



Dopo 18 mesi di diaspora “*il diavolo*” torna a sedersi tra gli “*angeli*”.

La diaspora riguarda il “popolo” dei ferrovieri rappresentato dai suoi Sindacati, “il diavolo” è l’OR.S.A. e gli “angeli”... fate un po’ Voi ...

Insomma, al di là delle battute e di un pizzico di sarcasmo che alle volte non guasta, il tavolo sindacale è tornato unitario e ci auguriamo che anche le future iniziative, a partire dal rinnovo del Contratto di Lavoro, segnino una ritrovata unità d'intenti.

Se un insegnamento ci è arrivato da questa fase di trattative separate (per la verità non la prima, visti i precedenti), secondo noi è la presa d'atto che dividere i Sindacati tra buoni e cattivi porta ad un solo risultato: ne guadagnano alla grande le Aziende, ne perdono – altrettanto alla grande - i lavoratori!

Non bastano le vicende dei Contratti di Italo-NTV, Dinazzano Po o DB Cargo Italia. Ce lo dimostrano le lungaggini delle trattative di settore nel Gruppo FSI, l'avanzare delle iniziative unilaterali e la tendenza - che si va consolidando da parte del management FSI - di andare sui territori a strappare modifiche organizzative da portare, poi, "come trofei" sui tavoli nazionali.

È il tentativo, nemmeno troppo nasco-
sto, di minare alle fondamenta la cre-
dibilità del Sindacato, di recuperare il
ruolo della Dirigenza Aziendale che si
erge a tutore, oltretutto superiore, dei
propri dipendenti. Il Capo al quale ri-
volgere richieste, lamentale *“senza, per
l'amor di dio, mettere di mezzo il Sin-
dacato!”*.

Per la parte datoriale un Sindacato diviso è la condizione perfetta per approcciare il confronto in maniera “*variabile*” a seconda delle sensibilità della controparte e delle “*convenienze*” proprie, soprattutto evitando qualsiasi verbalizzazione che dia corpo e tempo agli impegni verbalmente assunti.

“Verba volant, scripta manent” dicevano ieri i latini e oggi i responsabili della formazione per i Dirigenti d’Azienda... .



Hanno rispettivamente il n.707 e 788. Sono due diverse proposte di Legge in discussione alla Camera dei Deputati che portano la firma di Renata Polverini e del duo Chiara Gribaudo e Carla Cantone. L'obiettivo di ambedue le proposte è quello di dare gambe all'art. 39 della Costituzione Italiana legiferando sulle regole che consentano di pesare la reale rappresentatività dei Sindacati. Non un compito semplice se chi ci ha provato prima di loro si è dovuto alla fine *"ritirare con pesanti perdite"*, lasciando alle parti sociali il compito di autoregolarsi, di fissare gli ambiti della contrattazione e gli aventi titolo a negoziare. Sono così arrivati gli accordi interconfederali, i protocolli d'intesa ed infine il Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014.

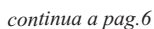
Partono da questi presupposti Renata Polverini e Carla Cantone, due donne non certo digiune di Sindacato. La prima per 4 anni ha guidato l'Unione Generale del Lavoro (UGL), la seconda ha militato per quasi mezzo secolo nella CGIL.

arrivando al vertice, del Sindacato dei Pensionati, uno dei più potenti della Confederazione. Alle audizioni della parti sociali promosse dalla XI Commissione della Camera dei Deputati è stata invitata l'OR.S.A. Confederale che non ha mancato di esprimere, da un lato apprezzamento per il tentativo di dare valore legislativo alla misurazione della rappresentanza sindacale (e datoriale...) superando gli accordi patrizi tra le parti, o meglio stipulati sempre "dai soliti noti". Dall'altro

ha segnalato la necessità di un criterio indiscutibile (matematico) di accesso al sistema delle relazioni industriali evitando deroghe come quella prevista dalla proposta di Legge 788 che consentirebbe a non ben definite *“Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale”* di individuare ulteriori parametri di accertamento della rappresentatività sindacale, diversi dal numero di deleghe e dai risultati delle elezioni RSU.

Ed a proposito di facoltà e di RSU sottolineiamo un comma, presente sia nel Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 che nell'ormai famoso Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014, entrambi sottoscritti da Confindustria, Cgil - Cisl e Uil, che così recita: *"Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Organizzazioni Sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013"*.

Non vi fa riflettere? Allora leggete con attenzione l'articolo su queste iniziative.



Tre nuove Società: Rom-Rail per la penetrazione nel mercato dell'est / Mercitalia Maintenance per le attività manutentive su Segrate / TerAlp per le attività di terminalizzazione su Segrate e Brescia.

1,5 miliardi di ricavi di cui 850 milioni provenienti dal traffico internazionale, il tutto sostenuto da 1 miliardo di investimenti, il 53% destinati all'ammodernamento della flotta di MIR (120 locomotive elettriche di ultima generazione e 10 diesel – 900 carri per il trasporto del siderurgico, auto, cereali ed intermodale).

Potenziamento infrastrutturale dei Terminal di Segrate (2 lotti con 5 binari da 750 mt. e 3 gru per lotto) e Brescia (1 lotto con eguali potenzialità di Segrate).

Sviluppo di una unica governance del network Commerciale puntando a rafforzare Mercitalia sui porti in sinergia con le grandi compagnie navali, presidio dei valichi e potenziamento tecnologico per offrire al cliente tutte le informazioni in tempo reale sulla sua spedizione. Focus sulle risorse umane con un significativo aumento degli organici (dai 5.257 addetti del

2018 ai 7.424 a fine 2023) ed un importante ricambio generazionale (oltre 2000 uscite nell'arco di piano a fronte di 4000 assunzioni). È questo l'ambizioso piano industriale del Polo Mercitalia presentato alle OO.SS. lo scorso 4 luglio, al quale il Sindacato ha però opposto alcune criticità:

❖ il permanere della crisi del traffico merci al centro – sud che risulta marginalmente interessato dal Piano di Mercitalia e che conferma come il tema sia sostanzialmente politico, un'assenza di scelte trasportistiche che penalizzano il Paese da troppi anni e da troppi Governi;

❖ la presenza di contratti di lavoro diversi all'interno del Polo (è scandaloso l'ormai decennale mancato rinnovo del Contratto Aziendale di MIST) e di aziende che operano sugli stessi segmenti di traffico come MIR e TX sull'area triveneta.

A seguire si è tenuto il primo incontro con le Società del Polo ed è stata la volta di MIST: lo sviluppo delle attività, l'apertura di nuovi cantieri, il nodo del Contratto. Tutti i dettagli nell'articolo all'interno del giornale.

Sicilia e Calabria unite dalla manovra dello Stretto. Una vicenda partita un anno fa con i problemi, definiti cronici dalle Segreterie Sindacali della Calabria, di sicurezza dell'Impianto di Villa S.Giovanni - Navigazione con la carenza di personale che causa soppressioni di macchine di manovra, operazioni con 1 solo manovratore a terra e l'impossibilità di poter usufruire dei congedi.

Quota100 e l'elevata età media dei lavoratori del settore manovra ha determinato ad inizio 2019 un ulteriore aggravamento della situazione costringendo la Società a non pubblicare entro il 31 marzo la turnificazione delle ferie estive ed a comunicare ai lavoratori di non essere in grado di soddisfare più di una settimana di congedo. Nei fatti una gravissima violazione del disposto contrattuale con l'immediata reazione del Sindacato che ha invitato i lavoratori all'auto-tutela comuni-

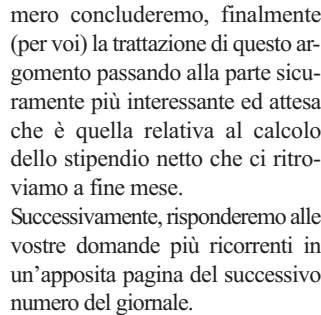


In questo numero proseguiamo la disamina della striscia paga entrando nel merito delle trattenute e delle competenze che vi sono riportate. Come già preannunciato non saranno soltanto quelle che solitamente com-
paiono.

In realtà, raramente si riscontrano dei cedolini simili anche fra agenti che operano nel medesimo impianto per cui parlare di voci “*che solitamente compaiono*” è un concetto piuttosto astratto.

Parte di quello che è riportato sulla busta paga di un dipendente non è presente su quella di un suo collega e se consideriamo strisce paga emesse per lavoratori di impianti e con figure professionali diverse la differenza diventa molto più evidente.

Pertanto, descriveremo principalmente quelle che, a nostro parere, necessitano di essere spiegate, che hanno una particolare rilevanza nella lettura finale del calcolo dello stipendio o che sono calcolate in base



Buona lettura.

cando in maniera autonoma il periodo quindicinale di ferie estive. È stata l'iniziativa che ha permesso di sbloccare la situazione: il 20 giugno a Palermo RFI ha convocato le Segreterie Regionali di Sicilia e Calabria comunicando la regolare concessione delle ferie estive (non poteva fare altrimenti, le iniziative legali erano già partite) confermando l'imminente copertura di 20 carenze nella Manovra di Messina e Villa S.G. impegnandosi anche al rientro a Villa degli agenti in trasferta a Messina.

In Emilia Romagna c'è uno Scalo ed un terminal merci senza camminamenti, con una visibilità ostruita dalla mancanza di illuminazione, soprattutto nel periodo notturno, e di mancato sfalcio della vegetazione con il rischio – certificato anche dal sopralluogo di consulenti del lavoro – di caduta sui binari di alberi secchi ed il conseguente possibile deragliamento.

Tutti fatti denunciati dall'OR.S.A. Ferrovie Regionale alle aziende interessate, ai proprietari di scalo e terminal e persino all'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie ed al Dipartimento di Sanità Pubblica della A.U.S.L. interessata chiedendo un urgente intervento di controllo e verifica delle carenze sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori dei Ferrovieri che operano nello Scalo e nel Terminal, imponendo i necessari interventi di tutela.

A tre mesi dall'ultima nota ancora silenzio, un silenzio che ci fa dire come di sicurezza tanto si parla, ma poco si fa. Che sia meglio curare che prevenire? Permanesse il disinteresse, alla domanda chiederemo risposta la Procura della Repubblica



a percentuali da applicare in misura diversa su alcune voci che compongono la striscia paga.

Specie quest'ultimo aspetto potrebbe essere noto ad alcuni, ma molto probabilmente sconosciuto alla stragrande maggioranza per moltissimi lavoratori.

Dopo questa illustrazione, nel prossimo nu-

mero concluderemo, finalmente (per voi) la trattazione di questo argomento passando alla parte sicuramente più interessante ed attesa che è quella relativa al calcolo dello stipendio netto che ci ritroviamo a fine mese.

Successivamente, risponderemo alle vostre domande più ricorrenti in un'apposita pagina del successivo numero del giornale.

Buona lettura.

Dinanzi a questa strisciante deregulation delle relazioni industriali e per evitare il piano inclinato di un progressivo scollamento Sindacato – Lavoratori bisogna tornare alle proposte unitarie, agli obiettivi comuni ed a privilegiare l’interlocuzione nei luoghi di lavoro con gli RSU e gli RLS. Bisogna, cioè, ricostruire i rapporti con la base puntando sul dialogo e sulla forte presenza del Sindacato lì dove i problemi nascono.

Un Sindacato, invece, che consente all’Azienda di venir meno agli impegni che assume, che attiva procedure di raffreddamento e minaccia azioni di sciopero senza poi essere conseguente, che firma un Contratto e poi non ne rivendica la completa attuazione, non solo perde progressivamente di credibilità, ma mina il rapporto con i lavoratori e riduce la sua capacità di interdizione e di mobilitazione.



Questi gli atteggiamenti autolesionistici da evitare, al pari dell’errore di distinguere i problemi non in funzione della loro gravità, ma dalla paternità di chi li solleva.

Se nel Contratto 2016 si apre all’utilizzo dei treni Alta Velocità per servizio (non certo come benefit, ma come deterrente al progressivo pendolarismo causato da riorganizzazioni, chiusure di Impianti o dall’intervento della tecnologia), il dovere di tutto il fronte sindacale è quello di dare gambe a quel pezzo di Contratto.

Se, indipendentemente dalla sigla sindacale che lo pone, viene sollevato il tema della fine del precariato nell’Assistenza del Regionale ed il ritorno a Contratti stabili, senza più lavoratori a tempo determinato o con profili e professionalità diverse, il Sindacato ha l’obbligo di costringere Trenitalia al confronto.

È inutile polemizzare a distanza sui ritardi nel rinnovo del Contratto Aziendale di Mercitalia Shunting & Terminal, fermo “con le 4 frecce” dal 2009, o sul perché permangano diversità contrattuali tra i lavoratori di MIR e quelli di TX Logistik. È tempo di proporre unitariamente la riduzione di Società fotocopia nel Gruppo FSI, la cessazione dei Consigli di Amministrazione ed il rinnovo del Contratto di Lavoro adeguando

salari e diritti ai ferrovieri di MIST e di TX Logistik!

Questo è il tavolo unitario come noi lo intendiamo, questo il metodo di affrontare insieme i problemi cercando, sempre insieme, le possibili soluzioni. Questo vuol dire avere rispetto gli uni degli altri e dare eguale peso ai problemi posti senza preconcetti, diffidenze o primogeniture.

Poi il negoziato è sempre un punto d’incontro tra esigenze ed obiettivi diversi, una mediazione tra interessi e ben sappiamo quanto sia difficile il ruolo del Sindacato in una partita dove sono tanti quelli che vorrebbero ridurre, non certo aumentare, i diritti e le tutele del lavoro. Ecco perché alla vigilia di un difficile rinnovo contrattuale il ritrovato tavolo unitario è una opportunità da cogliere. La stessa che uomini di diverso ceppo socio-culturale hanno saputo far propria candidando Cortina e Milano alle Olimpiadi invernali del 2026.

Amministrazioni diverse, sentire diverso sui temi cruciali del Paese, dalla Società all’Economia, portatori di posizioni politiche antitetiche.

Eppure il superiore interesse del Paese è prevalso, almeno una volta tanto.

Quando l’obiettivo è più importante dello schieramento..... per una Olimpiade come per un Contratto. ■

FILT-CGIL	FIT-CISL	UILTRASPORTI	UGL TAF	SLM FAST	Confsal	OR.S.A.
Segreterie Nazionali						
Prot. 45_UNI/19			Roma, 18.6.2019			

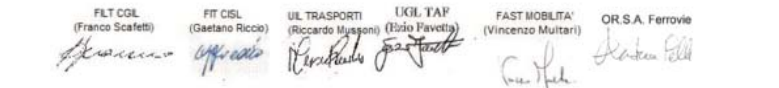
Dott. G. Colella
R.I. Gruppo FSI

Oggetto: Convocazione delle Riunioni.

Le Scriventi Segreterie Nazionali comunicano che, a partire dalla data odierna, le convocazioni di riunioni non dovranno essere più separate e quelle già programmate dovranno essere ricomposte in un unico tavolo.

Distinti saluti.

p. Le Segreterie Nazionali



INIZIATIVE PARLAMENTARI

(La Redazione)

Quanto pesa il Sindacato?



Dare gambe all’art. 39 della Costituzione Italiana legiferando sulla rappresentatività dei Sindacati non è mai stato semplice e forse neanche tanto voluto. Chi ci ha provato, in passato, si è alla fine “ritirato con pesanti perdite” lasciando alle parti sociali il compito di autoregolarsi, di fissare gli ambiti della contrattazione e gli aventi titolo a negoziare.

Non una scelta lungimirante se è vero che con il passare degli anni soprattutto nel settore privato (ma non solo) le parti sociali riconosciute tali – CGIL, CISL e UIL – hanno visto erodersi significativamente il loro consenso a favore delle Organizzazioni Autonome e di Base. Un processo di distacco dei lavoratori dal Sindacato Triconfederale che nei trasporti si è caratterizzato in maniera più significativa rispetto ad altri comparti.

Ecco quindi porsi il tema della misurazione della rappresentanza che il IV° comma dell’art.39 della Costituzione ritiene necessario per la capacità di “...stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”.

In questa Legislatura c’è chi ci riprova e parliamo di due Deputate ex Sindacaliste: Renata Polverini, per

oltre 4 anni alla guida dell’UGL e Carla Cantone, iscritta CGIL da 48 anni nei quali ha salito tutti i gradini della “piramide sindacale” sino ad arrivare alla guida dello SPI-CGIL, il Sindacato dei Pensionati. Insomma, non proprio delle neofite di Sindacato e di rapporti con le Associazioni datoriali e le Istituzioni.

Come OR.S.A. abbiamo da sempre sostenuto la necessità che sia il Parlamento a dare indicazioni oggettive sui metodi di verifica della reale rappresentatività sindacale e dunque, queste ulteriori iniziative non possono che trovare condivisione e sostegno, purché contengano elementi oggettivi di misurazione.

Infatti, nell’audizione che OR.S.A. ha tenuto alla Camera dei Deputati lo scorso 2 luglio è stato questo il leitmotiv del suo intervento (come riassunto nel comunicato che riportiamo a margine ndr).

Tra i necessari elementi di chiarificazione dei testi in discussione all’XI Commissione Lavoro l’OR.S.A. ha evidenziato i margini discrezionali lasciati ai “soliti noti” nell’individuazione di parametri aggiuntivi nel computo della rappresentatività sindacale che andrebbero ad aggiungersi (o sostituirsi?) a quelli già definiti, cioè quello delle deleghe e degli esiti delle elezioni RSU. Rendere variabile un dato certo rischia, infatti, di

essere utilizzato per convenienza in funzione della maggiore o minore presenza del Sindacato Confederale in determinati settori chiave come lo è, per l’appunto, il settore del trasporto pubblico.

Un eccesso di diffidenza potrebbe pensare qualcuno. A questo “qualcuno” suggeriamo, allora, un’attenta lettura dei testi del Protocollo d’intesa del 31 maggio 2013 e dell’ormai famoso Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014 sottoscritti da Confindustria, Cgil – Cisl e Uil. Egli troverà al p. 3 comma 3 del 2013 ed alla sezione seconda, p.8 comma 3, del 2014 una frase identica “Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Organizzazioni Sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013” e cioè solo con accordo unanime di CGIL-CISL e UIL.

Non una banalità se pensiamo che nelle Aziende dove i triconfederali sono una minoranza, soprattutto nel TPL, non si riesce proprio a passare dalle Rappresentanze Aziendali di nomina Sindacale alle R.S.U. ed il perché sta proprio in quel ricordato comma. Se a ciò aggiungiamo che la storia sindacale di questi ultimi anni nei trasporti dimostra come, nelle aziende dove si è potuto chiamare i lavoratori ad esprimersi, FILT-FIT e UILT sono arretrate nei consensi a favore del Sindacalismo Autonomo e soprattutto a favore di OR.S.A., comprendiamo le ragioni di questo comma e a garanzia di chi.

Ecco perché sarebbe opportuno che il Parlamento desse certezze alle regole di rappresentatività sindacale, senza cavilli interpretativi e possibili scappatoie. Tratta e negozia chi ha il mandato ed il consenso dei lavoratori, non chi lo fa in forza di protocolli pattizi costruiti a misura di Sindacato e Datore di Lavoro.

Non è questo l’intendimento delle proposte di Legge in discussione alla Camera? ■



OR.S.A.

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

Via Magenta, 13 00185 Roma
Tel. 06.44.567.89 Fax 06.44.529.37

www.sindacatoorsa.it
sg.orsa@sindacatoorsa.it

OR.S.A. convocata oggi alla Camera dei Deputati per esprimere il proprio parere sulla proposta di legge 788 – sulla Rappresentanza sindacale

Il Nostro intervento:

Premessa

In premessa, cogliendo la necessità del legislatore di ordinare il sistema delle relazioni sindacali, si suggerisce di inserire la previsione di **accesso ai diritti sindacali, di cui al Titolo III della legge 300/70**, alle Organizzazioni Sindacali riconosciute rappresentative ai sensi dell’articolo 4 della proposta di legge; tutto ciò in considerazione della *sterminata* giurisprudenza intervenuta sulla materia.

Commento degli articoli 4, 5 e 6 e proposta di integrazione dell’articolo 4.

La proposta di legge si prefigge di traghettare un sistema di **relazioni industriali semplificato**, attraverso la **rilevazione del dato associativo** delle Organizzazioni Sindacali combinato con i voti ottenuti in occasione dell’istituzione o rinnovo delle **Rappresentanze Sindacali Unitarie**, restituendo la legittimazione a trattare - in ambito di contrattazione collettiva e aziendale - a quelle O.S. che palesino un grado di **rappresentatività nella categoria o nell’area contrattuale non inferiore al 5%** (art. 4).

Ciò posto, nel mentre all’art. 4 della proposta viene individuato un **criterio indiscutibile** (matematico) di accesso al sistema delle relazioni industriali, nei successivi articoli 5 e 6 **si delega, in maniera indistinta, “alle Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale”** la possibilità di individuare ulteriori parametri di accertamento della rappresentatività sindacale.

Si fa presente che la proposta di legge, nonostante all’articolo 4 venga previsto da parte del CNEL un accertamento della “*rappresentatività delle confederazioni sindacali ottenuti sommando i dati relativi alle organizzazioni ad esse aderenti*”, andrebbe a regolare le attività sindacali del settore privato.

Al riguardo si rammenta che le “tradizionali” confederazioni sindacali riconosciute nel Paese annoverano sindacati aderenti che associano, ad esempio, pensionati, lavoratori della pubblica amministrazione, commercianti, artigiani, immigrati e disoccupati.

Pertanto, differentemente dal campo di applicazione della proposta di legge, **è altamente probabile che le facoltà delegate alle Organizzazioni Sindacali dagli articoli 5 e 6 lasceranno escluse quelle federate e/o confederate altamente rappresentative nel settore privato**; tutto ciò a causa della sommatoria indistinta dei dati relativi alla rappresentatività delle confederazioni sindacali di cui all’articolo 4 della proposta di legge.

Ad avviso di questa Organizzazione Sindacale è indispensabile che nella proposta di legge vengano individuati i parametri che qualifichino le “Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale” nel settore del privato e la “soglia” di rappresentatività necessaria per l’ottenimento della citata qualifica.

In ultimo, considerata la necessità di piena attuazione dell’art. 39 della Costituzione, si ritiene che per l’applicazione erga omnes dei **contratti aziendali occorra la validazione dei lavoratori** a cui si applica la normativa, diversamente da quanto previsto invece negli accordi interconfederali richiamati nella presentazione della proposta di legge in esame.





Indiscreto

La disperata battaglia dei ferrovieri in Mali L'ennesimo, non l'ultimo



3V

Il decesso numero 8 è ormai di 2 mesi fa, la prima vittima dello sciopero risale addirittura al 18 dicembre 2018. Poi dalla metà di aprile è sceso il silenzio su una vicenda tragica che deve far riflettere (forse per questo non se ne parla) sulle condizioni di vita e di lavoro dei nostri colleghi nei Paesi del terzo mondo. Parliamo della vicenda che si svolge in Mali, una delle Nazioni africane che più hanno subito la colonizzazione francese e che ancor oggi dipendono da Parigi in molti campi, non ultimo quello del supporto militare come avvenuto nel gennaio 2013, quando l'aviazione transalpina – su richiesta del Presidente Dioncounda Traoré e con l'avvallo della comunità economica dei paesi dell'Africa occidentale – intervenne

contro i ribelli posizionati al nord del Paese (Azauad) consentendo la liberazione delle principali città cadute in mano ai fondamentalisti islamici. Una dipendenza storica che ancor oggi riscontriamo persino nella moneta, il Franco Coloniale (FCA). Al 31esimo posto sui 56 Paesi del Continente come reddito pro-capite, il Mali negli anni passati ha privatizzato i 1287 km della ferrovia Bamako-Dakar cedendoli in gestione al consorzio franco-canadese Transrail. 500 i ferrovieri in servizio che a fine 2017 si sono trovati senza lavoro a causa della decisione del Governo di sospendere la concessione e della compagnia franco-canadese di interrompere il servizio in quanto non più redditizio. Improvvisamente le stazioni che erano la colonna vertebrale dei commerci sono

state abbandonate e le famiglie dei ferrovieri gettate nella miseria più totale. Molti lavoratori hanno preso la via dei migranti, altri hanno iniziato una battaglia per la sopravvivenza sostenuti dal Sindacato Sytrail, hanno steso le loro stuoie sulle stazioni deserte e dato il via ad uno sciopero della fame collettivo. In un altro Paese più sviluppato ed emancipato una iniziativa così estrema avrebbe avuto un grande clamore mediatico sino a mobilitare cittadini e istituzioni. Invece nel continente africano il livello dei diritti, in molti Paesi è inversamente proporzionale a quello della miseria e non stupisce, quindi, che una vicenda come questa passi quasi sotto silenzio. Certo, i ferrovieri maliani hanno ricevuto l'appoggio di quelli del Senegal, che hanno scioperato sette giorni, con i dipendenti del suburbano di Dakar che hanno bloccato in chiusura i numerosi PL gettando la città nel caos. Hanno avuto il sostegno dei sindacati degli insegnanti che hanno incrociato le braccia sino al 19 maggio scorso (ultima informazione utile) denunciando le estreme difficoltà di spostamento per allievi e docenti. Ma la situazione non si sblocca e ai primi 5 deceduti per stenti ad inizio 2019 se ne sono aggiunti altri 3, mentre aumentano i ferrovieri ricoverati in



gravi condizioni. “Continuiamo lo sciopero della fame. Non abbiamo nulla da perdere” ripetono i rappresentanti sindacali, mentre la situazione nel Paese è drammatica con aumenti dei beni di prima necessità anche oltre il 70% per il prezzo di miglio e riso. Verdure, pollo, latte, medicinali, cemento, ferro, legno sono addirittura inaccessibili per il 90% della popolazione. Dunque a Moussa Sissoko e Siaka Sidibe, Macchinisti; Seydou Sidibe, deviatore; Sekouba Bagayoko e Mahamadi Sissoko Capi Stazione; a Mariam Doumbia, Responsabile Impianti di sicurezza, il 18 aprile si è aggiunto un altro ferroviere il cui nome non è stato reso noto. Non sarà l'ultimo e con ogni probabilità, nel silenzio di stampa e mass-

media, sarà già l'ennesima vittima di una battaglia che tutti i ferrovieri, di qualsiasi Paese e soprattutto dei Paesi cosiddetti “ricchi”, dovrebbero sentire propria. Non solo per “cameratismo lavorativo”, ma perché non possiamo in casa lamentarci di sbarchi clandestini e invasione di flussi migratori se anche i servizi essenziali per la vita delle persone in quei Paesi vengono chiusi da oggi a domani, mettendo non solo sul lastrico centinaia di famiglia, ma causando una crisi economica e sociale senza precedenti. Ci sono anche i ferrovieri del Mali che dalle coste libiche stanno guardando all'Italia: sono i prossimi migranti economici che i Paesi del “Primo Mondo” avrebbero potuto evitare, bastava buttare un occhio a Bamako.... ■



La posta de “la Nostra Stazione”

LA BEFFA AL CUSTOMER CARE...



Gentile Direttore,

Siamo oltre quello che noi ferrovieri nemmeno lontanamente avremmo potuto immaginare solo fino a qualche anno fa: Trenitalia che apre al precariato!

Sto parlando di un gruppo (anche abbastanza folto) di ragazzi e ragazze **altamente istruiti**, selezionati, **formati** e proficuamente **utilizzati** per un anno nell'Assistenza alla Clientela che si trovano oggi a sperare di poter partecipare ad un bando di gara, in molti casi per lo stesso posto che hanno occupato da precari, senza aver nessuna garanzia di essere almeno chiamati ad un colloquio!

Risulta ci siano già stati casi di ragazzi prima utilizzati a tempo determinato nell'Assistenza e poi esclusi dal bando di gara per gli stessi posti, perché sprovvisti del diploma chiesto dall'Azienda o per aver superato i limiti di età. Se ciò fosse confermato, Sig. Direttore, saremmo davanti ad una colossale ingiustizia che non può essere accettata e lasciata passare nel silenzio del Sindacato.

Quando un'Azienda come Trenitalia utilizza tali modalità di assunzione anche su posti di pianta (e quindi rendendo temporaneo un posto di lavoro sino a quel momento stabile) non bisogna solamente che il Sindacato si mobiliti, ma che difenda questi ragazzi da una colossale BEFFA! Per molti di loro ciò che sembrava una seria opportunità di LAVORO e la possibilità di crearsi un FUTURO in una Azienda importante rischia di trasformarsi in una cocente delusione che li segnerà comunque per sempre, per l'enorme e prolungato stress emotivo che stanno subendo, per aver già visto dei loro colleghi essere prima utilizzati e poi sostituiti!

Per questi ragazzi che producono instancabilmente ogni giorno **altissima** qualità di Assistenza alla clientela, che servono con la massima professionalità e disponibilità questa Azienda, vedersi trattare in questa maniera, che personalmente ritengo indegna, è un'ingiustizia che non si meritano e provo grande amarezza nel pensare che a procurarla sia la Società nella quale lavoro da anni.

Sono state create tante aspettative a questi ragazzi, poi cancellate con un colpo di spugna.

A livello nazionale il Sindacato deve portare in Piazza della Croce Rossa la voce di questi ragazzi e ragazze, che ogni giorno ce la mettono tutta per dare un significato alla loro posizione, che cercano di ricavarci uno spazietto, una nicchia dove possano sentirsi fieri di ciò che fanno e ciò che sono e “conquistare” l'agognata assunzione in Trenitalia, vista come un punto di arrivo, come un traguardo che, ahiloro!, sembra allontanarsi sempre più.

Per questo, per questi ragazzi che potrebbero essere nostri figli, ed a cui dobbiamo dare sostegno ed appoggio senza far scemare la loro fiducia nella vita e nel lavoro, c'è la necessità di dare un segnale del chiaro impegno del Sindacato affinché quello che poteva e doveva essere un viatico verso un lavoro ed un futuro stabili non si trasformi in una deludentissima BEFFA.

Gabriele - ferroviere di Trenitalia

Gabriele,

di questo tema “La Nostra Stazione” si è ampiamente occupata nel numero 3 del 2018 e precisamente con l'articolo “Personale in somministrazione: Generazione vincente, Azienda perdente” dove i contenuti della tua denuncia sono stati enunciati e spiegati.

C'è stato, a nostro parere, un grave errore di fondo nella prima fase di gestione di questa tipologia di assunzione: non aver chiesto alle Agenzie per il lavoro che reclutavano questi ragazzi di considerare, anche per i periodi in somministrazione, i requisiti scolastici e di età previsti per i Contratti di Apprendistato professionalizzante. La diversità del diploma o la maggiore età hanno così determinato, in molti casi, la successiva impossibilità per questi ragazzi di partecipare alle selezioni da mercato che Trenitalia dopo molti anni ha attivato – su forte pressione sindacale – anche nel settore Vendita e Assistenza.

Come OR.S.A. siamo a suo tempo intervenuti in maniera forte nei confronti della Società ed anche del Gruppo FSI, prima denunciando le forme di precariato sulle quali anche tu poni l'accento e poi sull'ingiustizia perpetrata ai danni di coloro ai quali è stata impedita la partecipazione alle selezioni per le assunzioni “stabili”. Abbiamo da soli dato il via ad una vertenza sindacale, durata oltre un anno e caratterizzata da 2 scioperi nazionali molto partecipati, che ha portato Trenitalia a:

- correggere il ricordato errore imponendo all'Agenzia Interinale di selezionare solo giovani entro i 29 anni con il diploma quinquennale del liceo o di specifici istituti professionali (servizi, industria, economico-tecnologici);
- dare il via ad un massiccio numeri di assunzioni con Contratto di Apprendistato ponendo fine alle somministrazioni, come da nota di Trenitalia allegata al verbale nazionale del 18 marzo che trovi integralmente riportata nel numero 1/2019 di questo periodico.

Crediamo, quindi, che l'OR.S.A. abbia cercato di rispondere alla tua richiesta di “presa in carico” del problema da parte del Sindacato. Non siamo riusciti a recuperare le somministrazioni della prima ora, ma pensiamo che aver superato il precariato e riportato Trenitalia al rispetto del Contratto Nazionale sul tema delle assunzioni sia un risultato molto importante ed indicativo. Oggi i ragazzi ancora in somministrazione (soprattutto nell'Assistenza del Regionale che è ancora nel periodo sperimentale) potranno partecipare alle selezioni al pari di altri e con un bagaglio di esperienza che potrebbe risultare decisivo.

A proposito, da quanti anni non si assumeva nella Commerciale? Da tanti Gabriele....

Il Direttore

LE TRAVERSINE INTELLIGENTI



Greenrail è una Società ferroviaria con sede operativa a Milano che ha ideato, con la collaborazione del Politecnico della città lombarda, delle traversine ferroviarie utilizzando pneumatici e plastica fuori uso e queste durano di più, costano meno di quelle tradizionali in calcestruzzo e non subiscono le stesse sollecitazioni al mutare della temperatura.

Già questa idea andrebbe di per sé premiata, visto che utilizza componenti che hanno la necessità di essere smaltiti in quanto altamente inquinanti, ma la cosa più interessante è che, oltre alla caratteristica precedentemente indicata, l'infrastruttura creata riesce a sviluppare una grande produzione di energia ed è in grado

di prelevare e ritrasmettere dei dati utili ad effettuare la manutenzione di tipo predittivo.

L'intuizione è stata di Giovanni De Lisi coadiuvato da alcuni suoi fedeli collaboratori e dopo circa 6 anni di ricerca ha iniziato a vedere i primi ed ottimi risultati. Durante questi anni di segnali di incoraggiamento ne ha avuti ben pochi, ma ha avuto la fiducia e la forza di credere nella sua idea. Le traversine sono costruite in maniera diversa in base alla funzione che svolgono: alcune presentano piccoli pannelli fotovoltaici in grado di produrre fino a 35 MWh/anno per ogni chilometro di linea (Solar), altre montano sensori per la diagnostica in tempo reale, manutenzione predittiva, sicurezza e telecomunica-

zioni (LinkBox); infine, una terza versione (Piezo), integra sistemi piezoelettrici per la diagnostica. (creazione di energia, elaborazione dati ecc..) e già sono allo studio altre nuove funzioni che potrebbero svolgere. Per ogni chilometro di linea vengono utilizzate 1670 traversine.

L'idea non è passata inosservata negli Stati Uniti dove la società SafePower1 ha acquisito la concessione di licenza di brevetto, del marchio, l'utilizzo del know-how oltre che la progettazione e la fornitura del materiale nel territorio statunitense (Illinois, Michigan, Indiana, Minnesota, Missouri e Wisconsin). È inizialmente prevista la costruzione di 1.800 miglia (circa 2.900 km di binari) che frutteranno a Greenrail 26 milioni di € in 15 anni,

oltre a garantirsi delle ulteriori percentuali di guadagno sulla produzione che verrà realizzata (saranno riciclate 14mila tonnellate di materiale, tra pneumatici e plastica, per la produzione di 600mila traversine l'anno) che faranno salire gli incassi a circa 76 milioni di €.

Oggi, GreenRail ha in atto negoziati con India, Nuova Zelanda, Sud Africa, Russia, Perù e Cile per aprire delle succursali anche in quei Paesi.

E in Italia? Il 7 settembre 2018 è stata inaugurata la prima tratta sperimentale fra le stazioni di Reggio Emilia e Sassuolo grazie ad investimenti (cospicui) effettuati dalla Regione Emilia Romagna. L'importante è che qualcuno cominci visto che in Italia, quando ci sono nuove iniziative da realizzare quasi sempre vince il fronte del no. In questo caso sa-

rebbe stato molto difficile, ma siamo capaci di questo e altro.

Forse è superfluo dirlo ma auguriamo alla nostra start-up buona fortuna anche se siamo certi che non si tratta di ... fortuna ma di ingegno.

Sicuramente rispetto all'idea del treno Hyperloop che non ha bisogno di binari (vedi l'articolo sul numero 1/2016 del nostro giornale) la scoperta è meno avveniristica, ma mentre il treno di Helon Musk potrà essere utilizzato unicamente su tratte piuttosto lunghe e solo fra importanti centri abitati le nostre "traversine intelligenti" per l'ampio utilizzo e l'importanza tecnologica negli aspetti manutentivi e di interfaccia con il treno avranno un grande futuro.

A proposito di Hyperloop qualcosa si sta muovendo anche in Italia. ■



Miglioriamo da **65 anni** per proteggere

te e la tua famiglia **sul lavoro**
e **nel tempo libero** in caso
di **infortunio e malattia**
e da oggi anche con
la **tutela legale**.



www.inat.it

00142 Roma
Largo Carlo Salinari, 18
Tel. 06.515741 - Fax 06.5137841
Email: info@inat.it

DALLE REGIONI

(Le Segreterie di Calabria, Sicilia ed Emilia Romagna)



Finalmente sbloccate le assunzioni per la Manovra dello Stretto Un impegno, un risultato

Un percorso a tappe non privo di asperità. Far assumere Operatori della Circolazione a RFI, per di più in un settore come la Manovra, non si può dire sia stato facile.

Bisogna tornare all'autunno 2018 quando, dopo un'estate difficile sullo Stretto per le carenze di personale, le Segreterie Regionali della Calabria hanno lanciato l'allarme: **"...problemi, ormai cronici di sicurezza dell'impianto di Villa S. Giovanni-Navigazione..... carenza di manovratori, che determinano la quasi sistematica soppressione di una macchina di manovra..... operazioni con 1 solo manovratore a terra.... impossibilità di poter usufruire dei congedi..."**.

Allarme raccolto dal SAPS e fatto proprio dall'ORSA che sin dal gennaio 2019 ha posto l'argomento all'ordine del giorno degli incontri nazionali del settore Circolazione, prima sollecitando il 16 gennaio 2019 ad **"affrontare celermente il tema delle manovre di confine e della continuità territoriale dove le gravi carenze organiche mettono a serio rischio lo svolgimento del servizio, anche dal punto di vista della sicurezza."** e poi ribadendo l'assoluta necessità di coprire le carenze nei successivi incontri con RFI del marzo 2019 e dei primi giorni di giugno.

Nel frattempo in RFI Navigazione la situazione si stava progressivamente aggravando anche per le ulteriori uscite per Quota100 sino al punto che, in spregio agli obblighi contrattuali, la Società non aveva pubblicato, entro il 31 marzo, la turnificazione delle ferie estive 2019 ed



aveva preavvertito i lavoratori di non essere in grado di soddisfare più di una settimana di congedo.

Una vera provocazione alla quale il Sindacato ha immediatamente risposto, prima al tavolo nazionale denunciando il fatto e anticipando la prossima mobilitazione dei lavoratori, e poi sollecitando iniziative di autotutela del diritto alle ferie estive.

Il pressing sindacale e la determinazione dei lavoratori e della RSU 18 alla fine hanno sbloccato la situazione:

- il 13 giugno 2019 il Responsabile Relazioni Industriali di RFI comunica l'imminente pubblicazione del bando di assunzione per Operatori Specializzati Circolazione **"...da inserire nella S.O. Navigazione Messina, ambito Manovra, sedi di Villa San Giovanni e Messina..."**

" (vedi nota a fianco ndr);

- il successivo giorno 20 a Palermo nell'incontro tra RFI e le Segreterie Regionali Sicilia e Calabria la Società ha fatto retromarcia sulla concessione ferie (non poteva fare altrimenti, le iniziative legali erano già partite) ed ha confermato l'intenzione di coprire con nuove assunzioni le carenze nella Manovra di Messina e Villa (indicativamente oltre 20 unità) impegnandosi anche al rientro a Villa degli agenti in trasferta a Messina.

Alla fine una battaglia vinta che va gestita con attenzione, soprattutto sui tempi ed i modi di inserimento delle nuove risorse.

Resta l'impegno dato ai ferrovieri della Manovra di Villa e Messina ed un risultato raggiunto.

La Redazione



Ferrovie dello Stato Italiane
UA 13/6/2019
RFI-DRUC.RNA0011VP20190000010

Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Relazioni Industriali
Il Responsabile:

Segreteria Nazionali
FILT/CGIL
FIT/CISL
Ultrasporti
Ugl Taf
SLM Fast Confsl
OrSA Ferrovie

Loro sedi

Oggetto: Informativa

Al fine di dare attuazione a quanto previsto al pt. 1, art. 10 del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16 dicembre 2016, vi informiamo che siamo in procinto di pubblicare il bando per la ricerca di **Operatori Specializzati Circolazione** da inserire nella S.O. Navigazione Messina, ambito settore Manovra, sedi di Villa San Giovanni e Messina.

Cordiali saluti,

Giovanni De Mico

Piazza della Croce Rossa, 1 - 00151 Roma
Rete Ferroviaria Italiana - Società per Azioni - Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane
Società con socio unico: soggetto all'attività di direzione e coordinamento di Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. a norma dell'art. 2497 sesies del cod. civ. e del D.Lgs. n. 112/2015
Sede legale: Piazza della Croce Rossa, 1 - 00151 Roma
Cap. Soc. euro 51.528.425.067,00
Isolata al Registro delle Imprese di Roma -
Cod. Fisc. 01585570581 e P. Iva 01899990580 - R.E.A. 754306



Scalo di Rubiera: avviate ASL, ANSE, Aziende ma restano i problemi Sicurezza. Meglio curare che prevenire?

La vicenda.

Nel pieno dell'estate 2018 il

Sindacato denuncia alla Società che gestisce lo Scalo gravi problemi strutturali e ambientali quali la mancanza di camminamenti all'interno dell'impianto e nel vicino raccordo, l'assenza di visibilità nello svolgimento delle operazioni di manovra aggravata dalla mancanza di illuminazione nel tratto compreso tra sta-

zione e terminal, la folta vegetazione e la mancanza di un programma puntuale di sfalcio dell'erba.

Alle puntuali contestazioni dei rappresentanti dei lavoratori la

Società risponde, nei fatti, ammettendo le carenze e ipotizzando per l'illuminazione possibili soluzioni migliorative i cui dettagli, una volta valutata la fattibilità, sarebbero stati resi noti al Sindacato. Sui camminamenti afferma

che il tratto di binari che va dalla stazione al Terminal è assimilabile ad una linea principale e, dunque, non necessita di camminamenti (una equiparazione davvero ardita se solo si pensa che nella linea principale i treni transitano, tra scalo e terminal invece si svolgono operazioni di spostamento di convogli al cui seguito opera personale di manovra). Sulla segnalata erba alta afferma che lo sfalcio è regolato da un accordo con una ditta del settore che programma interventi periodici (forse li programma, ma di certo non li effettua vista la "giungla" nella quale si manovra già da fine aprile ndr).

Dopo qualche mese, un sopralluogo di **consulenti terzi** conferma in toto la denuncia del Sindacato, sia per quanto riguarda la scarsa illuminazione, soprattutto nel periodo notturno, che per quanto attiene alla vegetazione indicando un serio rischio di caduta alberi secchi sui binari e conseguente possibile deragliamenti. A questo aggiunge la scarsa pulizia sui bagni e negli spogliatoi con tanto di protocollo legionella non predisposto.

Passato un altro mese di silenzio il

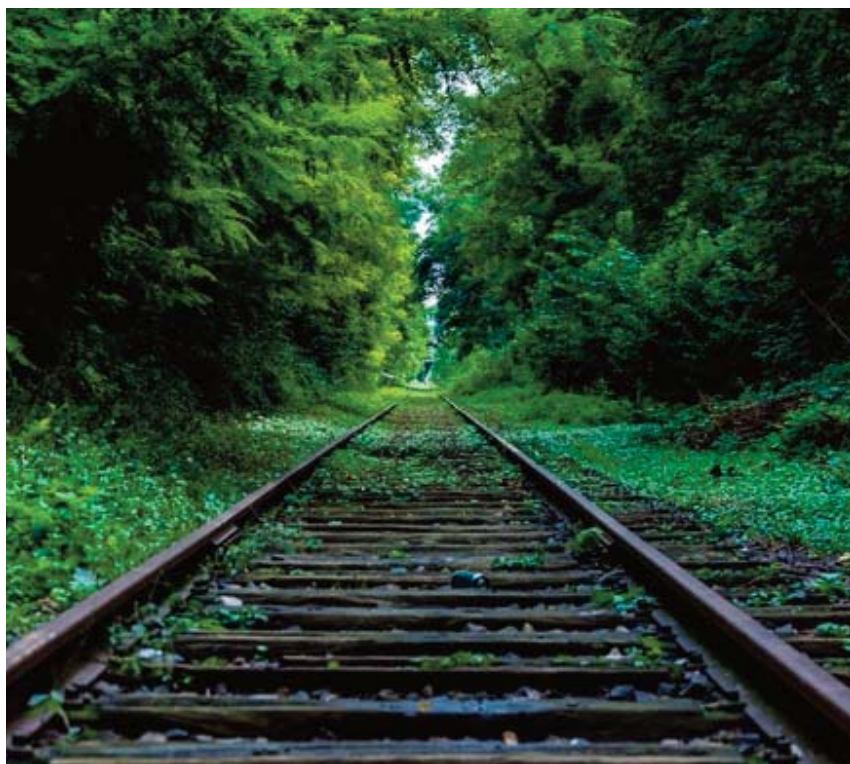
Sindacato rinnova l'allarme ed interessa il Dipartimento di Sanità Pubblica della A.U.S.L. interessata chiedendo all'Azienda Sanitaria **"... un urgente intervento di controllo e verifica di quanto testé denunciato,**

attivando nel caso le necessarie iniziative a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro dei Ferrovieri che operano nello Scalo e nel Terminal..."

Dopo questa sequela di interventi e denunce ci si attenderebbe, da parte degli organi competenti, una puntuale verifica di quanto sostenuto da lavoratori e Sindacato. Se le gravi carenze venissero confermate, ci dovremmo aspettare urgenti iniziative a tutela della sicurezza del lavoro e dell'incolumità di chi lavora. Ed invece, ad un anno dalla prima nota sindacale e a 3 mesi dall'interessamento di A.U.S.L. e A.N.S.F. tutto tace, mentre passa sotto silenzio anche l'ultimo incidente nello Scalo di Rubiera dove, mentre un treno merci stava manovrando, una pila di container con ogni probabilità mal posizionata è caduta su un convoglio adiacente causando gravi danni materiali. Si è sfiorata la tragedia evitata solamente perché i container sono caduti sul treno in sosta al binario 3 consentendo ai manovratori che accompagnavano le manovre al binario 2 di rimanere illesi.

La sicurezza costa meno curarla che prevenirla? Alla domanda potrebbe forse rispondere la Procura della Repubblica dopo un esposto che, come Sindacato, inoltreremo se continuassero i ritardi e le omissioni.

La Segreteria Regionale
ORSA.-Trasporti
Emilia - Romagna



Leggi
e
divulga

la Nostra Stazione



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 9 luglio 2019

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino, le Segreterie Regionali della Calabria, Sicilia ed Emilia e Romagna.

L'ATTIVITÀ NAZIONALE

(La Segreteria Nazionale)

PIANI INDUSTRIALI 2019 / 2023: POLO MERCITALIA E MIST



Copyright by : Thomas Noas Photograph

Il 4 luglio si sono svolte le riunioni sui P.I. del Polo Mercitalia ed a seguire della controllata Mercitalia Shunting & Terminal.

POLO MERCITALIA

Presente l'A.D. del Polo – Dr. Gosso – e tutti quelli delle Società controllate sono stati illustrati gli obiettivi di piano premettendo che la fase del risanamento è conclusa e si apre quella dello sviluppo che passa obbligatoriamente per l'ampliamento del perimetro operativo e l'aumento dei ricavi. Saranno 3 le nuove Società che entrano a far parte del Polo (Rom-Rail per la penetrazione nel mercato dell'est / Mercitalia Maintenance per le attività manutentive su Segrate / TerAlp per le attività di terminalizzazione su Segrate e Brescia). Obiettivo 1,5 miliardi di ricavi di cui 850 milioni provenienti dal traffico internazionale, il tutto sostenuto da 1 miliardo di investimenti, il 53% destinati all'ammmodernamento della flotta di MIR (120 locomotive elettriche di ultima generazione e 10 diesel – 900 carri per il trasporto del siderurgico, auto, cereali ed intermodale). Potenziamento dei Terminal di Segrate (2 lotti con 5 binari da 750 mt. e 3 gru per lotto) e Brescia (1 lotto con eguali potenzialità di Segrate) Unica governance del network Commer-

ciale con rafforzamento di Mercitalia sui porti in sinergia con le grandi compagnie navali, presidio dei valichi e potenziamento tecnologico per offrire al cliente tutte le informazioni in tempo reale sulla sua spedizione.

Risorse umane → 4000 nuovi apporti e 2000 uscite nell'arco di piano passando dai 5.257 addetti del 2018 ai 7.424 a fine 2023. Come esempio la Responsabile P.O. – Dott.ssa Pantile – ha comunicato che per il solo 2019 saranno 158 i nuovi Macchinisti dei quali 73 già assunti e 29 in aula.

Il Sindacato ha sottolineato come:

- a) il piano presentato conferma la crisi del traffico merci al Centro-Sud ed il problema è solo marginalmente causato dalla scelta di MIR di impresenziare gli Impianti merci negli anni 2016-2018, alla quale solo oggi MIR cerca di porre rimedio. Il tema è sostanzialmente politico, un'assenza di scelte trasportistiche che penalizzano il Paese da troppi anni e da troppi Governi;
- b) un piano così ambizioso di crescita e sviluppo non ha risposto alla domanda: "cosa si chiede al fattore lavoro per raggiungere gli obiettivi?". Se sono ulteriori aggravii e nuove flessibilità l'ORSA

risponde che i ferrovieri di Mercitalia hanno già dato e va a loro riconosciuto il ruolo determinante nel risanamento dell'Azienda;

c) non possono permanere nel Polo contratti di lavoro diversi. Il Gruppo FSI ha un Contratto di 1° e 2° livello che va applicato a tutte le aziende. Allo stesso modo vanno evitate forme di dumping e contratti al ribasso tra Società dello stesso Gruppo come spesso accade quando si affidano a MIST i servizi di manovra prima svolti da Trenitalia o RFI. Sia chiaro: Mercitalia Shunting & Terminal non è una low-cost! Sempre in tema di Aziende e in prospettiva del prossimo incontro per il Contratto di TX è stata ribadita la contrarietà del Sindacato a vedere due Società del Polo operare sullo stesso segmento di traffico. Sul Triveneto MIR c'è e non si vede la necessità di un brand TX Logistik che fa treni sulle stesse tratte.

È stato espressamente chiesto che nei successivi focus per singola Società del Polo siano chiaramente esplosi i macro-numeri delle assunzioni per capire quali professionalità verranno privilegiate tra i 4000 nuovi ingressi e come queste serviranno a supportare la produzione;

Il Polo ha ribadito l'intenzione di confrontarsi sui temi posti dal Sindacato e di calendarizzare riunioni specifiche per ciascuna delle Società controllate, come per altro già fatto per la riunione di MIST che si terrà nel pomeriggio.

MERCITALIA SHUNTING & TERMINAL

Alle 14.30 è ripreso il confronto stavolta incentrato sull'arco di Piano Industriale MIST 2019/'23.

Incorporazione di Mercitalia Transport and Services (dopo quella di Mercitalia Terminal del 2018) - Ricavi a 138 milioni di €. con una crescita del 10% - Raddoppio del fatturato tra il 2017 e il 2019 – 13 milioni di investimenti - margine operativo in discesa dal 3,9 al 3,5 (ammissione implicita dei ribassi di gara) – apertura 8 nuovi Cantieri e ampliamento per altri 7 entro 2020 - Risorse Umane in grande sviluppo passando dalle 1.630 unità del 2017 (con oltre 220 interinali) ai 1927 di fine 2019 con la sostanziale scomparsa

dei somministrati ridotti a sole 30 unità. Tra fine 2019 e 2020 andranno a gara importanti cantieri dove già operano quasi 300 risorse di MIST (Ravenna – Livorno – La Spezia – Parma – Trenord e Rosignano) e sarà importante fare una offerta qualitativa e quantitativa di spessore per evitare infiltrazioni di competitor con un costo del lavoro più basso.

Sullo spinoso tema del Contratto di Lavoro non rinnovato da oltre un decennio la Società ritiene utile il confronto per aggiornare le regole partendo dai contenuti dei Contratti A.F. e Aziendale di Gruppo. Ha, però, premesso che la quantificazione dei costi per un passaggio tout-court dal Contratto ex-Serfer all'attuale FSI non sarebbe sostenibile. Resta comunque la disponibilità a ricercare tutte le possibili opportunità di miglioramento contrattuale nelle more del prossimo rinnovo. Anche a MIST abbiamo ribadito la posizione del Sindacato:

- a) i lavoratori di MIST hanno il

diritto al rinnovo del Contratto e a vedersi applicato quello di tutti gli altri ferrovieri del Gruppo FSI. Non è più tempo di rinvii e va iniziata una trattativa mettendo sul piatto impegni seri ed esigibili, partendo dall'equiparazione del welfare (assistenza sanitaria, fondo pensione, titoli di viaggio) per affrontare poi tutte le criticità oggi presenti, economiche e normative;

b) va fatta chiarezza sulle modalità che regolano il rapporto di lavoro nei trasferimenti e definita la mobilità intra-Gruppo in modo da dare, a lavoratori con una età media di poco superiore ai 30 anni, le opportunità di sviluppo professionale che MIST, per il suo business e le sue attività, non è in grado di assicurare.

Al termine di un incontro durato 5 ore le parti hanno deciso di aggiornarsi a breve per entrare nel merito degli argomenti posti dal sindacato. ■



Il Piano Industriale 2019-2023

Polo Mercitalia

Presentazione OOSS Nazionali

4 luglio 2019

**MERCITALIA
LOGISTICS**
GRUPPO FERROVIE DELLO STATO ITALIANE

Linea Diretta ... e inDiretta

IL CEDOLINO DI STIPENDIO

Continuiamo l’esposizione delle caratteristiche del cedolino di stipendio descrivendo alcune voci che compaiono nel secondo riquadro della seconda sezione. Oltre all’elencazione delle singole voci, ci soffermeremo su alcune caratteristiche delle stesse che, pur non essendo strettamente necessarie per il nostro obiettivo, potranno aiutare a comprendere meglio il perché ed il come vengono quantificate. La sezione che ci apprestiamo ad illustrare è suddivisa in 9 colonne e da un numero variabile di righe in quanto, oltre ad alcune voci sempre presenti, ne compaiono altre in base alle prestazioni effettuate (ad esempio le indennità per lavoro domenicale o per lavoro notturno saranno presenti solo per quegli agenti che hanno svolto la propria attività lavorativa in tali circostanze) o anche non effettuate ma che danno titolo a percepire delle competenze (malattia, infortunio ecc...) o ad avere delle trattenute (astensione dal lavoro, permessi non retribuiti).

Passiamo ad una rapida descrizione delle nove colonne:

Colonne 1 e 2 – contengono il **codice** (numerico / alfanumerico) e la **descrizione** della voce corrispondente. I codici che iniziano con la cifra 1 generalmente rappresentano degli arretrati di competenze / trattenute o delle cessioni di credito, quelli che iniziano con la cifra 2 rappresentano rimborsi mentre quelli che iniziano con la cifra 3 sono pagamenti o recuperi di competenze fisse o accessorie. Tale suddivisione non è comunque esaustiva.

Colonne 3, 4 e 5 – riportano l’**intestazione F, P e Fig**. Il contrassegno con la lettera “X” indica che l’importo della voce corrispondente è sottoposta, rispettivamente, al prelievo Fiscale, a quello Previdenziale mentre il medesimo contrassegno evidenziato nella colonna Fig (che significa “figurativo”) indica la presenza di un importo che non è riferito a Ritenute o a Competenze che incidono sullo stipendio netto percepito. In pratica si tratta o di importi versati dal datore di lavoro non direttamente al dipendente ma a suo favore (legate alla previdenza complementare, all’assistenza sanitaria integrativa ed in generale a prestazioni legate al welfare oppure a particolari deduzioni di carattere fiscale). Vengono utilizzate per evidenziarne l’importo e consentire la tassazione degli emolumenti al netto delle predette voci in quanto tali cifre possono essere associate ad altre tipologie di voci.

Colonne 6 e 7 – **Parametro** che indica il numero delle prestazioni da contabilizzare (che possono essere giorni, ore, chilometri ecc...) e **Aliquota** che indica l’importo unitario di ciascuna voce inserita.

Colonne 8 e 9 - Trattenute e Competenze: moltiplicando il valore del Parametro per quello dell’Aliquota si ottiene l’importo della trattenuta o della competenza da attribuire al dipendente. Le voci fisse già riportate nella Sezione I vengono inserite, ovviamente, senza i due moltiplicatori. Anche gran parte delle Trattenute vengono inserite nel medesimo modo in quanto o voci predeterminate (Ass. DLF, INAT, Cesare Pozzo, abbonamenti a riviste specializzate come l’Amministrazione Ferroviaria del CAFI o la Tecnica Professionale ecc), pagamento delle addizionali comunali / regionali, importi rimborsati o prelevati dal datore di lavoro a seguito della presentazione della dichiarazione dei redditi (mod. 730).

Passiamo alla descrizione di alcune voci tenendo presente che, ovviamente, quando parliamo di competenza si tratta di un importo a favore del dipendente, nel caso si tratti di un recupero di competenza, l’importo indica una trattenuta.

Cod. Voce	Descrizione	F	P	Fig	Parametro	Aliquota	Trattenute	Competenze
3150	Assegno nucleo familiare						98,13	44,08
2B30	Assorb.EDR 8.11.95	X	X				78,24	
2B35	Assorb.EDR 11.9.98	X	X					1.918,00
3B01	Minimo Contrattuale	X	X					2,61
3B03	Superminimo Individuale	X	X					40,38
3B05	ERI	X	X					166,20
3B10	Salario Professionale	X	X					235,34
3B20	Aum.per.anzianita' (APA) EDR	X	X					98,13
3B30	8.11.95	X	X					78,24
3B35	EDR acc. 11.9.98	X	X					46,48
0AA1	Ind.trasferta (esente)							36,24
0AA2	Ind.trasferta (imponibile)	X	X					6,30
0299	Fp.ticket restaurant elet	X	X	X	21,00	0,30000		23,00
0376	Indennità di turno A	X	X		23,00	2,00000		46,00
0421	Ind.per lav.not.(CCNL03) Ind.	X	X		56,00	2,40000		134,40
0457	lavoro Domenicale	X	X		3,00	20,00000		60,00
0576	Ind.Orario spez.Inter<=1h				1,00	1,00000		1,00
0E99	Quota esente Ticket Elet			X	21,00	7,00000		154,66
3B90	Sal.Prod 30.1	X	X					71,25
3B91	Sal.Prod Incr 30.2	X	X					
0430	Fondo sol.CCNL 94/95 INAT-			X				1,92
0831	Polizza ricoveri							17,04
0931	SIND. ORSA							12,76
0P30	Mutuo soccorso Tutela							19,00
0PA3	Globale INAT-Polizza infortuni							39,60
6IDE	dip. Contr.F.Sost.ord.dip	X						2,12
/4C1	Rata addiz.regionale AP Rata							51,83
/4N1	addiz.comunale AP Rata							17,19
/4N4	addiz.com. 30% AC							8,44
9RBM	Ass.Sanitaria integr.			X				8,34
9WLF	Welfare 100,00 euro			X			3,00	24,99
6HEA	CTR Eurofer annuale C.Az			X				24,91

Laddove competa, la prima voce che viene inserita nel cedolino di stipendio, è l’Assegno per il Nucleo Familiare (conosciuto anche con il suo acronimo ANF). È distinto dal codice **3105** e descritto come **Assegno nucleo familiare**. Si tratta di una competenza mensile pagata ai lavoratori dipendenti qualora ne ricorrano le condizioni (composizione del nucleo familiare e reddito complessivo del nucleo composto per



almeno il 70% da redditi da lavoro dipendente o ad essi assimilabili e compresi nei limiti annualmente indicati dall’INPS. Con cadenza annuale vengono modificati i limiti di reddito, in base alla variazione dell’indice dei prezzi al consumo calcolata dall’ISTAT per le famiglie di operai ed impiegati, ai quali vengono attribuiti gli importi corrispondenti dell’ANF (in pratica questi rimangono fissi nel tempo ma ogni anno variano i limiti di reddito al quale vengono associati) e sono validi dal 1° luglio al 30 giugno dell’anno successivo.

La richiesta dell’ANF deve essere rinnovata ogni anno per via telematica all’INPS (salvo alcune deroghe previste dalla normativa) dal 1° aprile o al mutare della situazione familiare dei componenti che acquisiscono o perdono il titolo all’assegno. Ad oggi anche il personale dipendente dal Gruppo FSI continua a presentarla su supporto cartaceo alla propria struttura di Personale e Organizzazione / segreteria amministrativa.

Per quanto riguarda i figli è erogato fino al compimento dei 18 anni di età (oppure oltre tale limite in presenza di impossibilità per gli stessi di dedicarsi ad un lavoro in presenza di un difetto fisico o mentale ovvero maggiorrenni fino a 21 anni se frequentanti una scuola secondaria di primo o secondo grado, un corso di formazione professionale, laurea o apprendisti se appartenenti ad un nucleo familiare composto da più di tre figli di età inferiore ai 26 anni).

Una piccola precisazione: esistono sia gli assegni familiari che l’assegno per il nucleo familiare ed entrambi vengono riconosciuti dallo Stato in maniera inversamente proporzionale al reddito del nucleo familiare. Differiscono in quanto gli assegni familiari vengono erogati direttamente dall’INPS (e solo per alcune categorie di lavoratori) mentre l’ANF è pagato dal datore di lavoro (diventa di competenza dell’INPS solo quando il pagamento viene effettuato ai pensionati). A questa voce non viene associato alcuna “X” nelle colonne 3, 4 e 5 della busta paga in quanto non è sottoposta ad alcun tipo di trattenuta (al pari della quota esente da tassazione della trasferta ed altre competenze non tassabili).

Dopo tale voce sono inseriti i codici con le corrispondenti descrizioni degli EDR del 1995 e del 1998 che compaiono, per coloro che ne hanno titolo, sia nella colonna trattenute che in quelle competenze e che pertanto non vengono materialmente pagate. Le voci successive sono quelle legate alle competenze fisse (Minimo contrattuale, ERI, APA ecc..), già presenti nel 2° riquadro della sezione 2

Le caratteristiche di quanto contenuto nei precedenti due paragrafi sono state già illustrate nello scorso numero.

Passiamo adesso a parlare di **malattia**. Il lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro ha diritto alla retribuzione (indennità sostitutiva) da parte dell’INPS (ma anticipata dal datore di lavoro) a partire dal quarto giorno della stessa. Il CCNL delle Attività Ferroviarie, come gli altri contratti, prevede che a farsi carico del pagamento dei primi tre giorni (periodo di carenza) sia il datore di lavoro. Il limite massimo di giornate di malattia pagate dall’INPS è pari a 180 giorni. Il CCNL AF eleva tale periodo a 12 mesi ed in caso di particolari eventi morbosi a 30 mesi da calcolarsi nell’arco degli ultimi 36 mesi.

L’indennità pagata dall’INPS è pari al:

- 50% della retribuzione media giornaliera per i primi 20 giorni di malattia;
- 66,6% per i giorni successivi della malattia o nei casi di ricaduta.

ed è ridotta:

- di due quinti durante i periodi di ricovero se il soggetto non ha familiari a carico;
- di due terzi nei casi di disoccupazione o sospensione dal rapporto di lavoro.

Il CCNLAF integra tali importi riconoscendo quale retribuzione le seguenti voci:

- a) minimo contrattuale;
 - b) aumenti periodici di anzianità;
 - c) assegni ad personam pensionabili dovuti a differenze economiche relative ad inquadramento riconosciuti nei precedenti contratti ed il superminimo individuale;
 - d) indennità di funzione Quadri;
 - e) salario professionale;
- fino al raggiungimento del 100% delle predette voci per i primi 9 mesi ed all’80% per i successivi 3 mesi e nel caso di eventi per cui è prevista l’elevazione a 30 mesi, la copertura sarà pari al 100% per i primi 18 mesi ed al 70% per i successivi 12 mesi.

Il CCAL FSI integra ulteriormente le predette voci con:

- a) l’elemento retributivo individuale (ERI);
- b) l’elementi distinti della retribuzione

- (EDR), di cui all’art. 26 del presente contratto;
- c) l’assegno ad personam derivante dall’applicazione dell’ex art. 38.6 CCNL 90/92;
- d) il salario di produttività

e a partire dall’ottavo giorno di malattia anche l’indennità di utilizzazione professionale e l’indennità di navigazione.

La casistica è molto ampia per cui ci “*limitiamo*” alle informazioni sopra riportate salvo un ulteriore breve accenno per i dipendenti con contratto a tempo determinato in quanto il periodo riconosciuto non può essere superiore a quello dell’attività lavorativa svolta nei 12 mesi precedenti l’evento di malattia e ovviamente non oltre il limite generale di 180 giorni. In mancanza di periodi lavorativi superiori ai 30 giorni nell’arco dei 12 mesi precedenti l’indennità viene riconosciuta (direttamente dall’INPS dietro comunicazione del datore di lavoro) per un periodo massimo di 30 giorni nell’anno solare. I codici e le voci principali legate alla malattia sono:

- | | |
|-------------|---------------------------------|
| 0ASM | Assegno di Malattia |
| 3E10 | Carenza Azienda Malattia |
| 3E18 | Integraz. malattia c/Az. |

Altra voce da spiegare è quella relativa all’**infortunio sul lavoro** che si verifica a seguito di una lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determini la morte della persona o ne menomi parzialmente o totalmente la capacità lavorativa. Se manca anche solo una delle tre caratteristiche sopra evidenziate l’accaduto non è considerato infortunio. L’INAIL copre tutti gli infortuni sul lavoro del lavoratore anche se direttamente causati dal lavoratore stesso per negligenza, imprudenza o imperizia ed estende la copertura assicurativa anche agli incidenti che il lavoratore potrebbe avere durante il normale percorso tra casa e sede di lavoro. Nel giorno dell’evento spetta la retribuzione che il dipendente avrebbe percepito se avesse regolarmente lavorato, mentre per i successivi 3 giorni (periodo di carenza) spetta il 60% della normale retribuzione (vedi le successive condizioni di miglior favore). Queste giornate vengono pagate dal datore di lavoro. L’importo dell’indennità a carico dell’INAIL è pari al:

60% della retribuzione media giornaliera (RMG) dal 4° al 90° giorno di infortunio; 75% della RMG dal 91° giorno alla guarigione. L’indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta viene calcolata dall’INAIL sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta al lavoratore nei 15 giorni precedenti l’evento. In caso di ricovero dell’assicurato in un istituto di cura, l’Inail può ridurre di un terzo l’importo della indennità al lavoratore senza familiari a carico.

L’indennità spetta per tutti i giorni di durata dell’inabilità (comprensivi di sabati, di domeniche e di giornate festive) e viene anticipata dal datore in busta paga, salvo poi essere rimborsata dall’INAIL direttamente all’azienda.

Il CCNL AF quale trattamento di miglior favore ha previsto l’integrazione al 100% della retribuzione media degli ultimi tre mesi precedenti l’infortunio, al fine di garantire al lavoratore infortunato la media



della retribuzione mensile anche nel periodo di assenza per infortunio. La retribuzione media si calcola sia sulle competenze fisse che su quelle accesso-

rie percepite nei tre mesi precedenti l’infortunio, ad eccezione dei compensi per lavoro straordinario, trasferta, indennità di trasferimento e indennità di mobilità individuale. A differenza delle somme a carico azienda (imponibili sia ai fini INPS che IRPEF) l’indennità è esente da contributi ma soggetta a tassazione.

I codici di riferimento che compaiono sulla striscia paga sono:

- | | |
|-------------|---------------------------------|
| 91C1 | Carenza az. infortunio |
| 91M1 | Integ. Az. Infortunio |
| 0126 | Access.media infort. |
| 91T0 | Rec.Fisse per infortunio |

Le medesime prestazioni di carattere economiche riferite all’infortunio sono applicate anche in caso di Malattia Professionale.

Un’altra voce che troviamo nella striscia paga è la **/4W5 Bonus IRPEF mensile**. Il cosiddetto Bonus Renzi è il credito Irpef erogato mensilmente in busta paga ai titolari di redditi da lavoro dipendente ed assimilati.

Si ha titolo al Bonus Renzi di 80 euro al mese con un reddito lordo annuale che superi gli 8.174 euro e che sia inferiore ai 24.600 euro. In tal caso si percepiranno circa 80 euro per ogni mese lavorato (viene erogato per il numero di giornate presenti nel mese e pertanto il suo importo varia). Nel caso di reddito compreso tra 24.600 e 26.600 euro si ha diritto ha una frazione del Bonus.

Un aspetto molto negativo che presenta tale credito è quello che nel caso in cui si dovesse superare il reddito massimo (molto più raro il caso in cui dovesse risultare incapiente – cioè un reddito inferiore alla no tax area ovvero agli 8.174 euro) deve essere restituito tutto quanto è stato percepito. Passiamo infine a spiegare come si ottengono i risultati di alcune trattenute di questo prospetto:

0430 Fondo di solidarietà CCNL 94/95 (istituito per coprire eventuali danni provocati da dipendenti FS alla Società nell’esercizio delle proprie funzioni. Sono tenuti al risarcimento del danno solo nel caso questo sia arrecato per dolo o colpa grave. La trattenuta è pari allo 0, 1% dell’importo del minimo contrattuale.

0931 Sindacato OR.S.A.: è pari allo 0, 55% della somma delle seguenti voci:

- Minimo contrattuale;
- Salario professionale;
- Aumenti periodici di anzianità.

6IDE Contr.F.Sost.ord.dip.: (finanziamento conto dipendente FS per il fondo di sostegno al reddito): è pari allo 0, 667% dell’imponibile al Fondo Speciale FS INPS.

/4C1 Rata addiz. comunale AP (anno preced) e **/4N1 Rata addiz. regionale:** i rispettivi importi si ottengono moltiplicando la percentuale stabilita da ogni singola Regione/Comune ove si risiede moltiplicata per il reddito imponibile dell’anno precedente al netto degli oneri deducibili e rateizzato in 11 mensilità entro novembre. Infine c’è la **/4C4 Rata add. com. 30% AC** pari al 30% dell’importo calcolato come sopra e rateizzato in 9 mensilità.

Nel prossimo numero spiegheremo l’ultima parte del cedolino paga illustrando il contenuto della 3^ Sezione e la modalità di calcolo di varie voci compresa ovviamente quella dello Stipendio netto.

È prevista un’ultima parte nella quale risponderemo ad alcune richieste di spiegazione già pervenute e ad altre che nel frattempo vorrete porerci. ■



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. Scopri 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

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

Seguici su
   
www.mutuacesarepozzo.org

SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO
servizi d'integrazione sanitaria