



Il tramonto

Era lì seduto sul molo a guardare il mare e sembrava quasi rosso di carnagione tanto era avvolgente l'arancione del tramonto. Ne riconobbi i lineamenti e mi incuriosì l'aria cupa – quasi preoccupata – con la quale fissava il calar del sole.

Nei suoi anni di sindacato-attivo i ferrovieri ne avevano seguito spesso le iniziative e condiviso le battaglie, come quella che portò a metà anni '80 decine di Assistenti di Stazione ad acquisire per via giudiziaria il profilo di Tecnico con quella che oggi chiameremmo "class-action" e che, allora, inchiodò l'Azienda dinanzi alle sue responsabilità e pure i Sindacati che firmarono il Contratto senza preoccuparsi poi di farlo applicare.

Non volevo disturbarlo, ma fu lui a incrociare lo sguardo e a chiedermi di sedermi vicino: "non trovi che il tramonto sia un invito alla retrospettiva, al ripercorrere criticamente parte delle cose che hai fatto, sia quelle di cui vai fiero che quelle che stanno dall'altra parte della tua personale medaglia della vita?"

Di che parliamo, gli dissi. "Di *Sindacato rispose*" conoscendo bene il mio interesse e il mio passato.

Ahiii pensai... questo mi inchioda qui un'ora a ricordare le battaglie dei tempi andati, magari a rimuginare sulla differenza di idee che ci ha sempre diviso, sull'utilità di rappresentare partendo dalle professionalità di ciascun settore in contrapposizione al generalismo del Sindacato Triconfederale.

Purtroppo non mi sbagliavo... "Resto dell'idea che nei trasporti, e nelle Ferrovie in particolare, per fare buon Sindacato si debba conoscere l'insieme dei mestieri per poter veramente soppesare il contributo di ciascuno di essi alla filiera del prodotto-treno, Conoscerli per rappresentarli al meglio, non per fare il solito minestrone sindacale"

Ehi Max ancora con questa storia del Sindacato generalista incapace di intercettare i bisogni e comprendere le atipicità delle professioni ferroviarie. Te lo dico da anni che "tutto si tiene" e tanti contribuiscono alla costruzione di una traccia oraria o alla composizione di un treno.

continua a pag. 2



TORINO PORTA NUOVA



RCC - un accordo che può fare "scuola"

Sinora ci avevano pensato i giudici a disciplinare la retribuzione in giornata di ferie. In Rail Cargo un accordo evita il contenzioso e anticipa quello che il prossimo Contratto dovrà fare.... pag. 3

Linea Diretta e ... Indiretta

Il sistema contributivo e le conseguenze da Covid19
Modalità di calcolo, le ricadute sul sistema previdenziale e gli auspici per il futuro pagg. 4 e 5

Il nuovo management del Gruppo FSI

Archiviata la gestione Battisti. Un gruppo di economisti per ridisegnare la più importante azienda di trasporto del Paese. Il Sindacato pronto al confronto sul futuro del Gruppo. pag. 7

Il Consiglio Nazionale S.A.P.S.

Avviata la fase pre-congressuale dopo il pensionamento del Segretario Nazionale. I punti fermi del Sindacato nei negoziati con le Aziende riassunti nel documento finale dei lavori pag. 8

“Ok io sarò ripetitivo, ma tu sei monotono. Sai che ho sempre creduto nell'identità e nella peculiarità del nostro lavoro, ho combattuto la divisionalizzazione prima e la societizzazione poi perché intravedevo i rischi di sgretolamento del senso di appartenenza dei ferrovieri italiani e l'esplosione della frammentazione degli interessi.

Dall'Azienda unica alla societizzazione del Gruppo passando per la Legge sul diritto di sciopero. Sono queste le origini dello spaccettamento dei ferrovieri e la conseguente perdita del potere contrattuale di una categoria che, per esempio, in Francia è invece ancora capace di paralizzare il Paese e portare avanti battaglie che vanno ben oltre gli interessi corporativi, come il tema delle pen-

sioni. Questo però non significa non tener conto delle diversità lavorative in termini di orario, turni, responsabilità. Chi pensa si possano, ad esempio, rappresentare in un unico contesto le specificità del lavoro di un Operaio della Manutenzione e di un Segretario fa del male al concetto stesso di sindacato professionale e ne mina le capacità di rivendicazione e di lotta”

È sempre stato uno degli argomenti di discussione tra me e Max, anche quando lavoravamo assieme e militavamo in Sindacati diversi. Eppure non siamo mai riusciti a venire a capo. Lui ha sempre sostenuto con orgoglio che nel Sindacato in cui militava (e credeva) mai un Capo Treno avrebbe rappresentato dei Capi Gestione (per i più giovani l'attuale Specialista Tecnico Commerciale) e devo ammet-

tere che ai tavoli è sempre stato così.

Quello che invece lui non ammetterà mai è che l'esasperazione delle rivendicazioni settoriali hanno storicamente portato non pochi problemi di tenuta al suo Sindacato. Eppure gli devo riconoscere che nel panorama dei Sindacati dei Trasporti il suo ha visto impennarsi deleghe e consensi non solo nelle Imprese Private Merci, ma anche in Autoferro e nei Marittimi. Frutto di battaglie, certo, ma anche di accordi e protocolli con le Associazioni Datoriali che hanno dovuto prendere atto del seguito e degli iscritti. Da FerCargo ad Asstra, da Blufferries a Liberty Lines. Un patrimonio relazionale e di rappresentatività che Max spesso mi rammenta e che io gli ribatto non essere un riconoscimento pieno.

“Giusto, ma si parte sempre dalla disponibilità al dialogo, che va coltivata e mai svilita soprattutto quando hai iniziato un percorso importante di riconoscimento. Ancor più oggi che alle viste ci sono rinnovi contrattuali difficili, c'è la necessità di governare i cambiamenti con un profondo dibattito in categoria e tra lavoratori, ma anche con un altrettanto deciso ammodernamento nel modo di fare Sindacato.

Più vicinanza al territorio, meno posti di comando e più confronto tra i settori lavorativi sconfiggendo interessi di bottega e logiche numeriche. Ci sono temi che uniscono ed interessi che divergono. Far prevalere i primi vuol dire far bene il rappresentante sindacale che sa di lavorare su mandato e non per investimento divino.

Si amico mio, ti parlo anche di leadership e di quadri sindacali che hanno il dovere di far comprendere le sfide che attendono i ferrovieri di domani e l'obbligo di trovare il necessario consenso per condividere le lotte che verranno. Senza autoreferenzialità, senza scambiare i like per partecipazione alla lotta e senza scordare che in un Sindacato fondato sul volontariato e sull'idea di servizio, tutti sono utili alla causa.”

Dai Max basta parlare di Sindacato, e poi guarda, il sole è tramontato.

Facciamoci uno spritz... ■



ERRATA CORRIGE



“La manifestazione di O.R.S.A. Trasporti a Roma in occasione dello sciopero nazionale del 27.01.2012 contro la Legge Fornero”

Torniamo a pubblicare la foto di pag.2 del numero scorso de “la Nostra Stazione” che campeggiava all'interno dell'editoriale. Per un refuso è stata riportata la data del 27.01.2021 quale giornata della manifestazione nazionale contro la Riforma Fornero. Ovviamente si trattava del 27 gennaio 2012, data da segnalare e ricordare dato che solo l'O.R.S.A. Trasporti fu il primo (e pure l'unico) Sindacato a proclamare lo sciopero nazionale del settore contro quel provvedimento che tanto pesò – e che per molti continua ancor oggi a pesare – sul diritto a pensione dei lavoratori dei trasporti e dei ferrovieri in particolare.



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 16 luglio 2021

Direttore: Alessandro Trevisan
Comitato di Redazione: Roberto Spadino



ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

Polizze assicurative ad alto valore sociale per i lavoratori dei trasporti e i loro familiari.

LA SCELTA MIGLIORE PER VOI E PER LA VOSTRA FAMIGLIA

Polizza Ricoveri

UNA GARANZIA COMPLETA CHE TI ACCOMPAGNA IN UN MOMENTO DIFFICILE



WWW.INAT.IT con la NUOVA Home Insurance Area Clienti MyInat

RICOVERI dipendente	RICOVERI dipendente light	INTERVENTI chirurgici dipendente	RICOVERI familiare	RICOVERI familiare light
INTERVENTI chirurgici familiare	RICOVERI pensionato	RICOVERI pensionato light	RICOVERI familiare pensionato	OVER 65

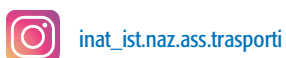
SEDE CENTRALE: Largo Carlo Salinari, 18
00142 Roma
Tel. 06.515741 F.S. 970/65130 F.S. 970/65104

ASSISTENZA CLIENTI:
Tel. 06.515741 selezione 1 -
Fax 06.513784

ASSISTENZA SEDE MILANO:
STAZIONE FS MILANO PORTA GARIBALDI
P.ZZA FREUD - BINARIO 1 - MARCIAPIEDE 2
20154 MILANO
Tel. 02.63716248 - milano@inat.it

ASSISTENZA SEDE NAPOLI:
STAZIONE FS GARIBALDI NAPOLI CENTRALE
(ingresso stazione corso meridionale)
80143 NAPOLI
Tel. 081.28485 - napoli@inat.it

Seguici anche sui social



Accordi

La sentenza della Corte di Giustizia europea e i ricorsi legali SOTTOSCRITTO IN RAIL CARGO L'ACCORDO SULLE FERIE

Pubblichiamo in questo numero un importante accordo aziendale che può, per così dire, "fare scuola" in tema di corretta retribuzione delle giornate di ferie.

La storia

La Corte di Giustizia Europea è stata interessata dal ricorso di alcuni piloti British Airways che chiedevano l'adeguamento economico delle loro giornate di ferie comprendendo le cosiddette competenze accessorie. Il 15 settembre 2011, con sentenza c-155/10 (Williams c. British), la Corte ha statuito che "...qualsiasi incomodo intrinsecamente collegato all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro e che viene compensato tramite un importo pecuniario incluso nel calcolo della retribuzione complessiva, ... deve obbligatoriamente essere preso in considerazione ai fini dell'ammontare che spetta al lavoratore durante le sue ferie annuali (p.24 dispositivo)". Il dispositivo ha così dato interpretazione all'art.7 della Direttiva 2003/88 disponendo il diritto del lavoratore, durante le sue ferie annuali "...a tutti gli elementi intrinsecamente connessi all'espletamento delle mansioni che gli incombono in forza del suo contratto di lavoro e che sono compensati tramite un importo pecuniario... È compito del giudice nazionale valutare se i diversi elementi che compongono la retribuzione complessiva di tale lavoratore rispondano a detti criteri.(p.31 dispositivo)".

Ciò ha prodotto negli anni successivi diversi ricorsi ai tribunali nazionali per l'applicazione di tale sentenza con esiti per lo più favorevoli per i lavoratori.

La ratio della sentenza

Al di là dell'aspetto meramente economico la decisione della Corte Europea rafforza il principio da sempre sostenuto dal Sindacato secondo il quale il lavoratore ha il diritto di disporre del proprio recupero psicofisico senza penalizzazioni di sorta. Il disposto del ricordato art.7 che impone agli Stati membri di disporre "... le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane...", rischia di venire vanificato dalla penalizzazione che il lavoratore subiva ogni qual volta utilizzava una giornata di ferie. Non nascondiamo che questa è stata in molti casi la ragione per la quale il lavoratore rinunciava o postoneva il suo riposo psico-fisico.

Il ruolo dell'OR.S.A.

Importanti sono state le iniziative messe in campo dall'OR.S.A. Lombardia che per prima ha attivato una vertenza legale in Trenord in forza proprio della sentenza Williams. Il ricorso era mirato sul personale mobile, maggiormente interessato dal "peso" delle sue competenze (vedi indennità condotta e scorta). Per il personale di Stazione, sin da subito è apparso meno appetibile il ricorso fatte salve alcune competenze dei TPT di bordo. L'esito favorevole ha fatto partire in tutte le aziende atti interruttivi della prescrizione con l'avvio di ricorsi legali alcuni dei quali già andati a buon fine come la sentenza del 14.05.us.- con la quale il Tribunale Ordinario di Torino / Sezione Lavoro ha riconosciuto il diritto al ricalcolo delle ferie per alcuni macchinisti di Trenitalia.

Introdurre il principio

È fuor di dubbio che la questione non può risolversi a colpi di sentenze, ma deve essere ricondotta nell'alveo delle regole contrattuali. Certamente il tema sarà affrontato in Confindustria alla ripresa del confronto sul rinnovo del CCNL delle Attività Ferroviarie. Nel frattempo gli accordi aziendali aiutano ad evitare le lungaggini del contenzioso giudiziario ed i costi a questo correlati. In questo senso va letto l'accordo intervenuto in Rail Cargo Carrier che, senza forzature e con il pieno consenso dei lavoratori, ha consentito di disciplinare la materia in attesa delle necessarie integrazioni ai Contratti di lavoro.

ACCORDO CONCILIATIVO SULLA RETRIBUZIONE DELLE FERIE PREGRESSE

SOCIETA' RAIL CARGO CARRIER- ITALY SRL

Addi 10/06/2021 in modalità remota sulla piattaforma Teams,

La Società Rail Cargo Carrier Italy S.r.l. rappresentata congiuntamente

Roberto Castelnovo	(Amministratore Delegato)
Marco Cojutti	(Responsabile Risorse Umane)
Mario Corazzi	(Responsabile Gestione Esercizio)
Mario Asciuti	(Addetto Risorse Umane)

e le Organizzazioni Sindacali:

FILT- CGIL rappresentata da:	Giuseppe Santomauro
FIT- CISL rappresentata da:	Massimo Malvisi
FAST - CONFSAL rappresentata da:	Vincenzo Multari
ORSA - Ferrovie rappresentata da:	Alessandro Trevisan Aniello Prisco

Congiuntamente alle RSA / OOSS Regionali.

In premessa le parti

Nel definire il Contratto Aziendale sottoscritto il 30/04/2018 non hanno ritenuto necessario rivedere la retribuzione prevista per le giornate di ferie così come definita nel CCNL Attività Ferroviarie

Riconoscono che Rail Cargo Carrier - Italy s.r.l. ha sempre retribuito tali giornate così come concordato nella definizione del CCNL Mobilità -Attività Ferroviarie

Prendono atto che sull'argomento in discussione sono intervenute le sentenze di Corte Europea n° C - 155/10 del 15/09/2011 e la successiva sentenza n° 207/2021 del Tribunale del Lavoro di Milano

Per quanto sopra le parti

Ritengono opportuno normare tale aspetto con decorrenza 1 Gennaio 2021. Laddove intervenissero integrazioni o modifiche su tali aspetti le parti si incontreranno per le valutazioni del caso.

Riconoscono che non vi sia stata malafede da parte di nessuna delle realtà coinvolte nella definizione degli importi giornalieri

Tutto ciò premesso, in data odierna hanno sottoscritto il presente Accordo, volto a sanare le differenze retributive per le giornate di ferie convenendo quanto segue:

ART.1

Con l'obiettivo di ristorare i lavoratori impiegati nel comparto mobile o di terra per la quota variabile non erogata nelle giornate di ferie fruito fino al 31/12/2020, le parti convengono di riconoscere a titolo transattivo ai lavoratori in forza a tale data la cifra lorda di:

- € 50 per i lavoratori in forza dal 01/01/2019
- € 100 per i lavoratori in forza dal 01/01/2017 al 31/12/2018
- € 150 per i lavoratori in forza precedentemente al 01/01/2017

ART. 2

Ai Lavoratori che sottoscriveranno l'accordo di conciliazione tombale verrà inoltre attivata una

polizza assicurativa a copertura dell'eventuale inabilità al ruolo. Tale assicurazione, verrà scelta di concerto con le OO.SS, in ordine alle maggiori performance e dovrà assumere come base minima il riconoscimento di un Una Tantum di € 80.000 per le persone fino a 40 anni, di € 50.000 per le persone fino a 60 anni e una copertura economica per il personale almeno fino all'età di 65 anni, da riconoscere nel caso di sopraggiunta inidoneità sanitaria al profilo professionale ricoperto in Azienda. Tale forma assicurativa sarà mantenuta in vita per tutta la durata del rapporto lavorativo.

Qualora l'accordo conciliativo tombale fosse sottoscritto da tutti i lavoratori coinvolti la polizza assicurativa sarà estesa anche alle future assunzioni, compreso il personale in forza dal 01/01/2021.

Al verificarsi della situazione di inabilità alla mansione, fermo restando il riconoscimento economico previsto dalla polizza, l'Azienda verificherà se vi sia nel Gruppo la possibilità di reimpiegare la persona dichiarata inabile e, in caso questo non fosse possibile, s'impegnerà ad attivare un percorso di outplacement.

ART. 3

A tutti i lavoratori sottoscrittori dell'accordo conciliativo le parti stabiliscono, inoltre, di riconoscere un unatum di € 300 a titolo di Welfare Aziendale tramite la piattaforma Welf@rein.

ART. 4

A partire dal 01/01/2021 le ferie fruito prevederanno un'indennità giornaliera lorda pari a:

- € 28,00 per il personale inquadrato come Macchinista
- € 14,00 per il personale inquadrato come Capo Treno
- € 10,00 per il personale inquadrato come Tecnico Polifunzionale Treno

ART.5

Le parti concordano che gli importi previsti all'art.4 saranno riparametrati e concordati ad ogni integrazione delle competenze accessorie previste contrattualmente.

Letto, confermato e sottoscritto

Seguono firme



Linea Diretta ... e inDiretta

(a cura di Roberto Spadino)

Ci risiamo. Dopo aver passato l'estate dello scorso anno con l'illusione che tutto fosse finito ci ritroviamo ad affrontare, nonostante la presenza di molte persone vaccinate, una nuova fase di incertezza legata al diffondersi della cosiddetta variante "delta".

Torna la contrapposizione fra i cosiddetti "aperturisti" e "chiusuristi" riguardo i vincoli comportamentali da seguire per fronteggiare il periodo estivo. Il Green Pass europeo (che certificherebbe - il condizionale è d'obbligo - l'immunizzazione da vaccino) viene applicato in maniera diversa dai vari Paesi contribuendo a disorientare la gente specie quella che non ha la convinzione sulla necessità del vaccino. Detto ciò non è nostra intenzione entrare nel già ampio dibattito sui diritti singoli e collettivi e sulle relative libertà. In questo numero vogliamo, invece, affrontare un altro problema che deriva dalle conseguenze legate a questa pandemia ed in particolare l'aspetto pensionistico (che affronteremo per i soli lavoratori dipendenti iscritti all'INPS).

Come è noto, in Italia il calcolo della pensione avviene con tre diversi sistemi di calcolo:

- retributivo: lavoratori in possesso di almeno 18 anni di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995;
- contributivo: neoassunti dal 1° gennaio 1996 e, quindi, privi di contributi riferiti al periodo precedente al 1° gennaio 1996
- misto: lavoratori con un'anzianità contributiva inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995; per contributi ante 1996 la liquidazione della quota della pensione avviene con il sistema retributivo, mentre per i contributi successivi al tale data il calcolo avverrà con quello contributivo.

Per i periodi di contribuzione che partono dal 1° gennaio 2012 il calcolo avviene per tutti con il sistema contributivo che quindi, con il passare degli anni diverrà quello prevalente e destinato ad essere in futuro quello universalmente applicato per tutti i lavoratori (salvo nuove normative).

Un inciso: ricordiamo che il sistema contributivo viene applicato anche a chi ha versamenti alla Gestione Separata, a chi si avvale della totalizzazione e al personale femminile che chiede di accedere al pensionamento anticipato con la cosiddetta "opzione donna" che prevede i seguenti requisiti: 58 anni di età al 31 dicembre 2020 in presenza di 35 anni di contribuzione (per maggiori chiarimenti vedere i contenuti del nostro libro: *L'enigma della retribuzione*).

A questo punto, per affrontare in maniera completa l'argomento, riteniamo opportuno soffermarci sulle modalità di calcolo previste dal predetto sistema il cui importo della pensione non tiene conto degli anni di retribuzione ma dell'ammontare dei versamenti dell'intera vita assicurativa. Si rammenta che tale modalità di calcolo si applica pro quota anche per il sistema misto puro (per i contributi versati dopo il 31.12.1995 e per i contributi versati a partire dal 1.1.2012 per gli interessati al sistema retributivo).

Iniziamo con la definizione di alcuni termini legati a questo argomento ed al termine della spiegazione potrete visionare la tabella (nella colonna a fianco) che renderà molto più semplice la comprensione di quanto riportato di seguito:

- ❖ **Aliquota di computo:** è la percentuale per la quale va moltiplicata la retribuzione pensionabile, al fine della quantificazione del montante individuale annuo. Tale aliquota è pari al 33%, di cui il 23,81% a carico del datore di lavoro e il 9,19% a carico del lavoratore, elevata al 10,19%, per la parte eccedente il tetto pensionabile annualmente rivalutato (il valore della retribuzione pensionabile moltiplicato per l'aliquota di computo determina la ritenuta previdenziale a carico del lavoratore che viene mensilmente trattenuta e conguagliata a fine anno).
- ❖ **Coefficiente di trasformazione:** è un valore correlato all'età compiuta alla data di corresponsione della pensione. Variano in base all'età anagrafica del lavoratore nel momento in cui consegue la prestazione previdenziale, a partire dall'età di 57 anni fino ai 70 anni. Maggiore è l'età del lavoratore, più elevati risulteranno anche i coefficienti di trasformazione.
- ❖ **Tasso annuo di capitalizzazione:** indice medio annuo "composto" di variazione del prodotto interno lordo nominale, nei 5 anni precedenti (nel 2021 pari a **0,019199**).
- ❖ **Coefficiente (o indice) di capitalizzazione (rivalutazione):** è determinato adottando il tasso annuo di capitalizzazione. Non può essere inferiore a 1 (per l'anno 2021 pari a **1,019199**), salvo recupero da effettuare sulle rivalutazioni successive (come spiegheremo in seguito) e viene utilizzato ogni anno per rivalutare il montante contributivo accumulato dal lavoratore. Il coefficiente viene applicato ai contributi versati, rivalutati ed accantonati al primo giorno dell'anno, con esclusione di quelli versati l'anno precedente e quello di uscita del lavoratore che non sono sottoposti ad alcuna rivalutazione.
- ❖ **Montante contributivo individuale:** è costituito dalla sommatoria delle contribuzioni pensionabili accantonate annualmente nel corso della vita lavorativa di ciascun assicurato capitalizzate con tassi "virtuali" stabiliti annualmente dall'Istat.
- ❖ **Montante contributivo finale:** viene rivalutato al 31 dicembre di ogni anno ad un tasso (o coefficiente) di capitalizzazione pari alla variazione media quinquennale del PIL (in pratica legato alla variazione della ricchezza nazionale).

Coefficienti di trasformazione in vigore dal 1° gennaio 2021 (D.M. 1° giugno 2020)		
Età di uscita	Divisori	Valori
57	23,892	4,19%
58	23,314	4,29%
59	22,734	4,40%
60	22,149	4,52%
61	21,558	4,64%
62	20,965	4,77%
63	20,366	4,91%
64	19,763	5,06%
65	19,157	5,22%
66	18,549	5,39%
67	17,938	5,58%
68	17,324	5,77%
69	16,707	5,99%
70	16,090	6,22%
71	15,465	6,47%

Individuata la base imponibile previdenziale annua (rilevabile dal cedolino di stipendio) si calcola l'ammontare dei contributi di ciascun anno (moltiplicando la base imponibile annua per l'aliquota di computo del 33%). Tale importo (montante contributivo annuale) viene moltiplicato per il coefficiente di rivalutazione legato al PIL del quinquennio precedente. La rivalutazione del montante contributivo su base composta deve essere effettuata al 31 dicembre di ciascun anno, escludendo i contributi dell'ultimo anno lavorato, e ha effetto per le pensioni con decorrenza dal 1° gennaio

dell'anno immediatamente successivo.

Per il successivo l'importo rivalutato l'anno precedente sarà sottoposto nuovamente a rivalutazione con il nuovo coefficiente e a fine anno si sommerà al montante contributivo relativo al nuovo anno.

Ricordiamo che gli ultimi due anni non sono sottoposti a rivalutazione.

Al termine del servizio attivo, saremo in possesso del montante contributivo finale. Questo importo moltiplicato per il coefficiente di trasformazione relativo all'età posseduta all'atto del pensionamento, (maggiore è e più elevato sarà l'assegno) ci consentirà di conoscere l'importo lordo della pensione da percepire.

Per il calcolo si utilizzerà la seguente formula: $PM = \frac{MCF \times CT}{13}$

Dove

PM sta per Pensione mensile

MCF sta per Montante Contributivo Finale

CT sta per coefficiente di trasformazione, correlato all'età

13 rappresenta il numero delle mensilità annue

Coefficiente di capitalizzazione del montante contributivo e del relativo tasso di capitalizzazione ordinato per anno di decorrenza della pensione.

APPLICAZIONE DELL'INDICE DI RIVALUTAZIONE DAL 1996			
Anno	Montante annuo	Indice di rivalutazione annuo	Montante rivalutato maturato al 31/12
1996	8.000,00 €		
1997	8.100,00 €	1,053597	8.000,00 x 1,053597 = 8428,776 + 8.100,00 = 16.528,78
1998	8.200,00 €	1,056503	16.528,78 x 1,056503 = 17.462,70 + 8.200,00 = 25.662,70
1999	8.300,00 €	1,051781	25.662,70 x 1,051781 = 26.991,54 + 8.300,00 = 35.291,54
2000	8.400,00 €	1,047781	35.291,54 x 1,047781 = 36.977,81 + 8.400,00 = 45.377,81
2001	8.500,00 €	1,043698	45.377,81 x 1,043698 = 47.360,73 + 8.500,00 = 55.860,73
2002	8.600,00 €	1,041614	55.860,73 x 1,041614 = 58.185,31 + 8.600,00 = 66.785,31
2003	8.700,00 €	1,039272	66.785,31 x 1,039272 = 69.408,11 + 8.700,00 = 78.108,11
2004	8.800,00 €	1,040506	78.108,11 x 1,040506 = 8.1271,95 + 8.800,00 = 90.071,95
2005	8.900,00 €	1,035386	90.071,95 x 1,035386 = 9.3259,24 + 8.900,00 = 102.159,24
2006	9.000,00 €	1,033937	102.159,24 x 1,033937 = 10.5626,22 + 9.000,00 = 114.626,22
2007	9.100,00 €	1,034625	114.626,22 x 1,034625 = 118.595,15 + 9.100,00 = 127.695,15
2008	9.200,00 €	1,033201	127.695,15 x 1,033201 = 131.934,76 + 9.200,00 = 141.134,76
2009	9.300,00 €	1,017935	141.134,76 x 1,017935 = 14.3666,01 + 9.300,00 = 152.966,01
2010	9.400,00 €	1,016165	152.966,01 x 1,016165 = 155.438,71 + 9.400,00 = 164.838,71
2011	9.500,00 €	1,011344	164.838,71 x 1,011344 = 166.708,64 + 9.500,00 = 176.208,64
2012	9.600,00 €	1,001643	176.208,64 x 1,001643 = 176.498,15 + 9.600,00 = 186.098,15
2013	9.700,00 €	1,000000	186.098,15 x 1,000000 = 186.098,15 + 9.700,00 = 195.798,15
2014	9.800,00 €	1,005058	195.798,15 x 1,005058 = 196.788,49 + 9.800,00 = 206.588,49
2015	9.900,00 €	1,004684	206.588,49 x 1,004684 = 207.556,15 + 9.900,00 = 217.456,15
2016	10.000,00 €	1,005205	217.456,15 x 1,005205 = 218.588,01 + 10.000,00 = 228.588,01
2017	10.100,00 €	1,013478	228.588,01 x 1,013478 = 231.668,92 + 10.100,00 = 241.768,92
2018	10.200,00 €	1,018254	241.768,92 x 1,018254 = 246.182,17 + 10.200,00 = 256.382,17
2019	10.300,00 €	1,019199	256.382,17 x 1,019199 = 26.1304,45 + 10.300,00 = 271.604,45
2020	10.400,00 €	1,000000	271.604,45 x 1 = 27.1604,45 + 10.400,00 = 282.004,45
2021	10.500,00 €	1,000000	282.004,45 x 1 = 28.2004,45 + 10.500,00 = 292.504,45

Una pensione con decorrenza 2021 pertanto, si calcola rivalutando il montante complessivo al 31 dicembre 2019 per il tasso corrispondente esposto nella terza colonna della tabella (1,019199). Tutti i contributi versati nel 2020 e nel 2021 non sono soggetti a rivalutazione. Si ricorda che questo tasso si applica solo alle quote di pensione determinate con il sistema contributivo in quanto esiste un ulteriore coefficiente di rivalutazione riferito alle retribuzioni che, invece, si applica per le retribuzioni percepite dal lavoratore ai fini del calcolo della pensione con il sistema retributivo.

Coloro i quali sono sottoposti al calcolo con il sistema contributivo puro (assunti dopo il 31 dicembre 1995) per usufruire della pensione anticipata devono possedere i seguenti requisiti:

- **64 anni di età** compiuti al momento della domanda di pensione;
- **20 anni di contributi**
- maturare un importo di pensione **pari o superiore a 2,8 volte quello dell'assegno sociale.**

Nel nostro caso:

- gli anni di contribuzione sono 25;
- l'importo annuo del Montante rivalutato al 31/12/2020 = 241.768,92 € ed il coefficiente di trasformazione per chi ha 64 anni è pari a 5,04%. Moltiplicando i due fattori si ottiene

Linea Diretta ... e inDiretta

(a cura di Roberto Spadino)

continua da pag. 4

un risultato pari a 12.185,15 €.

Nel 2021 l'importo dell'assegno sociale è pari a 460,28€ mensili x 13 mensilità pari a 5.983,64 € annui. Moltiplicando tale valore per 2,8 si ha un risultato pari a 16.754,19 €.

Comparando i due risultati si nota come nel nostro esempio non sia stato raggiunto il terzo requisito e pertanto, non è possibile andare in pensione. Stessa situazione si sarebbe verificata se avessimo considerato il coefficiente di trasformazione riferito ad età superiori in quanto anche in corrispondenza del coefficiente di trasformazione relativo all'età di 71 anni non si raggiungerebbe la soglia del 2,8 per il quale si raggiunge un importo annuo lordo di 15.642,45 €.

La magra consolazione è quella che all'età di 71 anni è comunque possibile andare in pensione in quanto è l'età stabilita per andare in quiescenza con la pensione di vecchiaia e sono stati versati più dei 5 anni di contribuzione "effettiva" (cioè obbligatoria, volontaria e da riscatto).

Ovviamente, avere solo 25 anni di contributi a 64 anni o 71 anni è, fortunatamente, molto improbabile per cui la pensione non è così difficilmente raggiungibile.

Ma il Covid che c'entra si starà chiedendo qualcuno?

Purtroppo c'entra. Per la prima volta dall'introduzione del sistema contributivo, nell'anno 2014 la media della variazione quinquennale del Pil è risultata negativa determinando, pertanto, il rischio di una svalutazione del montante contributivo maturato. In tale circostanza, il montante contributivo non viene svalutato in quanto si applica un tasso di rivalutazione neutro, pari ad 1 però con la riserva di recupero della perdita negli anni successivi.

A scanso di equivoci, chiariamo che non si tratta di cifre considerevoli ma su pensioni non certamente da nababbi sono comunque, degne di considerazioni.

E' evidente che il nuovo coefficiente di rivalutazione dei montanti, per il 2021, non tiene conto della crisi economica causata dalla pandemia da Covid-19, in quanto viene calcolato considerando l'andamento del PIL nell'ultimo quinquennio (2014 - 2019).

Come abbiamo già detto, nel sistema contributivo l'entità dell'assegno pensionistico dipende dalla somma di tutti i contributi versati durante la vita lavorativa che vengono proporzionalmente rivalutati in base alla variazione del PIL (normalmente dalla sua crescita) definito montante contributivo e dall'età anagrafica dell'interessato.

Il covid ha influito su tutti questi 3 indicatori

- 1 Una significativa parte di lavoratori ha diminuito il proprio reddito imponibile e quindi ha ridotto i propri versamenti previdenziali. Non è una situazione generalizzata, ma non v'è dubbio che per gran parte dei lavoratori il reddito pro-capite per una larga fascia di dipendenti (soprattutto nei settori del turismo e dello spettacolo) si è ridotto;
- 2 Il Prodotto Interno Lordo del 2019 ha avuto un calo pari all'1,6% mentre quello del 2020 si è ridotto addirittura dell'8,8%. I lavoratori hanno diminuito il proprio imponibile e di riflesso sono venuti meno i versamenti previdenziali. Il segno meno nel calcolo del PIL comporterà una diminuzione dell'assegno previdenziale per chi andrà in pensione il prossimo anno e gli effetti saranno ancora maggiori per coloro che vi andranno nel 2023 in quanto gli ultimi quattro anni non saranno sottoposti ad alcuna rivalutazione.
- 3 L'aspettativa di vita è anch'essa diminuita. Nel 2020 l'ISTAT ha censito in Italia 746.000 morti con un delta di 112.000 decessi in più rispetto a quelli del 2019. Di questi, 75.891 sono attribuibili in maniera diretta al Covid-19 (i restanti 36.000 sono altre patologie che l'emergenza sanitaria ha in molti casi impedito di affrontare con la dovuta tempestività. Anche questi casi sono da ritenersi una concausa dell'emergenza sanitaria). L'improvvisa diminuzione della speranza di vita riferita alla popolazione con età pari a 65 anni ha riportato tale indice ad un valore simile a quello registrato nel 2010. Un dato che comporta un



temporaneo rallentamento della crescita dell'età di pensionamento per vecchiaia, ma anche in questo caso pur in presenza di riduzione di questo valore i requisiti restano invariati e saranno scalati dagli incrementi successivi.

Per concludere, possiamo affermare che i valori che "penalizzano" le aspettative dei lavoratori vengono subito applicati mentre, quelle che lo "avvantaggerebbero" vengono di fatto congelati a dimostrazione di come il Covid non ha cambiato solo la nostra percezione di vita e di sicurezza, ma prodotto pure un danno reale per coloro che all'inizio del mese saranno in futuro "stipendiati" dall'INPS.

Se ricorderete nell'editoriale dello scorso numero avevamo posto il tema pensionistico a valle della imminente sepoltura di "Quota100", un provvedimento incompleto ma che in qualche modo era riuscito ad alleviare i danni della Fornero. Rivederla ora nella Commissione governativa di riforma del sistema previdenziale ci preoccupa non poco, ma è chiaro che si impone una rivisitazione dei meccanismi di calcolo dell'assegno pensionistico (in particolare la parte calcolata con il contributivo) che penalizza le nuove generazioni.

Come Sindacato torniamo a porre con forza il tema della separazione tra Assistenza e Previdenza perché non è possibile che siano i lavoratori (soprattutto quelli a cui le tasse vengono trattenute alla fonte...) a dover sostenere il supporto sociale verso le categorie più deboli. E lo stesso dicasi per le uscite dal mondo del lavoro che molti erroneamente credono di risolvere con equità garantendo la pensione scoccati i 41 di lavoro. Noi lo riteniamo un vero e proprio specchio per le allodole se solo pensiamo che l'accesso a quel mondo oggi avviene, per la maggior parte dei giovani, tra i 25 ed i 30 anni. Ciò significa non solo che avremo fatto una sorta di "copia e incolla" della tanto vituperata Legge Fornero, ma saremo riusciti a fare addirittura di più arrivando alla pensione intorno ai 70 anni!

Non vorremmo che dietro una asserita equità si pongano le condizioni per fare peggio di quanto è riuscito a questo maledetto virus di Whuan



Ciao Maestro



Anche tu ci hai lasciato Giustino e lo hai fatto con grande discrezione e con la signorilità che ha accompagnato il tuo lento distacco dal Sindacato dopo una vita pas-

sata ad analizzare ogni piccola parte del rapporto di lavoro, ogni singola voce dello stipendio di un ferroviere (e non solo) per essere sempre in grado di dare risposte e consigli. Tu eri il vero sindacalista "tuttologo" di cui ogni lavoratore avrebbe bisogno e lo sapevi bene perché questa era la tua idea del nostro Sindacato. Se il S.A.P.S., Sindacato Autonomo del Personale di Stazione che tu hai guidato con grande competenza per oltre 7 anni è riuscito ad affermarsi nel panorama ferroviario del nostro Paese, molto lo si deve alle battaglie che anche tu hai condotto in prima linea. Certo non tutte vinte, ma combattute con tutta la forza che proveniva dal consenso e dai mandati che partivano dai piazzali delle stazioni e non dalle segreterie politiche dei partiti. Nei tanti anni di colleganza che abbiamo vissuto, nelle tante volte che ci

siamo confrontati su questa Legge o quella competenza in noi restava viva la visione di un Sindacato inteso come servizio prima ancora che come naturale contrappeso sociale. Per noi il sindacato ha sempre rappresentato il punto di riferimento per le istanze della base e non il cuscinetto per ammorbidire l'impatto delle strategie aziendali. Fin quando la delega rappresenterà l'unica fonte di vita del sindacato, non vi possono essere altre interpretazioni. Avevo con te un rapporto molto particolare e sia quando avevamo la possibilità di vederci dal vivo che quando ci sentivamo telefonicamente le nostre lunghe chiacchierate sugli aspetti previdenziali (e non solo) ci portavano anche ad ore di colloquio. Giustino, ciò che mi sorprendeva di te era la tua lucida analisi, mai offuscata nemmeno dal passare degli anni e quella tua voglia di apprendere al punto da sostituire il tuo "pallottoliere" mentale (sempre puntuale nel dare il risultato) con il computer e lo hai fatto con la naturalezza di un ragazzo.

Nonostante ciò, i tuoi fogli di excel avevano poche operazioni automatizzate, perché i numeri che comparivano nelle celle li scrivevi tu. Anche se ti memorizzavo le formule, il calcolo che facevi successivamente manteneva le solite caratteristiche perché per te non era un problema elaborare i calcoli e completare i conteggi. Quelli che tanti colleghi aspettavano ansiosi di capire se, quando e con che importo sarebbero andati, per esempio, in pensione. Sei stato l'antesignano degli attuali Patronati e ciò che per te era una facile sommatoria di dati e di interpretazione di leggi e normative, per altri rappresentava un vero e proprio enigma. Te ne sei andato in silenzio ma nessuno di noi, della F.I.S.A.F.S. prima e dell'OR.S.A. poi, potrà mai dimenticare ciò che sei stato: un valore aggiunto per tutta l'Organizzazione e un grande supporto per tanti ferrovieri. Cioè un grande sindacalista.

Ti sia lieve la terra amico mio.

Roberto Spadino

Chi era Giustino Di Nallo?

Nato nel 1933 è morto il 19 marzo 2021. È stato Segretario Nazionale del S.A.P.S. dal 1982 al 1989. Diplomato all'Istituto magistrale aveva una grande proprietà di linguaggio anche se "viziata" da quel suo accento marchigiano "ciociaro", terra del quale andava molto fiero.

Profondo conoscitore della normativa previdenziale (non solo ferroviaria) è stato punto di riferimento pur per tutti quelli che studiavano tale materia e per l'intero personale del gruppo FS (dirigenti compresi). Quando rispondeva ad un quesito era in grado di spiegare anche la "storia" sul come e sul perché si era arrivati alle regole vigenti. Le sue pubblicazioni principalmente legate alla previdenza del personale FS (ne ricordo anche una riguardante i lavoratori del settore agricolo) spiegavano anche la genesi della previdenza. Pezzi di storia che rimarranno grazie a Lui.



Indiscreto

Welfare aziendale e dumping contrattuale:

“Ri - Partiamo?” NO, “Ri - Sbagliamo”

Alle volte non fa male guardare indietro, riannodare i fili di una storia soprattutto quando questa non ha avuto ancora una fine ed iniziano ad accavallarsi responsabilità, ad uscire fake news utili solo a confondere i lavoratori, mentre si costruiscono deboli alibi per giustificare l'attuale e francamente insostenibile situazione di stallo del negoziato.

Ecco che allora è utile andare in archivio e togliere la polvere ad un volantino di ORSA Ferrovie datato 25 giugno 2019, cioè poco più di 2 anni fa. Torniamo a pubblicarlo in calce a questo “Indiscreto”, soprattutto per ricordare a tutti da quanto tempo questo Sindacato è impegnato nella vertenza dei lavoratori di **Mercitalia Shunting & Terminal** e quali erano gli obiettivi della vertenza:

- il rinnovo del Contratto di lavoro (una rivendicazione portata avanti dal 2017 e che tutt'ora punta alla progressiva parificazione con gli altri ferrovieri del Gruppo FSI);

- la celere applicazione di parti importanti del Contratto FSI (“... regole chiare su aspetti importanti del rapporto di lavoro... la pensione integrativa, l'assistenza sanitaria, i titoli di viaggio ...”) come primo passo verso la sua completa attuazione in MIST.

Questo senza dimenticare la forte denuncia della “... progressiva dismissione della manovra da parte di Trenitalia e RFI ed il passaggio delle attività a MIST con il gioco al ribasso sui livelli e sui profili professionali, sulla composizione delle squadre di manovra, sulla parte accessoria del salario.”

Certo è tutt'altro che un'impresa facile risolvere economicamente e normativamente dei lavoratori che per anni hanno rappresentato la parte low-cost del Gruppo. Lo è ancor più oggi che alla SERFER di 3-400 addetti si è sostituita una Società con oltre 2.000 dipendenti che catalizza sempre più attività nel campo della terminalizzazione e manovra dei convogli ferroviari.

Una vertenza complessa, ma anche una sfida per la credibilità di tutto il fronte sindacale soprattutto dopo 2 scioperi con percentuali “bulgare” di adesione. Detto ciò, il Sindacato dovrebbe porre attenzione anche ad altre palesi differenziazioni che hanno costellato in questi anni le decisioni assunte dal Gruppo in tema di welfare aziendale. Non parliamo di quello contrattuale, ovviamente legato alla tipologia di Contratto applicato, ma del cosiddetto welfare unilaterale che il Gruppo FSI decide di mettere a disposizione dei lavoratori al di fuori ed oltre gli accordi in essere.

Un supporto economico per i figli, una attenzione verso il tema della disabilità in famiglia, uno stimolo alla ripresa dei consumi nel post-Covid. Dagli asili nido alle vacanze studio, al baby sitting. Dai centri estivi all'ultima eclatante iniziativa battezzata con lo slogan “**RI - PARTIAMO**”: 250 € per l'acquisto di voucher reperibili nella specifica sezione “**Vacanze**” della piattaforma FS Welfare.

Per carità tutte iniziative degne di plauso soprattutto perché rivolte in particolare ai lavoratori con un ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) più

basso. Dunque, ai lavoratori con meno disponibilità economica rispetto ad altri nelle Società del Gruppo. Ma a quali lavoratori sono rivolte queste iniziative “benefiche”? Unicamente ai dipendenti delle Società a cui si applica il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie ed il Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16 dicembre 2016. Cioè un sostegno economico dedicato a coloro i quali complessivamente godono di un Contratto Aziendale migliore dei colleghi di Terminali Italia o di Mercitalia ST, di Intermodal piuttosto che di TX Logistik. Società pur sempre del Gruppo, pur sempre della filiera-treno, ma evidentemente considerate di “serie B” assieme ai lavoratori che, CUD alla mano, avrebbero forse maggior bisogno di questi sostegni o comunque di avere almeno la possibilità di partecipare alla graduatoria per l'erogazione del contributo.

Invece, dopo il danno pure la beffa: i ragazzi di MIST dal 2019 possono accedere al portale intranet di Gruppo – “**WE**”, ovviamente nell'impossibilità di entrare nell'area welfare... .

Sono tutti segnali di un mancato rispetto e di una scarsa attenzione verso lavoratori ancora indietro dal punto di vista dei diritti e delle tutele, che il Sindacato ha il dovere di far avanzare partendo dall'assunto che la prima battaglia da combattere è il dumping contrattuale interno. Nel frattempo il contratto di MIST langue ed il “**RI-PARTIAMO (SOLO PER ALCUNI)**” non fa altro che spargere sale sulla ferita..... ■



3V



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

SEGRETERIA GENERALE

Via Magenta, 13 00185 Roma
Tel. 06.44.567.89 Fax 06.44.529.37

www.orsafferrovie.it
sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it

Da mesi la Società sfugge al confronto

MERCITALIA SHUNTING & TERMINAL E' L'ORA DELLE RISPOSTE

Un Piano Industriale tutt'ora sconosciuto, un Contratto di Lavoro vecchio di 10 anni, i cantieri che si aprono senza lo straccio di una informativa, le richieste di incontro inevase.

È questo lo scenario relazionale di una Società che da mesi sfugge al confronto con il Sindacato, non risponde alle richieste più volte avanzate di definire regole chiare su aspetti importanti del rapporto di lavoro quali l'organizzazione nei cantieri, i carichi di lavoro, i compiti e le attività (infatti continuano a fiorire i contenziosi legali per i passaggi di livello a causa di una confusa gestione e utilizzazione del personale).

Per non parlare della richiesta che da almeno 2 anni questo Sindacato pone inutilmente all'Azienda e cioè quella di parificare i lavoratori di MIST agli altri dipendenti del Gruppo FSI in tema di welfare: la pensione integrativa, l'assistenza sanitaria, i titoli di viaggio. Riteniamo vergognoso che MIST sia l'unica Società di tutto il Gruppo a non garantire ai propri dipendenti questa parte importante del rapporto di lavoro.

Stiamo assistendo alla progressiva dismissione della manovra da parte di Trenitalia e RFI ed al passaggio delle attività a MIST con il gioco al ribasso sui livelli e sui profili professionali, sulla composizione delle squadre di manovra, sulla parte accessoria del salario.

Si sta giocando al dumping contrattuale dentro allo stesso Gruppo Industriale!

Questo perché non è stato sciolto il nodo fondamentale: rinnovare il Contratto Aziendale superando le storture di regole normative ed economiche datate 2009!

Siccome è chiaro che per MIST tenere tutto fermo è il modo migliore per continuare a perpetuare queste differenze normative e salariali, il ruolo di un Sindacato è quello di porre le questioni, prima, di sollecitarne la soluzione, poi, ed infine – se tutto tace – quello di chiamare i lavoratori alla mobilitazione.

I ferrovieri di MIST da troppo tempo attendono risposte e stanno perdendo la pazienza!

Se non partirà a breve un vero tavolo di confronto sarà inevitabile l'apertura di una vertenza nazionale!

Roma, 25.06.2019

la Segreteria Generale OR.S.A. - Ferrovie



Con i ferrovieri dal 1877

Prossima fermata: **SALUTE**

Le nostre proposte completano e integrano il tuo piano sanitario aziendale:

PER TE
più tutele

PER LA TUA
FAMIGLIA
protezione senza costi aggiuntivi

VISITE, ESAMI, RICOVERI, MALATTIE E INFORTUNI, RIDUZIONE DI STIPENDIO, MATERNITÀ, TUTELA LEGALE E... TANTO ALTRO!

Contattaci per ulteriori informazioni!

SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO
servizi d'integrazione sanitaria
dal 1877



MUTUACESAREPOZZO.ORG
INFOCENTER@MUTUACESAREPOZZO.IT

Cambio al vertice di Piazza della Croce Rossa due draghi

Per carità nessuna parentela con l'attuale Presidente del Consiglio, ma per i due nuovi top manager alla guida del Gruppo FSI le "affinità" con l'ex Presidente della Banca Centrale Europea non sembrano mancare. A partire dal comune percorso universitario: laurea in Economia per l'inquilino di Palazzo Chigi e dal 27 maggio pure per i nuovi di Piazza della Croce Rossa. La possiedono infatti il Presidente, l'Amministratore Delegato e ben quattro componenti su 5 del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Va detto che, al di là dei rumors di stampa sulla scelta dei nomi che si dice dettata direttamente dal Premier, la partita sull'utilizzo dei 191 miliardi concessi dall'Europa all'Italia con il Next Generation EU si giocherà in buona parte sullo sviluppo infrastrutturale del Paese, uno sviluppo che dovrà soprattutto essere "green".

Infatti, il Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR) che Mario Draghi ha portato a Bruxelles vede destinare al capitolo di spesa denominato "Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile" oltre 31 miliardi di € con l'obiettivo dichiarato di investire nel trasporto ferroviario ad alta velocità per un significativo miglioramento dei tempi di percorrenza, soprattutto nel centro-sud. Una sfida performante sotto gli occhi attenti di un arbitro, la Commissione Europea, che certamente non lascerà impuniti ritardi e sprechi.

È opinione diffusa tra i mass media che siano state queste le ragioni che hanno portato al superamento dell'era Battisti ed all'insediamento al vertice della più importante Azienda di Trasporto del Paese di un binomio con un significativo passato da manager.

Il Presidente, **Nicoletta Giadrossi**, laureata alla Yale University in Mathematics and Economics e con una vasta esperienza in importanti Imprese internazionali nei settori dell'energia e delle infrastrutture. L'Amministratore Delegato, **Luigi Ferraris** (laurea in Economia Politica), che ha rivestito ruoli di primo piano in grandi Aziende italiane come Augusta, Finmeccanica, Enel, Poste Italiane e Terna. Senza dimenticare che è lui l'artefice della quotazione in borsa di Enel Green Power e della privatizzazione / quotazione di Poste Italiane.

Insomma due "draghi" in economia e proprio la vocazione verso il mercato (un'altra "affinità"?) è forse il motivo della scelta. Non è quindi da escludere un ritorno di fiamma per la logica delle "newco" ed il pezzo pregiato da quotare in Borsa nel Gruppo FSI c'è: sono le Frece dell'Alta velocità. Ne discussero i governi Renzi e Gentiloni con l'allora A.D. Renato Mazzoncini, poi l'avvento al Ministero delle Infrastrutture e Trasporti di Danilo Toninelli fece naufragare il progetto. La scelta di Ferraris sembra invece indicare un ritorno di fiamma per l'approdo in Borsa cercando di sfruttare le opportunità di investimento che vengono dalla liquidità del mercato mondiale dei capitali, sfilandosi così dal supporto della finanza pubblica.

Lo scriveva la rivista Fortune 10 giorni prima della scelta del Governo e sembra veramente una profezia alla luce delle prime mosse del nuovo management. Una su tutte l'emanazione della Disposizione Organizzativa di Trenitalia n. 222 del 21 giugno 2021 che suona il de-profundis alla Divisione Passeggeri Long Haul e separa le Frece dagli Intercity.

Di certo la sparizione della Divisione lunga percorrenza è un segnale di frantumazione del precedente assetto organizzativo per procedere verso "...un modello di offerta integrato basato su standard di servizio distintivi e qualificanti per le diverse linee di business e specializzati per il prodotto Alta Velocità, Intercity e Regionale." come cita esplicitamente l'apertura della D.Or. Una prima mossa?

C'è poi il tema del Trasporto Regionale, della sua nuova denominazione e collocazione e c'è pure in gioco il futuro del settore Commerciale in attesa – dice la disposizione – del completamento del processo e della definitiva allocazione delle articolazioni organizzative di marketing, vendita e assistenza, superando i relativi service. Tutte fibrillazioni e "smottamenti" della precedente governance di cui torneremo certamente a parlare

Intanto i "2 draghi" sembra stiano già segnando il territorio sul quale si misurerà il confronto con il Sindacato. Qualcuno sarà opportuno bussare con urgenza al n°1 di Piazza della Croce Rossa chiedendo di essere coinvolti nelle logiche del futuro Piano Industriale che, altrimenti, rischia di essere blindato prima ancora di renderlo chiaro ai lavoratori. ■



Il nuovo CdA del Gruppo FSI



- Presidente: Nicoletta Giadrossi - classe 1966
- Laurea: Matematica ed Economia alla Yale University con MBA conseguito presso Harvard Business School
- Altri incarichi: Consigliere di Amministrazione ENI, Senior Advisor di Bain Capital Partner, Membro del Cda di Faiveley Transport.



- Amministratore Delegato: Luigi Ferraris - classe 1962
- Laurea: Economia Politica presso l'Università di Genova
- Altri incarichi: Amministratore Delegato e Direttore Generale di Terna, Presidente di Enel Green Power.



- Componente CdA FSI: Pietro Bracco - classe 1974
- Laurea: Economia e Comm. presso l'Università degli Studi di Torino
- Altri incarichi: collaborazione con Fantozzi & Associati – Socio fondatore di "Puri Bracco Lenzi e Associati."



- Componente CdA FSI: Alessandra Bucci (*) - classe 1966
- Laurea: Economia e Comm. presso l'Università La Sapienza di Roma
- Altri incarichi: Diverse incarichi manageriali in Telecom, Direttore Commerciale Mercato di Trenitalia.

(*) unico componente d'estrazione interna al Gruppo FSI



- Componente CdA FSI: Stefano Cuzzilla - classe 1965
- Laurea: Giurisprudenza ed Economia Aziendale
- Altri incarichi: Presidente nazionale di Federmanager, A.D. di I.W.S Industria, Welfare, Salute S.p.A.



- Componente CdA FSI: Silvia Candiani - classe 1980
- Laurea: Economia presso l'Università Bocconi di Milano
- Altri incarichi: Direttore Marketing Vodafone, General Manager Consumer & Online in Microsoft.



- Componente CdA FSI: Riccardo Barbieri Hermitte - classe 1958
- Laurea: Economia e Comm. presso l'Università Bocconi di Milano
- Altri incarichi: Capo dell'Independent Research Department in Mizuho, Professore alla New York University e all'Università Bocconi di Milano.

PARTITA LA FASE PRE - CONGRESSUALE

Si sono svolti il 23 e 24 giugno scorsi i lavori del Consiglio Nazionale S.A.P.S. - OR.S.A. Ferrovie, convocato per le note ragioni sanitarie in videoconferenza, che hanno portato – tra le altre – alla nomina della Commissione pre-congressuale che tragheterà il Sindacato alla prossima assise statutaria e garantirà la continuità nella gestione del sindacato.

Una decisione assunta dopo il pensionamento del Segretario Nazionale e la rinuncia all'incarico del Vice-Segretario per motivi personali. Ciò ha portato, come previsto dallo Statuto, alla decadenza della Segreteria Nazionale per il venir meno dei 2/3 dei componenti e l'avvio della fase commissariale.

Con voto unanime sono stati eletti Roberto Valentini (Coordinatore con funzioni di Segretario Nazionale pro-tempore) ed i componenti Franco Giorgianni (già Segretario Aggiunto) e Antonio Vivaldi (da sinistra a destra nella foto a fianco).

A loro il pieno sostegno di tutto il S.A.P.S. per le importanti sfide che li attenderanno in una stagione che sarà caratterizzata dal confronto per il rinnovo contrattuale del CCNL della Mobilità e del Contratto Aziendale, oltre alla definizione del Piano Industriale del Gruppo FSI che certamente sconterà i profondi cambiamenti intervenuti nel management di Piazza della Croce Rossa (vedasi articolo a pagina 7).



Un secondo semestre 2021 ed un 2022 ricco di appuntamenti anche interni all'Organizzazione con i Congressi OR.S.A. dei Sindacati di settore e della Federazione. Tante

scadenze e tanto impegno e per il triumvirato del S.A.P.S. al quale "La Nostra Stazione" formula i migliori di buon lavoro.



IL DOCUMENTO FINALE

Il Consiglio Nazionale S.A.P.S.,

convocato

nei giorni 23-24 giugno 2021, in modalità on-line a causa della situazione pandemica che purtroppo non consente ancora di operare in presenza in condizioni di sicurezza personale e collettiva,

ascoltata

la relazione di apertura della Segreteria Nazionale uscente, ne approva i contenuti e la linea politico-sindacale sin qui seguita.

Il dibattito consiliare ha affrontato molte delle tematiche che interessano il settore delle Stazioni ed in particolare:

il settore della Circolazione:

per le Sale CCC la logistica resta un problema centrale da risolvere con urgenza se si vuole veramente governare il progressivo spopolamento degli Impianti di linea e la contrazione delle UC come emerso anche nell'ultimo incontro nazionale con RFI. Non sono più accettabili gli "accampamenti" di colleghi trasferiti a decine e decine di km dai loro Impianti, chiusi per tecnologia, e dalla loro residenza ai quali viene negato un dignitoso riposo tra un turno ed un altro. Le sale riposo vanno garantite a tutti coloro che per turno non riescono a rientrare in residenza. Anche la situazione degli organici rappresenta un'area critica in tutti i territori. Le pause ed i sussidi restano sulla carta a causa di uno sbagliato turn-over, gli interventi sugli Impianti di linea si moltiplicano in assenza di personale nelle UC ed in mancanza di uno specifico modello di reperibilità per la Circolazione. Pertanto, si impone una forte presa di posizione del Sindacato per recuperare il tempo perduto ed accelerare il programma di assunzioni che non può slittare ulteriormente. Serve dunque dare una svolta al negoziato nazionale che consenta ai territori un vero e serio negoziato a livello di Unità Produttiva. Il Consiglio su questo aspetto plaude all'impegno del SAPS e dell'ORSA per la soluzione delle problematiche della S.O. Navigazione con la stabilizzazione del personale precario ed il completamento dell'organico della Manovra sullo Stretto.

le Biglietterie e l'Assistenza DPLH/DPR:

la nuova organizzazione di Trenitalia con la separazione AV-IC produrrà a breve ricadute anche sul reticolo degli Impianti del settore Commerciale e serve la massima attenzione del Sindacato sull'evolversi di tale separazione. Non è più tempo di incontri inconcludenti ed informativi. Bisogna incalzare la Società e far uscire i veri intendimenti del nuovo management costringendolo ad un serio confronto che dia risposte più che slide. Si impongono regole anche nell'utilizzo del personale nelle nuove attività (chat e assistenza da remoto). Nel Regionale vanno definite le attività di Assistenza-Antievasione risolvendo anche le criticità dei profili professionali utilizzati, va definito il reticolo degli Impianti e le utilizzazioni del personale in molti casi frutto di iniziative unilaterali delle Direzioni Regionali.

la vertenza per il Contratto di Mercitalia Shunting & Terminal:

il Consiglio esprime grande apprezzamento per l'impegno sostenuto dalla Segreteria Nazionale al fine di veder riconosciuti i diritti di lavoratori che non possono essere considerati di "serie B" rispetto ai colleghi del Gruppo FSI. L'opera di iniziare un percorso di progressiva confluenza al Contratto Aziendale FSI, superando un Contratto Serfer firmato oltre 15 anni orsono, è ritenuta meritoria e da portare a compimento quanto prima. Vanno date risposte a lavoratori che hanno sostenuto in solido la vertenza rispondendo in massa alla mobilitazione del Sindacato e subendo anche atti intimidatori e comandi illegittimi ai quali il Sindacato ha prontamente risposto partendo dalle iniziative territoriali.

la riorganizzazione di Mercitalia Rail:

la grave mancanza di risorse umane, il mancato ricambio generazionale e l'impennata del traffico merci stanno creando una grave situazione lavorativa in quasi tutte le aree di MIR e la riorganizzazione proposta dalla Società non sembra dare risposte e sollievo alle criticità. C'è il rischio di non poter rispondere alla domanda e di peggiorare l'offerta con decine di treni fermi per mancanza di personale che li componga e li guidi. La Segreteria Nazionale, di concerto con

i territori, deve accelerare il confronto con MIR per definire un serio programma di incremento del personale in tutti i profili.

Protezione Aziendale:

una struttura che sembra impermeabile alla rappresentanza del Sindacato e dove, invece, i problemi si cumulano senza soluzione e con una dirigenza votata al totale controllo del personale. Il Sindacato, superando anche logiche di rappresentatività interna, deve impegnarsi per rispondere alle richieste dei lavoratori, dal loro utilizzo sino ai trasferimenti, dai compiti assegnati alle risorse impiegate.

le forzature della polifunzionalità

il Consiglio rileva come le continue trasformazioni delle Società di trasporto portano con sé una modifica di compiti e mansioni che il Sindacato non governa, ma rincorre. Il lavoratore è spesso costretto a svolgere multi - funzioni, ad assumere oneri e responsabilità al di fuori dal suo profilo professionale e degli accordi in essere.

le relazioni industriali

pur con accenti diversi il dibattito ha fatto emergere un peggioramento generale delle relazioni industriali soprattutto in tema di rispetto degli accordi presi e di gestione complessiva del personale (dai trasferimenti ai passaggi di livello professionale, agli assessment). Se un accordo non viene completamente onorato non si può farne un altro, i trasferimenti o le promozioni devono seguire regole precise e trasparenti. Necessita intervenire anche a livello contrattuale per limitare la discrezionalità delle Aziende che negli anni è stata loro concessa con grave nocimento alla credibilità del Sindacato tra i lavoratori.

le questioni interne

la riorganizzazione di ORSA Ferrovie ed i rapporti confederali sono stati al centro di molti interventi. Il Consiglio tutto ha con forza ribadito:

la necessità di preservare la diversità dell'ORSA e la sua peculiarità settoriale. Bisogna lavorare per riformare e non per stravolgere, snellire le strutture centrali per dare più attenzione e risorse alle strutture territoriali dell'Organizzazione che rappresentano le fondamenta dell'azione di un Sindacato che si deve confermare autonomo, indipendente e di base; l'importanza di rafforzare i rapporti costruttivi con i Pensionati della Confederazione che hanno da sempre sostenuto l'attività del personale in servizio e garantito un supporto reale alla vita delle Segreterie Regionali e Provinciali. In tal senso stigmatizzano l'attuale conflitto frutto di decisioni verticistiche che il Consiglio si augura vengano presto superate mettendo al centro la comprensione delle rispettive esigenze di rappresentanza e di servizio agli associati. Il tutto in una logica di condivisione e non di inutile contrapposizione.

In chiusura il Consiglio esprime alla Segreteria uscente ed in particolare al Segretario Nazionale il più vivo ringraziamento per l'opera svolta e per l'impegno profuso non solo a favore del settore, ma di tutta l'ORSA. Gli chiede di restare vicino al SAPS in questa fase di passaggio verso il prossimo Congresso contribuendo al lavoro della Commissione pre-congressuale oggi eletta.

A questa il Consiglio Nazionale SAPS, esprimendole unanime sostegno, dà il mandato di interloquire in maniera franca e costruttiva con gli altri Sindacati della Federazione per arrivare al Congresso ORSA Ferrovie 2022 in maniera unitaria e con il comune obiettivo di dare nuova linfa all'Organizzazione, garantendo il concreto e fattivo contributo del SAPS.

23-24 giugno 2021

La Commissione Mozione Finale:

Alessandro Di Carlo
Paolo Occhiuto
Fortunato Ancora
Giuseppe Marciano
Giuseppe Giovannucci

Letta e approvata all'unanimità



FS 970 66894 - Fax 06 4452937
E-mail: saps.or.s.a.ferrovie@sindacatoor.s.a.it Sito Internet: http://www.sapsor.s.a.it/

Il saluto del Segretario Nazionale uscente

Carissimi iscritti S.A.P.S., fedeli lettori e lettrici,

lascio questo prestigioso incarico prima della sua naturale scadenza unicamente perché il giorno che l'ho assunto ho sottoscritto un impegno con la mia famiglia: una volta raggiunti i limiti pensionistici mi sarei dedicato ai miei cari ed alla mia anziana madre. Il momento è arrivato dopo 11 anni di pendolarismo Venezia - Roma.

Voi non avete idea di quanti mi hanno subissato di "...complimenti per la meritata pensione", espresso pubblica invidia "... per la vita che ti gusterai ora" e tutte le relative amenità. Ogni volta li ascolto e sorrido, ma non è un sorriso di sorniona soddisfazione. Piuttosto di incertezza mista a curiosità, perché quando senti che ti viene a mancare qualcosa ti interroghi se e chi ne coprirà il vuoto e quel vuoto per me, ci crediate o no, si chiama Sindacato. Perché negli anni è diventato la mia seconda famiglia, la mia seconda casa, la mia seconda pelle.

Rappresentare i lavoratori è un compito vi assicuro difficile, sempre soggetto a critiche indipendentemente dai risultati che porti e vi confesso che in alcune occasioni mi è parso rivivere un'altra parte del mio passato, quello che a 16 anni mi ha portato a fare l'arbitro. In quel ruolo i fischi fanno parte del tuo lavoro e non sono quelli che tu emetti in campo, ma quelli che arrivano dalle tribune. L'equilibrio di un accordo, come quello di un fischio arbitrale, è sempre l'aspetto meno compreso e più facilmente contestabile.

Io ho avuto la fortuna di militare prima, e rappresentare poi, un Sindacato che ha sempre cercato di valorizzare il lavoro, di comprenderne l'atipicità e le diversità professionali senza mai scendere a compromessi. Chi aderisce all'OR.S.A. e magari ricorda la gloriosa F.I.S.A.F.S. degli anni '70 sa che militare in un Sindacato Autonomo, indipendente e di base, significa spesso remare contro corrente e trovare il negoziato più difficile, scontrarsi alle volte con controparti inaspettate dato che dovrebbero stare dalla tua

stessa parte del tavolo.

Eppure di strada ne abbiamo fatta, oggi il Personale di Stazione è un Sindacato strutturato, rispettato dalle Società e dagli altri Sindacati, in grado di rappresentare nelle trattative di settore e indirizzare spesso il negoziato trascinando le altre OO.SS.. Frutto del lavoro di una grande squadra che mi ha accompagnato in questa esperienza, dei Segretari Regionali S.A.P.S. sempre vicini e propositivi, dei nostri RSU/RLS che hanno dimostrato negli Impianti come si tutela il lavoro e la sicurezza. Ognuno con i propri limiti, ma tutti con un grande impegno.

È quello che ho provato a dare e trasmettere in questi 43 anni di militanza nel Sindacato, il mio unico Sindacato, con lo stesso impegno e la stessa convinta partecipazione, qualunque fosse il mio incarico.

Passo il testimone ad un gruppo di veri Sindacalisti, quelli con la "S" maiuscola che sapranno traghettare il S.A.P.S.

verso nuove battaglie e verso nuovi traguardi. Forse mi leggerete ancora dalle colonne di questo giornale e se accadrà saprete che in verità non vi avrò mai lasciati.

Vi abbraccio

Alessandro Trevisan

