooklyn".

Sullo schianto nella tangenziale di Bologna che ha causato 1 morto – 145 feriti e 10 mi-

lioni di danni, invece, c'è ben poco da dire: le merci pericolose, che ad ogni disgrazia si dice di voler spostare sulle rotaie, restano ben salde sui cassoni dei TIR e viaggiano, come mine vaganti, sulle nostre strade.

Ecco il filo che unisce questi tragici eventi: la "delittuosa" assenza di una politica dei trasporti nel nostro Paese.

Sembra quasi irriverente nei confronti delle vittime di Genova ricordare che solo 45 giorni prima Rete Ferroviaria Italiana e l'Autorità portuale del Mar Ligure Occidentale hanno sottoscritto un accordo da 35 milioni di € per il potenziamento del sistema ferroviario nel porto di Genova che dovrebbe portare al 50% (dall'attuale, misero, 15%) i container spediti via treno, alla ricerca sinora vana di una vera intermodalità ferro-mare. Ma come? Da decenni il porto di Genova è il più importante scalo marittimo del Paese e nessuno si è preoccupato prima di quell'insostenibile via-vai di camion che transitava sul Polcevera?

Eppure l'evoluzione della mobilità in Europa è sotto gli occhi di tutti: il 66 per cento del traffico di merci tra Italia e Svizzera avviene su rotaia, solo il 34 per cento su strada. Lungo gli assi tra Italia e Austria, queste percentuali si rovesciano e crescono ulteriormente tra Italia e Francia (90 per cento strada, 10 per cento ferrovia). Questi i dati che emergono dalla mappatura di Eurac Research sui volumi trasportati lungo i principali corridoi transalpini. I ricercatori hanno analizzato anche le infrastrutture presenti, individuando nell'area Alpina e prealpina

Indiscreto



3V



la presenza di circa 100 terminal intermodali, centri dove le merci vengono spostate dai camion ai treni o viceversa. Peccato che da noi, in 9 casi su 10, le merci scendono dal treno e salgono sul camion!

Su come trasportare le merci pericolose è bastata la grande disgrazia di Viareggio per spazzar via tutte le certezze sulla sicurezza del treno, nonostante l'eccezionalità dell'evento, a nostro avviso non imputabile alla modalità di trasporto. Ma ciò è bastato per vanificare i (per altro sporadici) impegni dei Ministri dei Trasporti su questo tema che negli anni e con diversi Governi non hanno, comunque, prodotto risultati apprezzabili.

Nel frattempo, come afferma un tecnico dell'Aiscat a Quotidiano.net, persino per il codice della strada le regole sul trasporto delle merci pericolose via gomma restano una mezza incompiuta. Infatti, se per i trasporti eccezionali, fuori sagoma o "sovrappeso", occorre un'autorizzazione degli enti proprietari prima di mettersi in viaggio, per le merci infiammabili e pericolose no. I TIR che trasportano questo tipo di merce quando si fermano nelle aree di servizio, dovrebbero avere zone protette, a distanza

di qualche decina di metri dagli altri veicoli in sosta. Ma il problema fondamentale è che non sono tracciabili.

E' la somma di queste carenze, ritardi, negligenze, sottostime, insufficienze di valutazione e di prospettiva che portano all'incuria primaria di questo Paese: l'incapacità, dopo decenni di dominio stradale, di scegliere un diverso e più equilibrato modo di spostare cose e persone, imponendolo per via legislativa come fatto ormai da anni (e con maggior lungimiranza) da altri Paesi Europei.

Un compito, quindi, che solo la politica può portare a termine uscendo dalle logiche lobbiste e dagli interessi di bottega, dando finalmente valore ad un progetto di sistema e non affrontando le criticità e gli incidenti uno alla volta.

Bisogna porre un freno alla "permissività" del trasporto su gomma – così lo definisce l'esperto di trasporti Sergio Bologna, già componente al CNEL – indirizzando la mobilità sostenibile verso vettori che, come il ferro, sono certamente più rigidi ed organizzati, ma offrono maggiori garanzie sul fronte della sicurezza e della sostenibilità ambientale.

Diversamente il nostro Paese diverrà il terreno di scontro della concorrenza low-cost nel trasporto su gomma, con gli autotrasportatori dell'Est a farla da padrona (sta accadendo già ora) ed il prezzo, in termini di vite umane e peggioramento delle condizioni di vita, lo pagheranno i cittadini italiani.

Un'incuria che va affrontata prima che divenga un flagello



730, Isee, Red, InvCiv, Imu, Tasi

METTITI COMODO... SEI A CASA.

Quando arriva il momento di compilare le tue pratiche fiscali, serve un amico fidato che ti consiglia per il meglio. È questo che trovi in CAF CNA: tutta l'accoglienza, la disponibilità e la competenza che ti fanno sentire a casa. Mettiti comodo e insieme risolveremo ogni tua esigenza nel modo più efficiente e corretto. Rilassati! Sei in CAF CNA!

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



Centro Assistenza Fiscale

Per conoscere la sede più vicina
Numero Verde
800-008899

Nel tuo interesse. Sicuro

www.caf.cna.it

Toninelli rinnova i vertici di Piazza della Croce Rossa-

Volti vecchi e nuovi nel C.d.A. del Gruppo FSI



L'assist al nuovo Ministro "giallo-verde" dei Trasporti glie l'ha dato lo stesso Consiglio di Amministrazione uscente che, nella seduta dell'11 giugno, scorso aveva rinnovato la fiducia all'AD Mazzoncini, raggiunto da un rinvio a giudizio nell'ambito dell'inchiesta Umbria Mobilità.

"Un problema di etica per un Governo del cambiamento" aveva tuonato il neo Ministro che, ricevuto il sostegno ministro dell'Economia Giovanni Tria, non ci ha pensato due volte al giro di vite nel Gruppo Ferrovie dello Stato che - come sappiamo - è di proprietà di un unico socio: il MEF.

Per molti, però, le ragioni potrebbero essere altre: dalla fusione Ferrovie - Anas che ha l'imprimatur del precedente Governo ed un puntuale esecutore il dimesso AD Mazzoncini sino alla ventilata vicinanza di quest'ultimo con l'ex premier PD Matteo Renzi.

Resta però un piccolo rebus: ma siamo sicuri sia un cambiamento? In fondo il nuovo Presidente è stato chiamato in Azienda 2 anni fa proprio da Mazzoncini, il neo A.D. è da oltre 20 anni un manager di casa in Piazza

della Croce Rossa, 2 componenti del nuovo CdA facevano già parte del precedente Consiglio e si erano dimessi proprio su sollecitazione di Toninelli dopo la riunione dell'11 giugno. Si direbbe un vertice proteso alla continuità gestionale ed industriale, l'esatto opposto di quello che invece sembra il frutto di questa decisione e cioè la discontinuità. Vedremo e per quello che riguarda il Sindacato capiremo presto con chi abbiamo a che fare quando ci confronteremo sul Contratto della Mobilità (scaduto da quasi un anno), sulle prospettive industriali e di mercato dell'Azienda Integrata (l'obiettivo principe di Mazzoncini), di Società Regionali e di relazioni industriali. Intanto "scattiamo una prima foto" dei vecchi e nuovi inquilini di Piazza della Croce Rossa, ovviamente augurando loro buon lavoro nell'interesse del Paese e dei dipendenti della più grande azienda italiana dei trasporti:



Gianluigi Vittorio Castelli è il nuovo Presidente del Gruppo FSI. Chiamato da Renato Mazzoncini nel 2016 per guidare la Direzione Centrale Innovazione e Sistemi Informativi (ruolo per lui calzante essendo laureato in Fisica a indirizzo Cibernetico

con svariate esperienze in gruppi di lavoro su progetti di ricerca e sviluppo di software di base) è l'ideatore di Nugo SpA, di proprietà FS che dovrebbe occuparsi di commercio, anche elettronico, di beni, servizi e sistemi integrati per la pluri-modalità. Il condizionale è d'obbligo perché come Sindacato abbiamo chiesto trasparenza e chiarezza rispetto ai confini delle attività di questa Società con quelli della Vendita di Trenitalia.



Gianfranco Battisti succede a Renato Mazzoncini ma per i ferrovieri, soprattutto di Trenitalia, è tutt'altro che uno sconosciuto.

Dal 1998 in Azienda, dal 2009 al 2017 è stato il Direttore della Divisione Passeggeri Nazionale e Internazionale contribuendo allo sviluppo dell'Alta Velocità in Italia ed ancora oggi mantiene ad interim il precedente incarico di Amministratore Delegato di FS Sistemi Urbani.

Per parte nostra il banco di prova con il Sindacato saranno i temi aperti sui turni del mobile e l'utilizzo dei treni AV per servizio (due pendenze del Contratto scaduto e che vanno onorate), oltre a dare rispose sul futuro del settore Commerciale.

Solo per inciso gli ricordiamo, inoltre, che il Contratto di lavoro sarebbe scaduto ...

Wanda Ternau vede confermata la sua presenza in Consiglio, oltre che per la sua poliennale esperienza nelle infrastrutture, anche per essere stata uno dei 2 Consiglieri - assieme alla collega Moraci - ad essersi dimessa in disaccordo rispetto alla scelta del precedente board di non applicare la clausola etica per l'AD Mazzoncini rinviato a giudizio nella vicenda Umbria Mobilità.



Anche la Professoressa Francesca Moraci, già Consigliere di Amministrazione Anas ed esperta di urbanistica e territorio,

ha condiviso la scelta della collega Ternau di lasciare l'incarico nel precedente CdA in dissenso sulle decisioni riguardanti l'ex AD. Questa sua coerenza, unita alle indubbie esperienze maturate in Italia ed all'estero, le sono valse la riconferma.



La prima new entry la riserviamo al Dottor Andrea Mentasti, laureato in Economia alla Bocconi e senza particolari conoscenze (almeno dal curriculum) nel

settore trasporti via terra. Sugli aerei è certamente più ferrato data la sua esperienza come AD e Direttore Generale della Società di gestione dell'aeroporto di Bergamo - Orio al Serio.



Altra novità in Consiglio con l'ingresso di Cristina Provenzano, Professore Associato al Politecnico di Torino. Di lei non possiamo certo dire sia neofita dei trasporti, tutt'altro: è dal 1990 che a questo settore "dà del tu", vuoi per le esperienze nella redazione dei piani di trasporto, vuoi per gli svariati dottorati di ricerca su finalità, strategie e modelli di sviluppo.



Un 42enne con radici bancarie, il Rag. Flavio Nogara è il più giovane componente del nuovo C.d.A. FSI.

L'approccio con il settore della mobilità è abbastanza recente, dopo le esperienze in politica e nelle aziende municipalizzate.

Infatti, è stato Consigliere di Amministrazione prima in Trenord e poi in FNM Autoservizi.

Oggi l'incarico appare indubbiamente più tosto....

A.T.



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

L'altro mondo dei trasporti - TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

La Previdenza altrui e gli altrui patimenti...



– e a tutta la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati. Crediamo sia istruttivo leggere, in calce, il crudo comunicato con il quale ORSA Autoferro ha messo il dito sulla “miopia” della burocrazia italiana e sulle interpretazioni “a capocchia” dei dispositivi di Legge. Non bastano gli articoli cassati al posto dei commi, nel Bel Paese si riesce pure ad interpretare il disposto legislativo sino a distinguere i carichi di lavoro di un autista di bus rispetto a quelli del conducente di un tram, di una metro o di un filobus. Con quale fine? Quello di arrivare a ritenere usurante, faticoso e gravoso solo il primo ! Impossibile? No nella giungla di Leggi, Decreti e Circolari INPS della “patria del diritto”.

Buona lettura ...



A piangere lacrime “pensionistiche” non ci sono solo i Ferrovieri dell’esercizio ed i paradossi interpretativi delle norme non sono solo appannaggio della Fornero, anzi sono un’italica (e pessima) usanza della Nazione riconosciuta come “la patria del diritto”. Verrebbe da dire - raccontando questa vicenda – che siamo piuttosto la patria di pensarla, e soprattutto scriverla, come ci pare! Infatti, in questo numero – uscendo una volta tanto dai confini ferroviari – ci addentriamo nell’altrettanto complesso mondo del trasporto pubblico locale per raccontare la paradossale vicenda previdenziale dei conducenti di tram – filobus e metropolitane. Lo facciamo pubblicando l’iniziativa messa in piedi dall’OR.S.A. Autoferro – TPL che ha sollevato il velo sull’ingiustizia pensionistica che si sta perpetrando ai danni di questi lavoratori ed ha preso carta e penna per denunciare il fatto al Ministro del Lavoro – Di Maio



Il comunicato stampa della Segreteria Nazionale

Gli errori (orrori) “pre” e “post” Fornero

Che la Legge 214/2012, nota anche come Legge Fornero, abbia stravolto la vita di tanti lavoratori alzando bruscamente l’età pensionabile – con il record di 9 anni in più per i ferrovieri dell’esercizio – è cosa arcinota. Meno noti, ma altrettanto gravi, sono gli errori che il legislatore ha commesso a danno questa volta degli autoferrotranvieri, prima e dopo lo “tsunami” della Legge 214/2012, ed in particolare ai lavoratori delle metropolitane, dei filobus e dei tram.

La vicenda, che ha aspetti paradossali, parte dal Decreto Legislativo 67/2011 – non intaccato dalla Fornero – che ha disposto per i lavoratori impegnati in attività “usuranti” il limite pensionistico di 35 anni di anzianità contributiva ed una età minima di 61 anni e 7 mesi. Per i lavoratori del trasporto pubblico locale il Decreto cita i “...conducenti di veicoli di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.”

Ed ecco il primo degli errori (orrori) nell’interpretazione della norma: per veicoli l’INPS intende quelli “su strada” e dunque limita il diritto ai soli conducenti di autobus, escludendo chi guida i convogli della metropolitana, i filobus ed i tram! Eppure l’ISTAT, nella classificazione delle professionalità (codice 7.4.4.4.0), li considera giustamente in un’unica filiera lavorativa e questi dipendenti delle aziende TPL hanno la stessa patente per i bus dei loro colleghi, gli stessi requisiti di idoneità e la stessa qualifica.

Al primo, grave, danno che nessuno ha sinora sanato se ne aggiunge un secondo, stavolta “post” Fornero. La legge 232/2016 sui cd. “lavoratori precoci” garantisce anche ai lavoratori cd. “usuranti” o addetti ad attività “faticose e gravose” la possibilità di accedere alla pensione anticipata con 41 anni di contributi (anziché i 42 anni e 10 mesi previsti nel 2018) sempre che abbiano lavorato per almeno 12 mesi prima del compimento del 19° anno di età e che risultino in possesso di contribuzione prima del 31 dicembre 1995.

Ma chi sono le categorie di lavoratori cd. “gravosi”? Il D.M. 5.02.2018 identifica i conduttori di convogli ferroviari ed il personale viaggiante (classificazione Istat: 7.4.1.1), oltre ai Marittimi imbarcati a bordo ed il personale viaggiante dei trasporti marittimi in acque interne (Istat: 7.4.5.1.0, 7.4.5.2.0 e 7.4.5.3.0). In questo caso, dunque, il codice Istat 7.4.4.4.0 non appare, evidentemente perché già ricompreso negli “usuranti”.

Quindi, la somma dell’interpretazione INPS, nel primo caso, e dell’esclusione nel secondo assegna ai macchinisti delle metropolitane ed ai conducenti di filobus e tram il ruolo di personale “impiegatizio(?)” del trasporto pubblico locale.

L’ORSA Autoferro – TPL, dopo aver inutilmente “bussato” alle porte dell’INPS e sollecitato le aziende a prendere coscienza del danno e della beffa che stanno subendo i propri dipendenti, si è rivolta al Ministro Di Maio ed ai Componenti la Commissione Lavoro della Camera perché si sani al più presto questa profonda ingiustizia.

Il testo della nota inviata a Governo e Commissione Trasporti



SEGRETERIA NAZIONALE
Sito internet: www.sindacatoorsa.it

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333
Email: sn.autoferrotpl@sindacatoorsa.it

Prot. n° Sn/021/2018/Autoferro-TPL

Roma, 26 luglio 2018

Al Ministero del Lavoro
c.a. On. Dott. Luigi Di Maio

ai componenti la IX Commissione Trasporti della Camera

OGGETTO: richiesta di integrazione riforma requisiti lavori usuranti e gravosi.

Il decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 dispone particolari condizioni per l’accesso al pensionamento anticipato dei lavoratori addetti a mansioni particolarmente usuranti fra i quali sono ricompresi, in relazione al settore del trasporto pubblico di passeggeri, i dipendenti che svolgono le mansioni di “conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo” (cfr. art. 1, comma 1, lett. d)).

Con una interpretazione “restrittiva” è stato ritenuto dalle amministrazioni competenti che la norma sopra richiamata si riferisce ai soli “veicoli su strada” e quindi che riguardi i soli “conducenti di autobus” anche se manca nella legge una specifica in tal senso in quanto per “veicolo” si intende comunemente solo in “mezzo di trasporto”.

Si rileva inoltre che nella stessa posizione classificatoria e cioè la 7.4.4.4.0 la nomenclatura delle professioni dell’ISTAT inserisce oltre che il “conducente di autobus” anche quello di tram, di metropolitana e di filobus che conducono veicoli a guida vincolata, i quali pertanto, secondo l’INPS, sono da escludere dal personale che svolge mansioni usuranti.

Tale interpretazione non sembra trovare fondamento nel testo legislativo e oltretutto è smentita dalla circostanza che per chi è addetto alla guida di tranvie o filovie è richiesta la stessa patente di tipo “D” e la carta di qualificazione del conducente (CQC) come per i conducenti degli autobus, seppure integrata da uno specifico certificato di idoneità.

A causa dell’esclusione dalla categoria dei lavoratori usuranti tali dipendenti non possono accedere alla pensione godendo dei benefici assicurati ai conducenti di autobus, che pure svolgono mansioni che per contenuto e per impegno psicofisico sono del tutto analoghe alle loro.

Tali benefici si possono riassumere nella possibilità di accedere alla pensione con un’anzianità con-

tributiva minima di 35 anni ed un’età minima di 61 anni e 7 mesi, tenuto anche conto che i predetti requisiti sono congelati sino al 31 dicembre 2026 in base all’art. 1, comma 206, della legge 11 dicembre 2016, n. 232.

Un ulteriore vantaggio, seppure in via transitoria e sino al 31 dicembre 2020, è stato offerto ai lavoratori usuranti che abbiano maturato almeno 30 anni di contributi ed è quello di poter accedere, ove più favorevole, sia alla pensione di vecchiaia che a quella anticipata alle stesse condizioni del 2018, senza che quindi abbia effetto sui rispettivi limiti di accesso l’adeguamento alla speranza di vita che diviene efficace dal 1° gennaio 2019 (+5 mesi) (art. 1, commi 147 – 148 della legge 27 dicembre 2017, n. 205).

La situazione sopra rappresentata si è ulteriormente acuita con l’intervento legislativo sui cd. “lavoratori precoci” (art. 1, comma 199, della legge 11 dicembre 2016, n. 232) che dispone la possibilità per particolari classi di lavoratori che abbiano lavorato per almeno 12 mesi prima del compimento del 19° anno di età e che risultino in possesso di contribuzione prima del 31 dicembre 1995, di accedere alla pensione con 41 anni di contributi, anziché i 42 anni e 10 mesi previsti nel 2018 per la pensione anticipata, indipendentemente dall’età anagrafica.

Una delle classi che può fruire di tale agevolazione sono i “lavoratori usuranti” ai quali per la stessa finalità sono stati affiancati gli addetti alle cd. “attività gravose”.

Fra queste ultime, ai sensi del D.M. 5 febbraio 2018, con riferimento al settore del trasporto pubblico di viaggiatori, sono inseriti i conduttori di convogli ferroviari e relativo personale viaggiante (classificazione Istat: 7.4.1.1) ed i Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marittimi ed acque interne (classificazioni Istat: 7.4.5.1.0, 7.4.5.2.0 e 7.4.5.3.0).

Restano in modo singolare esclusi anche da quest’ultima disciplina legislativa di maggior favore proprio e soltanto i conducenti di tram, filobus e metropolitane, mentre vi rientrano gli autisti degli autobus in quanto ricompresi nei cd. lavori usuranti.

Si è quindi creata una situazione paradossale che vede i conduttori di tram, filobus e metropolitane esclusi, sulla base di una dubbia interpretazione, dall’accesso ad ogni agevolazione in materia di pensioni, pur ricorrendo ad altre categorie analoghe di lavoratori.

Si chiede pertanto di intervenire, preferibilmente per via regolamentare, al fine di chiarire che la lettera d), art. 1, comma 1, del D.lgs. 21 aprile 2011, n. 67 è da interpretare in modo conforme alla voce della Classificazione ISTAT delle professioni n. 7.4.2.2.0 e pertanto ricomprendendovi oltre agli addetti alla guida di autobus anche i conduttori di tranvie, filobus e metropolitane, conducenti di veicoli di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

Il Segretario Nazionale OR.S.A. Autoferro TPL



[Handwritten signature]

Il congedo e le altre assenze legate allo stato di paternità

Permessi per allattamento

Nel 1° anno di vita del bambino oppure per bambini adottati o avuti per affidamento entrati in famiglia da non più di 12 mesi (limite che viene portato a tre anni nel caso in cui il bambino sia portatore di handicap) anche il padre (nei casi previsti) può richiedere al proprio datore di lavoro i cosiddetti permessi per allattamento. Se il genitore ha una media di 6 ore lavorative al giorno le ore concesse sono 2 al giorno e si riducono ad una se tale media è inferiore alle sei ore. Queste possono essere fruiti sia consecutivamente (è consentito anche di uscire in anticipo) oppure suddivise nell'arco della giornata (ad esempio un'ora al mattino e una al pomeriggio). Se i bambini sono due (o più), le ore di permesso vengono raddoppiate. Il datore di lavoro non può rifiutare di "concedere" il permesso per allattamento, ma può concordare con il dipendente le modalità di utilizzo.

I permessi per allattamento, pur se così denominati, non sono vincolati all'allattamento vero e proprio, ma servono al genitore per stare accanto ai piccoli in un periodo molto importante della loro vita. Non sono cumulabili con il congedo parentale, (anche se fruito ad ore per un figlio differente) e sono retribuiti al 100% dello stipendio (a differenza dei congedi parentali che sono retribuiti al 30% salvo trattamenti più favorevoli).

I permessi possono essere richiesti dal padre nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo;
- madre lavoratrice non avente diritto ai riposi (ossia lavoratrice parasubordinata, autonoma, libera professionista, a domicilio, domestica);
- madre casalinga;
- rinuncia della madre, lavoratrice dipendente.

Alla richiesta va allegato il certificato di nascita del bambino e, nel caso di adozione, occorre presentare anche una copia del provvedimento di adozione / affidamento o di qualsiasi altro documento da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia rilasciato dall'autorità competente.

Il permesso per allattamento deve essere richiesto al datore di lavoro, salvo accordi contrattuali più favorevoli, ed in questo caso anche più restrittivi, con un preavviso minimo di 5 giorni.

L'Inps ha stabilito (messaggio n. 3014/2018) che dal 27 ottobre 2018 le domande dovranno essere presentate esclusivamente in via telematica con le seguenti modalità:

- tramite il servizio online sul sito dell'istituto;
- tramite un Patronato;
- chiamando il Contact Center Multicanale dell'INPS.

Documentazione e certificazione

La documentazione va allegata telematicamente, mentre l'eventuale certificazione medico-sanitaria necessaria all'istruttoria "deve essere presentata in originale o, nei casi consentiti dalla legge, in copia autentica direttamente allo sportello oppure spedita a mezzo raccomandata (art. 49 del D.P.R. n. 445/2000)".

Un aspetto particolare riguardante i diritti attribuiti (anche) al padre lavoratore riguarda l'esonero dalle prestazioni di lavoro notturno. In particolare, riportiamo il caso di un nostro collega, padre di un minore di età inferiore a dodici anni in affidamento condiviso, al quale non era stata accettata la richiesta di esonero dalle

notte in quanto (secondo la Società) l'interessato non risultava vedovo. Gli abbiamo fornito copia della Nota 8 agosto 2008, n. 29 del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali che, tra l'altro, ha chiarito che "qualora il giudice abbia disposto che il minore conviva, a periodi alterni, con entrambi i genitori, questi ultimi potranno beneficiare di tale esenzione nel periodo in cui dimostrino al proprio datore di lavoro di convivere con il minore".

Alcuni contratti prevedono aspetti migliorativi rispetto alla normativa generale. Riportiamo gran parte di quanto previsto dal CCNL delle Attività Ferroviarie e dal Contratto FSI.

CCNL delle Attività Ferroviarie Art. 33 Tutela della maternità e paternità

2.1 Oltre al periodo di congedo di maternità / paternità, nei primi dodici anni di vita del bambino, per ogni figlio ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato, da fruito previo preavviso scritto da dare al datore di lavoro almeno 5 giorni prima, che può essere non superiore a:

- a) sei mesi, da fruiti anche contemporaneamente all'altro genitore. Qualora il padre usufruisca di un periodo di congedo parentale non inferiore a tre mesi, il suo limite individuale massimo è elevato a sette mesi e, conseguentemente, il limite complessivo di cui alla successiva lettera b) è elevato a undici;
- b) complessivamente a dieci mesi tra madre e padre;
- c) dieci mesi nel caso vi sia un solo genitore.

Ciascun genitore può scegliere fra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita, previo preavviso scritto di almeno 2 giorni, in misura pari a mezza giornata di ferie e per il personale per il quale è prevista dal presente CCNL o dagli eventuali contratti aziendali la fruizione delle ferie a mezza giornata.

A livello aziendale le parti potranno prevedere la modalità di programmazione della fruizione, giornaliera o oraria, dei permessi di cui al presente punto, al fine di temperare il diritto a detta fruizione con le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo dell'azienda.

Trattamento economico

Durante il periodo di congedo di maternità e di paternità il lavoratore ha diritto al 100% del trattamento economico complessivo netto, prendendo a riferimento la retribuzione di cui al punto 1.1 ed alle lettere c), d), n) del punto 1.2 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

- ❖ minimo contrattuale;
- ❖ aumenti periodici di anzianità;
- ❖ assegni ad personam pensionabili (art. 63.5 CCNL del 2003 e superminimo individuale).
- ❖ indennità di funzione Quadri;
- ❖ salario professionale;
- ❖ indennità di turno;

La prestazione economica è anticipata direttamente dall'azienda che si rivarrà sull'istituto previdenziale.

I periodi di congedo di maternità e paternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. Ai sensi dell'art. 1, comma 183, della L. n. 208/2015, il congedo di maternità è computato ai fini della determinazione del premio di risultato.

Il congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie.

Durante i periodi di congedo parentale i lavoratori percepiranno integralmente l'importo dovuto a titolo di tredicesima mensilità ed i periodi di assenza sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore.

3.6 A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

Malattia del bambino

Entrambi i genitori hanno diritto, alternativamente e per ciascun figlio, ad assentarsi dal lavoro:

- a) per i periodi corrispondenti alla durata della malattia del bambino fino al compimento del terzo anno di età, compreso il giorno del compleanno;
- b) entro il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per la malattia del bambino dal terzo anno di età e fino all'ottavo (non dodicesimo ndr) anno, compreso il giorno del compleanno.

La malattia del bambino, che dia luogo a ricovero ospedaliero, a richiesta del genitore interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento per i periodi di cui ai punti a) e b) precedenti.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui ai due punti precedenti, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a presentare il certificato medico rilasciato secondo le modalità previste dalla legislazione vigente, nonché una dichiarazione che attesti che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro nello stesso periodo per il medesimo motivo.

4.4 I periodi di assenza dovuti alla malattia del bambino saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

A livello aziendale le parti potranno definire eventuali condizioni integrative e di armonizzazione.

Riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento)

5.1 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, di usufruire di due periodi di riposo retribuito, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando il proprio orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

5.2 Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice voglia usufruire dell'asilo nido o di altra struttura idonea, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

5.3 I periodi di riposo di cui ai precedenti punti 5.1 e 5.2 e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore, in base al proprio orario di lavoro giornaliero:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Nell'ipotesi di cui alla lettera b), il lavoratore è tenuto a presentare una dichiarazione che attesti che la lavoratrice non gode nello stesso periodo dei riposi medesimi.

5.4 In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui ai precedenti punti 5.1 e 5.2 sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

5.5 Per detti riposi l'azienda anticipa per conto Istituto previdenziale erogatore

della prestazione un trattamento economico pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi.

6. Adozione e affidamento

Con riferimento all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti punti 1, 2, 3 4 e 5, in caso di adozione e affidamento, anche nelle ipotesi di preadozioni internazionali, si applicano le specifiche disposizioni di cui al T.U. - D.Lgs. n. 151/2001.

7. Disposizioni varie

7.1 Ai sensi dell'art. 53 del T.U. D.Lgs. n. 151/2001, è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24.00 alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Non sono inoltre obbligate a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni o, alternativamente, il padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni;
- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
- d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

7.2 È vietato adibire la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori faticosi, pericolosi e insalubri come indicati dall'art. 5 del D.P.R. 25.11.1976, n. 1026 e riportati negli allegati A e B al sopraccitato T.U.

7.3 Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per usufruire dei permessi, la lavoratrice, dopo avere informato il datore di lavoro della gravidanza mediante la produzione di una certificazione medica, deve presentare apposita domanda e, successivamente, la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami e accertamenti.

7.4 La sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro può avvenire con le modalità previste all'art. 4 del T.U.. Tali sostituzioni possono essere anticipate anche fino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina la cessazione del contratto a termine per scadenza del termine senza preavviso della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso. Ai fini della sostituzione la lavoratrice in stato di gravidanza consegna all'azienda il certificato medico indicante la data presunta del parto.

7.5 Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il trentesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino.

7.6 Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e fatte salve le eccezioni previste dalla legge stessa, è fatto divieto di licenziamento:

- a) della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico, fino al termine dei periodi



di interdizione dal lavoro a titolo di congedo di maternità nonché fino al compimento di un anno di età del bambino;

b) del padre lavoratore in caso di fruizione del periodo di congedo di paternità di cui al precedente punto 1.4 e fino al compimento di un anno di età del bambino.

È nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e del congedo per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

Nel caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di cui sopra, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Analogo trattamento è previsto per il lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. La lavoratrice e il lavoratore provvederanno alla convalida preventiva delle dimissioni presso il Servizio Ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro competente.

7.7 Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

7.8 Le disposizioni del presente articolo saranno applicate nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali.

CCNL FSI

ART. 16 - TUTELA DELLA MATER- NITÀ E DELLA PATERNITÀ

1. La retribuzione di riferimento ai fini del calcolo dell'indennità di cui ai punti 3.1 e 3.2 dell'art. 33 del CCNL Mobilità/Area AF, per ogni giornata di assenza, è la retribuzione giornaliera prevista per le giornate di ferie di cui al punto 3 del precedente art. 14.

2. In attuazione dell'art. 33, punto 3.2, del CCNL Mobilità/Area AF, per i primi due mesi di congedo parentale viene corrisposta la retribuzione di cui al precedente punto 1 nella misura del 100% per il primo mese e dell'80% per il secondo mese.

Per i successivi quattro mesi la stessa retribuzione di cui al comma precedente viene corrisposta nella misura del 30%.

3. In ciascun anno di vita del bambino e fino al 3° anno di età, compreso il giorno del compleanno, per i primi 30 giorni di malattia del bambino ai genitori verrà corrisposta la retribuzione giornaliera di cui al precedente punto 1.

la
Nostra Stazione

Direzione Redazione Amministrazione
Via Magenta, 13 - 00185 Roma
Tel. 064456789 - fax 064452937
Autorizzazione:
Trib. Civile di Roma N. 1/2017 del 12/1/2017
E-mail: lanostrastazione@sindacatoorsa.it
Sito Internet: <http://www.sapsorsa.it/>

Chiuso il 10 settembre 2018

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino, F. Battaglia, le Segreterie S.A.P.S. di Napoli, Venezia, Bologna e Genova

XVII Congresso

ORSASAPS



TECNOLOGIA – INNOVAZIONE – NUOVE PROFESSIONALITÀ

IL PERSONALE DI STAZIONE

TRA STORIA E MERCATO

Rimini, 1 - 2 - 3 ottobre 2018

Hotel Sporting