

Editoriale

Il contratto ed il trasporto ferroviario non partono anzi...

Il 10 novembre, dopo la prima azione di sciopero di 4 ore del 9 maggio e la seconda di 24 ore del 7 luglio scorsi, i lavoratori dei trasporti sono chiamati allo sciopero per sostenere la piattaforma contrattuale deliberata lo scorso febbraio dall'assemblea delle RSU e dei quadri sindacali.

A dispetto degli impegni assunti nel novembre 2007, ove alla presenza del Governo, tutte le parti si sono impegnate ad avviare il confronto per la definizione del Contratto della Mobilità e nonostante due azioni di lotta le quali hanno ottenuto un deciso sostegno della categoria, appare assurda ed incomprensibile l'indisponibilità delle controparti datoriali ad aprire la trattativa contrattuale.

Allo stesso modo risulta incomprensibile, malgrado le sollecitazioni inviate da tutto il sindacato, il silenzio delle istituzioni, che rischiano di fare degenerare la vertenza addirittura prima che parta il negoziato.

Il CCNL della mobilità rappresenta il primo strumento per garantire e tutelare il lavoro da fenomeni di dumping sociale; a questo è indispensabile coniugare una norma di Legge che ne obblighi l'applicazione a tutte le imprese di trasporto.

Eravamo e siamo consapevoli che la strada per definire il Contratto della Mobilità sarebbe stata difficile, tortuosa ed in salita, ma è una strada da cui il sindacato non può retrocedere.

Il nuovo Contratto è lo strumento fondamentale per unificare le tutele contrattuali del lavoro in un ampio settore produttivo, già oggi unificato di fatto, ed indispensabile a tutelare le lavoratrici e i lavoratori del settore dal dumping e dalle destrutturazioni contrattuali, rischio chiaramente evidenziatosi in questi anni in as-

senza di un adeguato quadro regolatorio dei processi di liberalizzazione e di riassetto del settore.

Oltre all'aspetto normativo è necessario affrontare rapidamente il problema dei salari, anche perchè riconosciuto da tutti come il principale problema del nostro Paese.

In un quadro di rinnovo contrattuale così complesso e non di imminente definizione è necessario che le controparti datoriali riconoscano ai lavoratori del settore quantomeno l'allineamento dei salari con l'indice di inflazione.

Per quanto attiene lo svolgimento del servizio, il trasporto regionale ed il cosiddetto trasporto universale necessitano di risorse aggiuntive.

L'accordo sottoscritto con il Ministro dei Trasporti lo scorso 18.07.2007 prevedeva maggiori oneri a carico delle imprese produttrici del cosiddetto servizio remunerativo (Alta Velocità) e regole

per la liberalizzazione del mercato.

Gli impegni assunti con il sindacato non sono stati rispettati dallo stesso Governo, il quale con un proprio emendamento alla Legge Finanziaria, ha invertito completamente la tendenza configurando una separazione netta tra il servizio remunerativo ed il servizio universale.

Con la liberalizzazione del mercato, l'assenza di una norma adeguata in merito consentirebbe alle aziende private e soprattutto estere che acquisiranno il trasporto remunerativo di godere interamente dei profitti economici, facendo gravare sulla collettività del Paese l'intero costo del servizio universale, quello, che richiede il contributo di stato sia regionale sia nazionale: in



Segue da pag. 1

sintesi c'è il fondato rischio di privatizzare gli utili e socializzare le perdite.

Questa situazione è aggravata dal pensiero dell'A.D. di Ferrovie dello Stato che intende privatizzare il segmento dell'A.V. per ricapitalizzare la Società Trenitalia.

Dopo avere venduto gli immobili, privatizzato l'Eurostar come si vorranno pareggiare i conti di Trenitalia?

Non condividiamo nel modo più assoluto questa scelta aziendale che priverebbe il Gruppo F.S. dell'azienda destinata al servizio business, invece riteniamo che occorra un urgente impegno governativo mirato ad una ricapitalizzazione di Trenitalia, in assenza del quale il futuro della società sarebbe inevitabilmente destinato a seguire, anche con maggiore rapidità, quello altrettanto drammatico vissuto da Alitalia.

Restando in tema di risorse, le tariffe attualmente applicate in Italia risultano essere decisamente inferiori rispetto a quelle degli altri Paesi comunitari: in particolare il costo del biglietto nel trasporto locale per Km. è pari a 3.30 cent/€ contro i 10.30 cent/€ della Francia, mentre nel servizio di media percorrenza la differenza è di 2,50 cent/€ al Km.

La situazione è aggravata dalla differenza dei corrispettivi di stato che nel nostro Paese sono inferiori rispetto a quelli comunitari: in Italia il contributo è di 4.4 cent/€, contro i 7.1 Euro dell'Inghilterra.

L'assenza di un'inversione di tendenza competerebbe inevitabilmente una riduzione del servizio sociale ed un taglio dei rami "cosiddetti" secchi.

Appare evidente che è necessaria un'attenta analisi per affrontare tali problematiche poiché se non vengono introdotti opportuni correttivi il servizio ferroviario e di conseguenza i ferrovieri rischiano di essere travolti dalle situazioni che si verranno a determinare.

In Lombardia le infrastrutture ferroviarie crescono ma... Trenitalia da dicembre taglia i treni!!!

In controtendenza alle dichiarate volontà di potenziare il servizio ferroviario e di renderlo spina dorsale del Trasporto Pubblico in Lombardia, Trenitalia comunica alla Regione Lombardia che, per abbassare i costi del servizio, oltre 100 treni possono essere sostituiti con bus ed altrettanti 60 treni possono essere soppressi nei giorni di sabato e domenica.

Questi in sintesi i contenuti della lettera inviata dal Direttore della Divisione Passeggeri Regionale Lombardia all'Assessore dei Trasporti della Regione Lombardia.

Il problema è sempre lo stesso! Mancano le risorse economiche. Questa carenza viene accentuata dall'istituzione da parte di Trenitalia di un catalogo nel quale vengono quantificati i costi aggiuntivi.

Ad esempio il prezzo per turno di sportello della biglietteria (turno 7.12 ore contratto di lavoro in essere - minimo 22 turni mensili) + 10% per aperture festive + 20% per i primi 2 anni di apertura in caso di aperture diverse dalla rete esistente, viene quantificato in € 313.00 con un prezzo totale di € 5.518.727.

Nella stessa nota vengono evidenziati dei servizi che, non essendo valorizzati ai prezzi di catalogo, possono venire a mancare per autonoma decisione di Trenitalia. (Assistenza alla Clientela Milano Centrale, Pavia, Brescia) Biglietterie N/I di Bergamo, Brescia, Como SG, Desenzano, Lodi, Milano Centrale, Milano Lambrate, Milano Rogoredo, Monza, Pavia, Voghera).

La dichiarata riduzione di traffico avrà ricadute sulla produzione del servizio per tutte le specificità ferroviarie con conseguenti riflessi sui turni del P.d.M.

- P.d.B., manutenzione - vendita.

Appare assurdo, specialmente in Lombardia che a seguito di importanti investimenti fatti con soldi pubblici e quindi dei contribuenti, il servizio ferroviario rileva nel prossimo orario una contrazione di offerta.

Il servizio pubblico richiede certezze di risorse economiche, per garantire qualità e offerta

In merito a ciò, risulta in contrasto il fatto che, ad oltre dieci anni dall'approvazione della Legge 422, la cosiddetta "Bassanini", le risorse strutturali non sono ancora in capo alle Regioni.



Allo stesso modo, è da evidenziare l'assurda politica di Trenitalia decisa a non investire sul personale. Tale scelta non trova riscontro neanche nelle più ottimistiche volontà della stessa società (vedi equipaggio treno).

In Lombardia oltre l'80% dei servizi sono già svolti ad agente unico.

Siamo al paradosso: in presenza di eventuali finanziamenti da parte della regione Lombardia Trenitalia non sarebbe in grado di garantire il servizio per la mancanza di personale.

Occorre una nuova politica delle risorse investendo non solo al centro ma anche nelle periferie che, invece, in questi ultimi anni stanno pagando una continua emorragia di personale.

È concreto il rischio che la Regione una volta trovate le necessarie risorse, affidi il nuovo servizio ad altre imprese ferroviarie non escludendo la possibilità di affidamento a società estere. Ancora una volta la liberalizzazione ferroviaria avvenuta, nel nostro Paese, senza regole, rischia di trasformarsi in un grimaldello per la conquista della nostra rete da parte di imprese straniere.

Moretti a briglie sciolte su De Angelis e sui Sindacati

(ANSA) - GENOVA, 3 OTTOBRE 2008 - "De Angelis ha detto delle falsità contro l'azienda. Deve dire di aver detto delle falsità": lo ha affermato l'a.d. delle Ferrovie Mauro Moretti, a margine della firma di un protocollo d'intesa a Genova, rispondendo ad una domanda sulla vicenda del macchinista Dante De Angelis. "Aveva già avuto un trattamento simile a quello degli otto ferrovieri di Genova. L'anno scorso era stato licenziato. Era stato riammesso perché aveva riconosciuto di aver fatto cose.

Gli addetti alla sicurezza devono denunciare quello che non va, ma all'impresa, non ai giornali. E non devono dire falsità". "Ha detto che i treni spezzati a Milano sono tre, che si sono spezzati per difetto di manutenzione e usura. Queste due affermazioni sono false - ha proseguito Moretti -. E ne ha detta una ancora più falsa e cioè che quel treno si poteva spezzare in marcia e che avrebbe causato un disastro". "Teniamo molto alla giusta collaborazione con i lavoratori e rappresentanti sindacali - ha concluso l'ad - ma quando in un'azienda vivono i Cobas, vuol dire che ha ancora dei pezzi di pubblica amministrazione in cui la gente non rende conto di quello che fa. Non ho mai visto Cobas nelle imprese private. Quando c'è una degenerazione di questo genere non siamo più a normali livelli sindacali. Siamo a livelli in cui la gente pensa che l'impresa, proprio perché pubblica e perché gli garantirà sempre lo stipendio, è una nemica da dover prendere come bersaglio. Di questo passo l'Italia va in malora".(ANSA).

La risposta dell'OR.S.A.

Abbiamo appreso dalle agenzie stampa le ultime dichiarazioni dell'amministratore delegato di FS spa, Ing. Moretti, sulla vicenda dei licenziamenti attuati nel caldo periodo di ferragosto.

In particolare la scrivente deve correggere quanto impropriamente affermato dall'Amministratore Delegato, poiché va, innanzitutto, evidenziato che il rappresentante della sicurezza Dante De Angelis non ha affermato alcuna falsità relativamente ai fatti realmente verificatisi; piuttosto, al di là del fatto specifico, l'amministratore delegato dovrebbe ammettere che sulla manutenzione esiste qualche serio problema nel sistema ferroviario, e che, proprio per il comportamento irresponsabile ed autoritario dell'azienda, nessun rappresentante per la sicurezza si sente ora abilitato a denunciare le vere criticità per il timore del licenziamento.

Avremmo preferito che l'Amministratore delegato, in una giornata di lutto per i ferrovieri, si fosse rivolto alla categoria per un segnale di cordoglio, anziché lasciarsi andare ad inopportune esternazioni. La scrivente ritiene per quanto sopra che le affermazioni e ancor di più il comportamento dell'amministratore delegato Ing. Moretti siano del tutto fuori dalle righe. Contemporaneamente dobbiamo manifestare il nostro stupore per le asserzioni dell'ing. Moretti, che, dopo aver ritenuto "un atto di giustizia" la reintegrazione, a seguito dell'illegittimo, precedente licenziamento, di Dante De Angelis, ora, invece, afferma in totale antitesi con quanto sostenuto in precedenza, che quel licenziamento era giustificato e che Dante De Angelis era stato reintegrato per "aver ammesso di aver fatto cose". Con ancor più stupore apprendiamo dell'attacco frontale al sindacato autonomo e di base, con un chiaro riferimento all'Or.S.A. cui De Angelis è iscritto. Non vorremmo che l'amministratore delegato dando i "voti" ai sindacati e bocciando quelli di base ed autonomi, adottasse poi lo stesso criterio preferenziale o comunque discriminatorio nei confronti dei lavoratori licenziati, esclusivamente in ragione della loro appartenenza sindacale.

Roma, 03 ottobre 2008

Fine comunicato

Problema acustico di Milano C.le. l'Or.S.A. Lombardia scrive a: **A.D. Gruppo Ferrovie dello Stato Ing. M. Moretti; Responsabile Personale Dott. D. Braccialarghe; A.D. R.F.I. S.p.A. Ing. M. Elia; A.D. Trenitalia S.p.A. Ing. V. Soprano; Divisione Passeggeri N/I Dott. G. Cassola; Divisione Passeggeri Regionale Ing. G. Laguzzi; Direttore Compartimentale Movimento R.F.I. S.p.A. Dott. D. Colombo; R.U. Passeggeri N/I Lombardia Dott. F. Castagnetti; Assistenza e Vendita Lombardia Ing. M. Rossoni; I.M.C. Milano Ing. G. Marino; Produzione Passeggeri Lombardia; Ing. T. Cognolato; Divisione Passeggeri Regionale Lombardia Ing. Fiorenzo Martini; Grandi Stazioni S.p.A.**



La Segreteria Regionale della Lombardia è pervenuta alla determinazione di informare la Dirigenza del Gruppo Ferrovie dello Stato a seguito delle inavverse segnalazioni, trasmesse sia dalla scrivente sia dai Responsabili dei Lavoratori della Sicurezza ai vari dirigenti territoriali, relativamente agli elevati livelli di inquinamento acustico presenti nella stazione di Milano C.le. Oltre alla normale attività ferroviaria (presenza di locomotori attivi – fischi – annunci sonori – etc.) ed alle lavorazioni attinenti la ristrutturazione della stazione La portiamo a conoscenza e nel contempo, Le evidenziamo lo smisurato livello sonoro delle comunicazioni commerciali trasmesse dai terminali video posti in prossimità dei binari di partenza / arrivo. Con la presente, siamo altresì portatori delle numerose lamentele pervenuteci non solo dai dipendenti ferroviari e dai vari operatori delle Istituzioni ed altre imprese presenti nella stazione di Milano C.le, (Polfer – Portabagagli – Terziario) ma anche della clientela ferroviaria che in ripetute occasioni ha presentato, agli uffici preposti, reclami scritti. In siffatta situazione, sicuramente, l'aspetto più preoccupante è rappresentato dalla sicurezza ed incolumità dei dipendenti che si trovano ad operare in una condizione di forte degrado. Nonostante il volume di tali annunci subisca una lieve diminuzione in occasione delle comunicazioni ferroviarie, risulta pressoché impossibile fornire alla clientela informazioni in modo chiaro. Ciò premesso in considerazione che il recente Decreto Legislativo 09.04.2008 n°81 determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro ed in particolare per l'udito, si richiede un urgente e non più procrastinabile intervento, nonché la relativa attestazione dei livelli presenti nella stazione di Milano C.le nel rispetto delle recenti disposizioni UNI 9432-2008.

Distinti saluti

Segreteria Regionale Or.S.A. Lombardia

La trattativa sugli equipaggi ...e la trappola della sperimentazione

Dopo una serie di incontri con l'Azienda nei quali sono stati evidenziati problemi importanti per la nostra Organizzazione Sindacale quali il soccorso, la sicurezza, le comunicazioni, la logistica, l'impatto psicologico, le ricadute sulla salute, l'inidoneità, la condizione previdenziale, l'orario di lavoro ed il salario, l'Azienda stessa ha messo sul tavolo delle

trattative una proposta di sperimentazione dell'equipaggio treno ad A.S. (agente solo) senza aver affrontato nessuna delle questioni poste.

L'Azienda ritiene che esistono tutte le condizioni per l'introduzione dell'A.S. in tutte le Divisioni, su tutti i mezzi, e su tutte le linee. Questa prima fase sperimentale, avverrebbe a "**Invarianza contrattuale**" cioè con l'attuale normativa: in pratica l'Azienda ha presentato degli allacciamenti per i turni di servizio della sperimentazione con mezzi pesanti, 10 ore di lavoro, limiti di condotta attuali senza, per altro, miglioramenti logistici/economici etc.etc.

L'Azienda rifiuta la trattativa per un accordo preventivo sull'equipaggio, come è invece nostra ferma intenzione, e come previsto nell'accordo del 23 giugno 2005, punta invece a procedere ad una pseudo sperimentazione del nuovo modello di equipaggio treno per giustificare poi

l'applicazione generalizzata, senza peraltro concedere nessun ritorno per i macchinisti.

È evidente la "trappola" allestita con la sperimentazione che, probabilmente, verrà associata a promesse di miglioramenti normativi ed economici da "incassare" nel futuro CCNL.



Avviata la sperimentazione, non ci sarà più nulla da fare, né da contrattare, e ci vedremo costretti a rincorrere tutte le furbie aziendali con cui estenderà il nuovo modello. Questo sistema **non può e non deve passare.**

Come Or.S.A. abbiamo più volte chiarito che vogliamo predeterminare migliori condizioni di sicurezza (di circolazione e di soccorso in caso di malore) e negoziare preventivamente quelle logistiche, normative, previdenziali ed economiche nell'ambito di un accordo quadro, dopo di che si potrà procedere per gradi.

Questo cambiamento che rimane epocale per il personale di macchina, non può avvenire senza una revisione dell'organizzazione del lavoro, della logistica, delle condizioni previdenziali, e di una sostanziosa maggiorazione retributiva.



SCHEMA SINTETICO DELLE POSIZIONI A CONFRONTO

EQUIPAGGIO TRENO		
DIVISIONE PASSEGGERI	 Agente Solo	 Agente Solo Doppio Agente
DIVISIONE TMR	 Agente Solo	 Agente Solo Doppio Agente
DIVISIONE CARGO	 Agente Solo	 Equipaggio Mistro Doppio Agente
AGENTE SOLO		
SPERIMENTAZIONE	 Immediata diffusa in tutta Italia	 Solo dopo accordo quadro specifico
SOCCORSO	 Protocollo RFI / 118	 Procedure che garantiscano tempi di soccorso (<i>indicativamente 20 minuti</i>)
MEZZI	 Tutti i mezzi	 Mezzi con intercomunicante rispettosi delle norme europee (<i>Fiche UIC 651</i>)
TECNOLOGIE	 SCMT / SSC	 SCMT + RS
COMUNICAZIONE	 GSM-R, GSM, Telefonia fissa a terra	 CAB-RADIO, CAR-KIT (<i>efficienti e copertura continua</i>)
ORARIO DI LAVORO	 TMR attuale normativa ad A.U. (7 ore di notte e 8 ore di giorno) PAX attuale normativa a D.A. (7 ore di notte e 10 ore di giorno)	 TMR e PAX attuale normativa ad A.U.; i servizi dovranno essere compresi nella fascia oraria 06.00 / 22.00
MANSIONARIO	 Attuale mansionario	 Revisione mansionario in relazione alla complessità e gravosità del nuovo modello organizzativo
TRATTAMENTO ECONOMICO	 Attuale trattamento ad A.U.	 Raddoppio dell'attuale indennità di utilizzazione (<i>IUP</i>) ad A. U. o importo equivalente
EQUIPAGGIO MISTO DIVISIONE CARGO		
EQUIPAGGIO	 Agente Solo	 I° Agente patente "F" II° Agente modulo "B"
SOCCORSO	 Protocollo RFI / 118	 Procedure che garantiscano tempi di soccorso (<i>indicativamente 20 minuti</i>)
MEZZI	 Tutti i mezzi	 Tutti i mezzi
TECNOLOGIE	 SCMT / SSC	 Tecnologie attuali
COMUNICAZIONE	 GSM-R, GSM, telefonia fissa a terra	 CAB-RADIO, CAR-KIT (<i>efficienti e copertura continua</i>)
ORARIO DI LAVORO	 Attuale normativa a D. A. (7 ore di notte e 10 ore di giorno)	 Servizi previsti nella fascia 6.00 / 22.00; servizi A/R 8 ore; no RFR; limite di km
TRATTAMENTO ECONOMICO	 Attuale trattamento ad A. U.	 Attuale indennità di utilizzazione prevista ad A. U.
PROBLEMATICHE GENERALI		
INIDONEITÀ	 Non espressa	 Copertura assicurativa stipulata dall'azienda a favore del personale che risulti inidoneo al fine di riconoscere un'integrazione stipendiale Proporzionale all'anzianità di qualifica
LOGISTICA	 Logistica attuale	 Residenza amministrativa; tempi per indossare la divisa; tempi per il ritiro e l'aggiornamento delle pubblicazioni di servizio

Il futuro dell'assistenza a terra

Non più tardi di 2 anni fa ritenere incerta la sorte degli Uffici Informazioni ed Assistenza alla Clientela, in quanto servizi non direttamente legati al circuito produttivo era più che giustificato. Gli operatori del comparto quasi invidiavano i colleghi operatori della biglietteria, i quali, forti dei loro incassi monitorati dai dirigenti FS e, di conseguenza, maggiormente considerati, sembrava traessero particolari benefici sotto il profilo interlocutorio e di potere contrattuale. L'Ufficio Informazioni, una volta tempio di conoscenza di regolamenti, orari ed itinerari, veniva invece progressivamente svuotato di personale per essere ricollocato in inabitabili *gab-bie* di vetro-plastica in mezzo ai binari che qualche dirigente dell'epoca definiva "*Voliere*": una mortificante percezione di essere considerati dalla dirigenza esclusivamente un costo, uno spreco di risorse, mantenuti in servizio solo per non alterare un equilibrio sociale e non correre il rischio di aprire un contenzioso con il sindacato.

Da un paio d'anni la percezione è cambiata e i termini del problema si sono invertiti. L'Azienda FS ha introdotto nuovi canali di vendita dei Biglietti: non più solo Agenzie di Viaggio (storiche concorrenti delle biglietterie), ma portale Internet, Call Center, Macchine Self Service in stazione e, ultima moda, Supermarket e Centri Commerciali. Il risultato è stato il forte ridimensionamento degli sportelli, fino alla chiusura totale di alcune Biglietterie con il probabile rischio che solo quelle delle stazioni più grandi riescano a sopravvivere. Di contro l'attività di Informazioni/Assistenza alla Clientela ha assunto un ruolo progressivamente sempre più importante nell'ambito del ciclo produttivo Aziendale. Il rapporto con la domanda si arricchisce di molti più elementi, incoraggiata da sbandierate promesse di miglioramento e autolesioniste pubblicità televisive. E così "*L'utente*", anzi, il "*Cliente*" oggi sempre più consapevole dei propri diritti codificati annualmente in una **Carta dei Servizi**, si consocia in Comitati di Pendolari e assume egli stesso il ruolo di soggetto rivendicatore e negoziatore di un diritto ad un servizio

di qualità; ed è il cliente che accresce, rivalutandola, l'importanza del servizio di Assistenza alla clientela. Tale struttura quindi viene ritenuta fondamentale nel porre risoluzione ai disservizi provocati dall'inefficienza e dalla scarsa attenzione verso problemi che spesso sono frutto di scelte commerciali sbagliate. È infatti all'Agente di Assistenza, alla sua intelligenza ed intuizione, che viene spesso delegato il difficile compito di interlocutore e ricettore di reclami e lamentele, per l'individuazione di soluzioni.

Inoltre, le esigenze sempre più numerose da parte del "*Cliente*", necessitano di un cambiamento, il quale può essere attuato solo attraverso segnali concreti di attenzione quali: innovazione degli strumenti tecnologici (nuovi computer, una rete Internet estesa per tutti gli uffici, un portale aziendale ricco e completo degli aggiornamenti, palmari di ultima generazione con una rete GPRS dedicata, etc.), estensione di nuovi servizi ed attività (Assistenza/Vendita biglietti *last minute* direttamente ai marciapiedi di partenza) approfittando dell'avvio dell'alta velocità e la possibilità di internalizzare alcune attività (es. Bagagli e Oggetti rinvenuti).

Una importante occasione per consolidare la rilevanza dell'Assistenza a Terra è giunta dal conseguimento, della **Certificazione di Qualità** del servizio secondo gli standard europei. L'apertura delle frontiere e soprattutto la successiva liberalizzazione del mercato ferroviario, condivisa o meno che sia, rappresenta, nei fatti una grande opportunità per la nostra Azienda. Entro qualche anno nuove Imprese Ferroviarie saranno operative nel segmento trasporto passeggeri nazionale, entrando in forte competizione con le FS. Ogni azienda sarà libera di organizzarsi come meglio riterrà opportuno, con proprio personale e propri mezzi. L'importanza di possedere un attestato ufficiale, riconosciuto in tutta l'Unione Europea, rappresenta un innegabile vantaggio che ci accredita e ci rende visibili a tutti i potenziali futuri Competitors: la possibilità di poter usufruire dei servizi di un Centro Assistenza con riconoscimenti di qualità,

ci rende agli occhi dei futuri Operatori Ferroviari, assolutamente competitivi. Il miglioramento di questi standard, deve però diventare un obiettivo dei lavoratori dell'assistenza pronti a difendere orgogliosamente il proprio lavoro dalle minacce della concorrenza. Ovviamente è scontato il fatto che nel campo dei diritti, i lavoratori, onde evitare qualsiasi forma di possibile negazione dei propri diritti, vigilino attraverso le organizzazioni sindacali sui processi innovativi.

Appare prematuro ipotizzare oggi una organizzazione ideale del lavoro nel servizio di Assistenza a Terra, essendoci cambiamenti in fase di evoluzione e molti progetti in gestazione. Ma su un dato occorre porre un punto fermo: individuare un preciso mansionario per porre fine alle equivocate interpretazioni delle attività da svolgere nel rispetto della Declaratoria Professionale individuata dal contratto di appartenenza. Si ritiene che comunque sia ragionevole confermare la scelta aziendale di rendere il ruolo dell'operatore dell'assistenza non più statico, ma dinamico, con potenzialità di pronto intervento là dove le esigenze e le necessità lo richiedano. Inoltre, occorre considerare l'adozione di una flessibilità regolata come un indice di rinnovata professionalità, che deve trovare in futuro un adeguato riconoscimento economico. È necessario, in ogni modo rivedere le posizioni della Società sui Presidi Territoriali, per organizzare e garantire in modo ottimale una copertura più omogenea della presenza dell'assistenza in luoghi con forte concentrazione urbana.

Anche la Formazione del Personale, ad ogni livello, deve essere considerata necessaria, nell'esclusivo interesse della Società, affinché possa sempre garantire un qualificato servizio di assistenza. Corsi di Comunicazione e Problem Solving, corsi mirati di perfezionamento di lingue straniere, aggiunti a quelli di aggiornamento professionale, sono indispensabili soprattutto in presenza di profondi cambiamenti regolamentari e di nuovi strumenti tecnologici di lavoro. Tutte queste azioni da parte della Società, aiutano ed incoraggiano i lavoratori dell'Assistenza a Terra a prendere coscienza della propria importanza nel ciclo produttivo.

Personale viaggiante quale futuro ci aspetta?



Appare evidente che con le nuove tecnologie che avanzano alcune categorie di lavoratori subiranno notevoli mutamenti sia dal punto di vista numerico sia delle proprie mansioni. Ebbene con l'avvento dell'agente solo (siamo convinti che non potremo mai arrestare l'evoluzione ma dobbiamo assolutamente gestirla) il "PV" si troverà nelle condizioni di dover ritornare sulla parte rimorchiata, esattamente dal posto in cui molti anni fa fu preso a forza, caricato di responsabilità, mai tutelato dal punto di vista contrattuale e normativo oltre che remunerativo e sbattuto in macchina. Oggi la nostra "professionalità" dovrà ricollocarsi e dovrà senz'altro arricchirsi di nuove lavorazioni a bordo del convoglio. Infatti la trasformazione aziendale di questi ultimi anni ci porta a sottolineare il fatto che, per effetto dei nuovi meccanismi di accesso al lavoro e della marcata differenziazione degli indirizzi di utilizzo del personale, si renda necessario differenziare l'equipaggio treno in "equipaggio-bordo" ed "equipaggio-macchina". Oggi, in alcuni momenti, in ogni caso importanti ma sempre meno ricorrenti, la parziale inter-operatività tra i due settori è ancora evidente. Nonostante, però, vi sia una complementarità oggi visibile in determinate circostanze, sia la fase formativa sia quella operativa, pur apparendo ancora affiancate non sono più convergenti e si evidenziano, invece, le specificità degli addetti, in una catena produttiva nella quale ogni operatore acquisisce e ribadisce compiti "propri" non interscambiabili.

Il "PV" dicevo, deve assolutamente rimanere legato alla **"sicurezza del convoglio"**, pertanto la : SICUREZZA DEI CLIENTI – ASSISTENZA – PRIMO SOCCORSO - PUNTUALITÀ – QUALITÀ – SICUREZZA ESERCIZIO devono essere assolutamente bagaglio professionale del "PV" e dovremo difenderle a denti stretti (se ancora abbiamo i denti...). Pertanto, tutto ciò rappresenta la sfida del futuro, alla quale nessuna impresa di trasporto ferroviario potrà sottrarsi, in un mercato ancora oggi privo di regole,

con meccanismi di concorrenza ancora non trasparenti, tendenti unicamente all'abbattimento dei costi, tralasciando colpevolmente gli aspetti legati alla sicurezza e rivolgendosi unicamente al conseguimento del profitto (per questo motivo dobbiamo assolutamente scioperare al fine di avere un unico contratto della mobilità). L'attività di assistenza a bordo dovrà svolgersi in tre fasi : inizio viaggio – in viaggio – fine viaggio. L'inizio del viaggio assume un'importanza rilevante per assicurare al cliente un viaggio tranquillo: i compiti del "PV", infatti, devono essere finalizzati a garantire adeguati livelli di confort alla clientela. In particolare, gli interventi/controlli devono essere mirati alla pulizia del convoglio, all'illuminazione, alla climatizzazione, al riscaldamento, ai regolari rifornimenti igienici ed idrici, ecct. Il "PV" deve, inoltre, avere anche la preparazione sufficiente per poter intervenire in modo serio e risolutivo in caso di criticità alle apparecchiature precedentemente menzionate. Appare evidente che l'accoglienza del cliente è l'aspetto principe, che rafforza la presenza del personale sul treno. Durante il viaggio il "PV" assiste la clientela per soddisfare le esigenze nella logica del customer care; garantisce il rispetto delle norme di sicurezza della circolazione

nel rispetto del certificato di sicurezza rilasciato dal gestore dell'infrastruttura italiana assumendo, pertanto, anche la responsabilità oggettiva del convoglio. Perciò, durante tutto il viaggio il "PV" deve essere il punto di riferimento per il cliente, prontamente individuabile attraverso la divisa. I suoi compiti principali devono essere quelli di informazioni alla clientela, interventi verso clienti che causano molestie, controllo dei recapiti di viaggio, controllo della conservazione del materiale rotabile, deve essere il primo e solo responsabile delle procedure antincendio (pertanto il controllo degli estintori deve essere pignolo), deve garantire (attraverso una seria preparazione) qualsiasi intervento di primo soccorso sia ai clienti a bordo treno che al guidatore, inoltre l'assistenza a bordo deve assumere un valore strategico in caso di criticità della circolazione. Alla fine del viaggio il personale viaggiante dopo aver controllato la discesa in modo regolare della clientela dovrà esaminare tutto il materiale per verificare la sua integrità in quanto è il "PV" l'unica persona che si relaziona e interagisce con le diverse sale operative, comunicando e, pertanto, pretendendo la certezza d'intervento, al fine di ripristinare eventuali criticità. Appare evidente, quindi, che il ruolo del "PV" debba essere inserito a pieno titolo nel processo produttivo della nostra impresa la quale se intende garantire un serio servizio di trasporto su ferro deve coniugare sicurezza di sistema con esigenze aziendali.

Estintori, l'importanza dei controlli da parte del P.V.

Nonostante il fuoco sia sempre stato considerato un potenziale nemico, e si sia già, nell'antichità lavorato per la riduzione dei rischi di incendio e per la realizzazione di mezzi di estinzione, l'estintore è un prodotto piuttosto recente, la cui invenzione risale al XIX secolo, ma la cui diffusione è assai più recente, a partire dagli anni 30 del XX secolo. Lo sviluppo degli agenti estinguenti diversi, e la realizzazione di serbatoi leggeri e resistenti a pressioni elevate hanno permesso la realizzazione degli estintori come li conosciamo oggi.

Un estintore è in genere costituito dai seguenti componenti:

- > Uno o più **serbatoi**, atti a contenere l'agente estinguente, il propellente o entrambi;
- > Una **valvola**, atta ad intercettare e/o regolare il flusso dell'agente estinguente;
- > Una **manichetta**, ossia un tubo flessibile che consente il facile indirizzamento dell'agente estinguente nelle direzioni più opportune;

Continua a pag. 8

Segue da pag. 7

- Un **agente estinguente** che, spruzzato o sparso o comunque posto a contatto del fuoco, interagisce con questo spegnendolo o limitandolo;
- Un **propellente**, gas atto all'espulsione dell'agente estinguente.

In Italia l'ultimo decreto in merito è il Dls 7 Gennaio 2005 "**norme tecniche e procedurali per la classificazione ed omologazione di estintori portatili di incendio**", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n: 28 del 04 Febbraio 2005.

La manutenzione degli estintori è regolamentata dalla norma nazionale UNI 9994, la quale specifica le modalità e la frequenza minima delle varie operazioni di manutenzione.

Sinteticamente, è possibile riassumere le varie fasi della manutenzione in:

- **CONTROLLO** – operazione con frequenza semestrale, atta a verificare il buon funzionamento dell'apparecchio;
- **REVISIONE** – operazione atta a verificare l'efficienza e lo stato di conservazione dell'estintore e tutti i suoi componenti, comprende anche sostituzione dell'estinguente;
- **COLLAUDO** – verifica della stabilità del serbatoio riferita alla pressione. La frequenza dell'operazione dipende dal tipo di estintore e dalla data di costruzione.

Alla luce di ciò appare chiaro, che la difesa contro gli incendi è un obbligo stabilito da diverse norme nazionali (DPR 547/55; Dlgs 81/2008; DM 10.03.1998 ed altri), oltreché da numerose direttive europee che, nel caso dei rotabili ferroviari, si concretizza attraverso la predisposizione di sistemi antincendio più o meno complessi e/o tramite l'utilizzo del nostro caro estintore.

Estintori e sistemi antincendio sono strumenti deputati alla **sicurezza**, pertanto l'inefficienza o la mancanza è indice di grave criticità e va risolta tempestivamente e prima della partenza di tutti i convogli.

Appare pleonastico ricordare che il responsabile di tutti i convogli è il capotreno, il quale risponde anche e soprattutto dal punto di vista penale in caso di incendi o peggio ancora in caso di decessi causati da incendi.

Il numero degli estintori è di uno per ogni vettura, due per le vetture letti/cucette e ristorante; uno per il locomotore o vettura pilota.

Massima attenzione deve essere prestata prima della partenza del convoglio alla conformità dei seguenti requisiti:

- La posizione in cui è collocato l'estintore;
- L'estintore sia presente nell'apposito spazio, pertanto immediatamente utilizzabile e l'accesso ad esso privo di ostacoli;

- L'estintore non sia stato manomesso, in particolare che non risulti manomesso o mancante del dispositivo di sicurezza per evitare azionamenti accidentali;
 - I contrassegni distintivi che siano ben in vista e ben leggibili;
 - L'indicatore di pressione indichi un valore compreso all'interno del campo verde;
 - L'estintore non presenti anomalie quali augelli ostruiti, perdite, tracce di erosione, sconnessioni o incrinature dei tubi flessibili, ecc;
 - L'estintore sia esente da danni alle strutture di supporto e alla maniglia di trasporto;
 - Il cartellino di manutenzione sia presente sull'apparecchio e correttamente compilato nei campi:
 - revisione: ditta appaltatrice (estintore a polvere), **ogni 36 mesi**;
 - controllo: ditta di manutenzione, **semestrale**
- Appare evidente che la non soddisfazione di uno dei requisiti descritti rappresenta una non conformità dell'estintore pertanto è necessaria la richiesta d'intervento del personale addetto per la risoluzione tempestiva della criticità.



Applicazione C.C.N.L. degli autoferrotranvieri in Nordcarga: effetti e difetti

NordCargo, una società del gruppo F.N.M. (che da ottobre vede la DB come partner al 49%) ha ormai acquisito una posizione di rilievo nello scenario nazionale del trasporto merci su rotaia grazie alle scelte fatte con determinazione e bisogna dire, grazie anche all'utilizzo del personale di esercizio al limite del consentito e spesso anche oltre.

Si sa, le spese per il personale rappresentano una voce consistente nei costi di gestione, per cui ciò ha contribuito in maniera sostanziale al raggiungimento dei risultati positivi ottenuti. E per NORDCARGO non è stato difficile,

applicando al proprio personale il Regio Decreto Legge 2328 del 19/10/1923 degli autoferrotranvieri integrato dall'accordo aziendale n° 8 del 31/10/2003 con il quale si è cercato di adeguare una normativa obsoleta ed inadatta al trasporto merci su rotaia. Infatti il R. D. L. 2328/1923 regola il lavoro degli addetti al pubblico trasporto, integrato negli anni da successive modificazioni e, comunque non più adatto alla società attuale che, certamente, nel corso degli ultimi 85 anni è cambiata.

Con l'accordo 8/2003 si è cercato, da parte sindacale, di ovviare quanto più

possibile alle carenze del R. D. nel tentativo di salvaguardare e tutelare i diritti e la qualità del lavoro del personale dipendente. Compito questo non facile, aggravato dalla mancanza di un retaggio di esperienza e di legislatura nel dirimere le controversie rispetto alle nuove situazioni lavorative che sono venute a crearsi e dall'ottusità della dirigenza aziendale a voler vedere nel suddetto accordo una interpretazione esasperata a senso unico (nel suo naturalmente) tesa all'utilizzo estremo delle risorse umane.

Usiamo questa identificazione non a caso in quanto molto spesso il lavorato-

re viene identificato come un elemento utile ai soli fini della produttività e non come una persona che ha una vita privata, degli interessi fuori dell'ambito lavorativo e un ciclo vitale che gli permetta il necessario recupero psicofisico.

Il sindacato, l'Or.S.A. in particolare, si è battuto e si batte per portare la dirigenza aziendale ad un dialogo volto ad ottenere una discussione aperta alla risoluzione degli innumerevoli problemi che affliggono i lavoratori, tenendo presente anche le peculiarità aziendali: ma da questo orecchio spesso non ci sente.

Si deve lavorare, stando a quello che dice l'azienda, per il bene comune, che bisogna sacrificarsi per ottenere i risultati se vogliamo stare sul mercato e non farci soffocare dalla concorrenza, e quelli che falliscono è perché mollano troppo i cordoni della borsa (è classico il paragone con Trenitalia Cargo).

Allora, va bene tutto, va bene il senso di attaccamento alla giusta causa aziendale ma non può certo andare bene che una persona vada a lavorare, dopo una notte intera di servizio, dopo UNDICI ore di riposo comprensivi dei tempi di rientro a casa, delle incombenze personali e delle necessarie ore di sonno per riprendere una nuova giornata lavorativa.

Come non può andare bene che una giornata di lavoro si protragga per TRE-DICI ore e magari con il rischio frequente di non poter rientrare, e dormire fuori della propria residenza.

Non si possono calpestare i diritti e i bisogni di una persona sempre in nome di quell'attaccamento alla causa aziendale, ci deve essere un limite! Purtroppo, c'è da dire, viviamo in un'epoca in cui la pre-occupazione principale dei governanti e



della classe dirigenziale in generale è quella di ottenere profitti alti, di ottimizzare i costi e l'utilizzo del materiale umano. Si vuole una società che badi solo all'essenziale e al raggiungimento di un benessere che spesso maschera gli interessi di pochi che vivono veramente nell'agio a spese della massa.

A questo punto c'è da chiedersi: quanto costa al macchinista di Nord Cargo un maggior guadagno fittizio di qualche centinaio di euro all'anno rispetto a quanto gli è stato tolto dalla propria sfera privata e familiare? Queste riflessioni che possono sembrare fuori luogo rispetto all'argomento trattato sono, a nostro avviso, importanti per sensibilizzare tutti, lavoratori e dirigenza sindacale, a prendere coscienza della situazione in cui ci troviamo e quella in cui ci proiettiamo andando avanti di questo passo. Quel finto benessere di cui si parlava non fa altro che distogliere soprattutto i giovani che si affacciano al mondo del lavoro dai problemi e dalle condizioni in cui si lavora. In certe situazioni sembra

di essere tornati indietro nel tempo di diversi decenni e tutte le conquiste sindacali fatte si vanno piano piano perdendo.

Il disinteresse diffuso alla partecipazione sindacale, non solamente come attivisti ma soprattutto come lavoratori coscienti, facilita questo processo di degrado e rende la forza lavorativa debole e facilmente attaccabile e controllabile dalle associazioni datoriali che certamente non stanno solo a guardare.

I lavoratori di Nord Cargo, e, sicuramente anche quelli delle aziende che vivono situazioni simili, guardano con attenzione e con ottimismo al contratto unico della mobilità. Sono certi che questo porterà ad una chiarezza delle regole e a porre un limite alle pretese datoriali. Di una cosa dobbiamo essere certi: gli interessi comuni dei lavoratori della mobilità faranno da cemento per unire un settore vasto e inserito in modo capillare nella società. Dobbiamo essere in tanti per formare un unico muro! UNITI SI VINCE!

Il sorriso dei colleghi che sono caduti sul lavoro

Il 10 Ottobre, in occasione dell'anniversario della morte del Capotreno Roberto Moroni, nell'atrio della stazione di Milano Cadorna abbiamo ricordato, con una cerimonia, tutti i morti sul lavoro del gruppo FNM.

Una vita spezzata è sempre una tragedia, ma una vita persa mentre si sta lavorando risulta ancora di più un'ingiustizia insopportabile.

Il lavoro è lo strumento che consente di dare dignità alle ambizioni di emancipazione sociale di ognuno.

Quando il lavoro ci tradisce, quando da strumento di emancipazione diventa negazione di dignità o addirittura strumento di morte, scatta in noi questo senso di ingiustizia che si somma alla tragedia.

Di fronte a tutto ciò l'unica cosa che ci

rimane da fare, oltre continuare a ricordare il sorriso di chi fino a ieri è stato nostro compagno di lavoro, è adoperarsi oltre il possibile affinché queste tragedie non si ripetano, affinché il lavoro torni ad essere strumento di dignità.

Occorre fare qualche riflessione circa ciò che è accaduto, che accade e che potrà

Continua a pag. 10

Segue da pag. 9

accadere nella nostra azienda: il gruppo FNM. Ciò che è accaduto e che accade è che, a fronte di un aumento considerevole dei km/treno effettuati, a partire dal 1996, non vi è stato un ammodernamento tecnologico adeguato delle infrastrutture e del materiale rotabile. Ciò ha comportato inevitabilmente un aumento dei rischi di infortunio, anche grave, per quei lavoratori che operano ogni giorno e che con il loro "saper fare" colmano il deficit di sicurezza creatosi. A più di due anni e mezzo dal tragico incidente di Garbagnate del 14 Marzo 2006 in cui perse la vita il nostro collega Macchinista Giuseppe Girola, alla guida di un mezzo concepito negli anni trenta e senza alcun sistema a bordo di supporto alla condotta, nulla è cambiato. La linea Milano-Saronno, considerata fra le più moderne alle FNM, è ancora attrezzata solamente con la obsoleta ripetizione segnali a 4 codici, e le 22-23 composizioni 730 e 740, prive di alcun sistema di sicurezza se non il dispositivo "Uomo morto" (VACMA) e messe in servizio fra gli anni trenta e quaranta, effettuano circa il 50% del totale dei nostri treni giornalieri. Naturalmente il sostituto procuratore titolare dell'inchiesta ha provveduto a

richiedere l'archiviazione addossando la responsabilità al solito errore umano del macchinista che ha perso la vita. Ma noi ferrovieri facciamo questa unica riflessione: se Giuseppe fosse stato alla guida di un mezzo attrezzato con SCMT, anche se avesse commesso un errore si sarebbe salvato. Potremmo incrociare ancora il suo sorriso tutti i giorni e lui potrebbe raccontarci veramente come è andata quella maledetta sera. Anche il povero Capotreno Roberto Moroni, se fosse ancora tra noi, avrebbe potuto spiegarci come mai quella mattina di un anno fa è rimasto inspiegabilmente in banchina mentre il suo treno partiva e lui istintivamente si attaccava al corrimano per poi cadere qualche centinaio di metri più in là. Un treno nuovo stavolta, moderno, ma con porte che, dotate di un sistema di temporizzazione di chiusura, creano non pochi problemi di funzionamento come documentato ampiamente dai nostri RLS. Non di meno occorre citare le violenze verbali ed anche fisiche che giornalmente subisce il Personale Viaggiante nell'espletare il proprio servizio; certo ciò non è responsabilità aziendale ma comunque l'apatia a cercare soluzioni appropriate da parte delle istituzioni e dell'azienda qualche responsabilità la vede. Ciò che potrebbe accadere, data

la perdurante ed indefinita emergenza, è che gli infortuni aumentino e che ci scappi qualche altra tragedia. Gli investimenti anche consistenti fatti dalla Regione Lombardia, in particolare per il materiale rotabile, non hanno dato ancora i frutti sperati (i nuovi TSR consegnati in minima parte sono ancora lontani dal garantire l'affidabilità prevista) e sull'attrezzaggio con l'SCMT della linea sociale, non abbiamo ancora avuto tempi certi circa l'inizio e la fine dei lavori. Manca poi quel salto culturale che consentirebbe all'azienda di vedere la figura dell'RLS non come mero ratificatore e controllore di documenti, ma come interlocutore attivo di processi virtuosi. Tali processi virtuosi si possono innescare solo implementando l'analisi e la discussione condivisa delle cosiddette "esperienze di ritorno" conseguenti agli incidenti ed infortuni accaduti. La strada da fare è ancora lunga e piena di ostacoli soprattutto se si pensa alla imminente apertura al mercato ed alla attuale deregulation. Perciò è necessaria la proposta di un contratto unico di riferimento. Il ricordo dei nostri colleghi morti deve essere uno stimolo ulteriore a vigilare senza perdere mai di vista i bisogni e gli interessi dei lavoratori, se non lo facessimo sarebbe come dimenticare il loro sorriso!

Cosa è cambiato dall'ultima uscita?

Da aprile di quest'anno, a seguito del Congresso Regionale, si è insediata la nuova Segreteria Regionale SAPIE il cui Segretario Regionale è Parisi Salvatore Matteo. Gli altri componenti di segreteria sono: Lentini Alfonso, Pellegrini Michele, Stella Stefano. Il collega Carli Carlo, Tecnico di Segreteria, presiede un progetto di ultimazione dei lavori, per lo sviluppo della rete ferroviaria partito negli anni 90, che culmineranno, per la Lombardia, con l'expo del 2015. Noi agenti ferroviari che viviamo sulla nostra pelle le difficoltà del nostro mestiere abbiamo estremo bisogno di una Dirigenza attenta alle necessità sia del così detto "mercato", che dei lavoratori. Gli ultimi fatti di cronaca hanno evidenziato, in maniera clamorosa, come all'interno del nostro settore manchi, a

tutti i livelli di responsabilità, la concentrazione idonea a prevenire questi drammatici incidenti. A nostro avviso occorre una presa di coscienza forte in ambito Manutenzione Infrastruttura. La sicurezza viene prima di tutto e questo messaggio deve lanciarlo proprio l'azienda. Bisogna ESORTARE il personale al rispetto delle norme di sicurezza attraverso una campagna di sensibilizzazione. Cio' avrebbe un effetto dirompente perché in antitesi rispetto agli attuali atteggiamenti del "tutto e alla svelta", propinati dai vertici aziendali.

Relazioni Sindacali

Al fine di garantire una maggiore puntualità nelle fasce pendolari, sia a breve sia a lunga distanza, abbiamo concor-



dato con l'azienda un turno di lavoro in seconda per alcune Zone IS, della Lombardia. Si tratta di luoghi dove la funzione strategica del servizio ferroviario, non poteva sopportare disservizi aggravati anche dai tempi di intervento in reperibilità, (o per l'unicità di vettore di mobilità come sulla linea Mortara, o

della AV/AC dove un guasto nel nostro Compartimento avrebbe ripercussioni sulla rete Nazionale).

Anche per le attività straordinarie si è visto protagonista il Sindacato, in quanto si è stati chiamati a svolgere un ruolo determinante, per il raggiungimento di accordi relativi ad attività che vengono svolte in fasce a poca valenza commerciale, di notte e/o nei fine settimana. Infatti si è condiviso con la dirigenza l'utilizzo del personale per un fine settimana al mese oltre al turno della reperibilità. Inoltre con la DCI è stata concordata, (vedi verbale del 19 febbraio 2008), la terza notte "Venerdì/Sabato" nel rispetto del CCNL vigente.

Tutti gli sforzi fatti per migliorare lo scenario sindacale, vengono comunque vanificati dall'endemico malessere che traspare tra gli operatori della manutenzione: la carenza cronica di personale.

La pianificazione delle attività ricorre in modo massiccio alle prestazioni notturne, addirittura superando le 80 notti annue (e sottoponendolo alle visite mediche come "personale notturno"). Ciò malgrado la nostra richiesta di concentrare le lavorazioni notturne nei periodi

dove le condizioni climatiche sono più favorevoli. Puntualmente tale richiesta viene disattesa scaricando la responsabilità sulle ditte o antepoendo attività inderogabili (vedi attivazioni o per lavori al PRG.O).

Le attività anzi dette, oltre a creare stress ai lavoratori impegnati in attività sia di scorte alle ditte sia per attività proprie, gravano pesantemente sul personale che opera al CEI.

I turni di reperibilità lasciano intuire la carenza endemica di personale, in alcune realtà del Compartimento, i turni erano scoperti già nel passato, e le ultime immissioni a Capo Tecnico hanno reso più eloquente le carenze.

Talvolta i turni vengono coperti con personale che ha pochi mesi di esperienza ferroviaria e che quindi non possiede ancora le abilitazioni utili per essere inserito nei suddetti turni di reperibilità.

Nel contesto di relazioni sindacali già descritto, irto di difficoltà e a volte inefficace rispetto alle problematiche in essere, l'unica immancabile consuetudine che resiste nel tempo, è l'arrendevole atteggiamento che alcuni sedicenti,

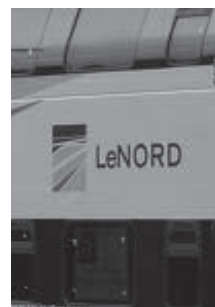
attivisti e ahi noi Quadri sindacali puntualmente mettono in bella mostra nel corso delle trattative con l'azienda (vedi riunione del 3 marzo u.s.). Amici fraterani del dirigente di turno, atteggiamento ondivago dinanzi ai quesiti dei lavoratori, sempre pronti a una "buona parola" per le cause ad personam dell'illuso collega, questi sono i sempre verdi che si aggirano nel mondo sindacale ed è grazie a loro e in verità anche al massimalismo dei lavoratori, che oggi il sindacato viene visto come una costola del sistema capitalistico.

L'identikit ci sembra sufficiente, al resto pensate voi!

Ricordiamo il licenziamento del collega Dante De Angelis, vittima di un provvedimento incivile posto in essere da una lungimirante dirigenza che, invece di agire in modo redditizio al fine di interrompere la serie di morti bianche in ambito manutenzione infrastruttura, ha pensato bene di dedicare il proprio prezioso tempo, licenziando un RLS poiché reo di esercitare il proprio mandato di rappresentante della sicurezza. Noi meritiamo di meglio, facciamoglielo sapere!

Nasce nelle Ferrovie Nord l'Or.S.A. personale viaggiante

La critica e disagiata situazione del Personale Viaggiante delle Ferrovie Nord ha spinto numerosi Capi Treno e Conducenti a riunirsi per affrontare le problematiche che giornalmente affrontano i colleghi del settore. Da questa iniziativa, che si è costituita in modo spontaneo, è nata una piattaforma rivendicativa che ha come obiettivo la risoluzione delle numerose problematiche presenti nella categoria.



LETTERA APERTA AL PERSONALE VIAGGIANTE

Saronno, 24 Ottobre 2008

Colleghi,

da tempo un senso di malessere si è diffuso in tutta la categoria del PV; diritti acquisiti vengono erosi, in nome della necessità di ridurre i costi del lavoro. Ci sentiamo imporre, ormai, sempre più spesso, nuove interpretazioni di regole e regolamenti che ci penalizzano nel lavoro.

Una ferma **PRESA DI POSIZIONE** si rende necessaria in merito a:

- Nuove e sempre più ingenti richieste aziendali di flessibilità del personale;
- Pressioni imposte durante l'espletamento del servizio;

- Turni troppo carichi, senza soste necessarie al recupero;
- Accorpamento continuo di mansioni e doveri, magari a calo di aspetti legati alla sicurezza;
- Op. della Mobilità con inquadramenti e progressioni di carriera peggiorative del CCNL;
- Abilitazioni a CT parziali per il servizio su rete FNM, nel Passante e su rete RFI

Agenti che, per pochi spiccioli, sono costretti a effettuare turni non solo su 5 depositi, ma su intera rete sociale, con un salario inadeguato rispetto alle responsabilità legate alla mansione e insufficiente alle necessità primarie.

Abbiamo capito che **“NON ALTRI SE NON NOI”** dobbiamo fare in modo che il PV torni a essere protagonista, e che soprattutto ritorni ad avere quel peso e quella considerazione dovuti, per ruolo e professionalità. Dobbiamo pensare di risolvere i molti problemi, VECCHI e NUOVI, che da troppo, ormai, affliggono la categoria, con spirito nuovo, e non delegando chi non ha mai fatto o non farà mai più il nostro lavoro. Come si fa a rimanere apatici e indifferenti a quanto ci sta succedendo? DAI ...!!! FORZA ...!!! Capiamo la demoralizzazione del momento, ma una reazione è d'obbligo.

La nostra ragionevolezza è interpretata come debolezza, rischiamo di essere ulteriormente schiacciati.

Quindi...

a) Serve una verifica degli **ORGANICI**, non è ulteriormente tollerabile che il servizio si svolga in virtù di continue sospensioni di SC e R; troppe figure, infatti, infoltiscono solo teoricamente l'organico, senza effettiva prestazione di scorta treni. La categoria deve farsi carico solo del personale temporaneamente o definitivamente ritenuto non idoneo.

b) Occorre più **SICUREZZA** per il PV durante lo svolgimento delle proprie mansioni. Vogliamo maggior presenza delle autorità preposte, che vigilino in modo efficace; diversamente sarà opportuno adottare prese di posizione più significative.

Pensiamo che l'offesa fisica/verbale, lo sputo, la minaccia, ricevuta da UNO solo di noi è come ricevuta da TUTTI. Non tralasciamo le pressioni aziendali: è impensabile che ci vengano cronometrati i secondi, in partenza da Milano e che qualche dirigente dichiarare che servirebbe premiare chi svolge l'incaricamento in 8 (otto) secondi.

c) Ricordiamo che i responsabili diretti di tutto quanto avviene nel comparto viaggiatori del treno siamo noi, la mancanza del consenso porte chiuse, le composizioni lunghe ad agente unico su tratte con impianti in curva, sono condizioni dalle quali scaturiscono difficoltà e responsabilità per tutti noi: **crediamo che simili situazioni necessitino di opportune verifiche presso le sedi appropriate.**

d) Reclamiamo il rispetto degli accordi sottoscritti, serve pervenire alla definizione di un nuovo e più rispondente accordo aziendale per il percorso parametrico; è impensabile con conoscenza certificata di due tipologie di regolamento (FNM e RFI), non avere alcun riconoscimento né normativo né salariale, svolgendo in aggiunta alle mansioni da CT, anche la mansione di 2° macchinista da 10 anni nel "Passante di Milano". E' necessario un opportuno riposizionamento dei livelli parametrici del PV. Siamo l'unica ferrovia in Italia con il Capo Treno a parametro inferiore a quello nazionale d'accesso (140); i CT di LeNord abilitati sino a Lodi non sono abilitati a tutte le linee sociali, a volte addirittura a nessuna; questi sono **OPERATORI DELLA MOBILITÀ a parametro 138**, solo alle FNM hanno mansioni ferroviarie. Per CCNL gli operatori della mobilità **hanno mansioni da parcheggiatore**, non possono emettere biglietti, solo scontrini per il parcheggio, nel qual caso cambierebbero qualifica e parametro. Questa situazione

ne è, a nostro parere, sindacalmente penosa ed individualmente disonorante.

Di problemi, nell'immediato, ce ne sono anche altri che dovranno essere discussi, occorre porsi OBIETTIVI e dare RISPOSTE; saranno a breve programmate delle Assemblee di Deposito, alle quali tutta la categoria è caldamente invitata per prendere posizioni chiare su:

- ✓ Plurideposito
- ✓ Abilitazioni parziali a CT
- ✓ Istruzione biglietti
- ✓ Normative comportamentali in caso di anomalie a bordo
- ✓ Concessione congedi sia in periodi di massima richiesta che di morbida
- ✓ Utilizzo delle riserve totali e parziali
- ✓ Richiami e aggiornamenti professionali
- ✓ Una puntuale disciplina sulle possibilità di ricorrere ai provvedimenti disciplinari

Ci auguriamo di aver espresso al meglio la nostra **IDEA**. Possiamo costruire un gruppo massiccio, unito, in grado di perseguire obiettivi e capace di contare sulle forze di ogni singolo individuo.

Collegli del Personale Viaggiante, Vi chiediamo fiducia e siamo pronti a garantire il nostro impegno, che si trasformerà in risultati positivi, se ci darete

“LA VERA FORZA”

“IL SINDACATO NON È IL FINE ... MA IL MEZZO PER OTTENERE MIGLIORAMENTI PER TUTTO IL P.V.”

Malandra Carlo	<i>dep. Milano</i>
Nonna Barbara	<i>dep. Milano</i>
Damiano Federica	<i>dep. Milano</i>
Tagliabue Enrico	<i>dep. Sveso</i>
Formenton Massimo	<i>dep. Como</i>
Albarano Roberta	<i>dep. Laveno</i>
Marsico Mauro	<i>dep. Novara</i>
Saponara Michele	<i>dep. Bovisa</i>
Stigliano Maria	<i>dep. Asso</i>
Maspes Monica	<i>dep. Asso</i>
Paredi Dario	<i>dep. Asso</i>
Lo Bianco Nando	<i>dep. Seveso</i>
Marcon Alessandra	<i>dep. Varese</i>
Finazzi Valeria	<i>dep. Novate</i>
Marchio Stefano	<i>dep. Como</i>
Forte Alessandro	<i>dep. Varese</i>
Giudici Dimitri	<i>dep. Laveno</i>
Resoconto Giovanna	<i>dep. Bovisa</i>
Di Falco Rosy	<i>dep. Asso</i>
Galimberti Silvano	<i>dep. Asso</i>
Ripellino Marco	<i>dep. Asso</i>

Ma quali dirigenti...?!

Nei tempi antichi, chi aveva lo scettro del comando incitava i propri adepti con discorsi che giustificavano addirittura il sacrificio della propria vita... tanto erano ottimi motivatori!

E per restare in esempi virtuosi di leadership, il "capo" è stato sempre quello che, riconosciuto dai propri collaboratori, ha saputo indirizzare, con un piano di sviluppo adeguato, sia le proprie attività che le risorse umane alle proprie dipendenze, verso indici alti di benessere. Cosa dire? Se dovessimo individuare un dirigente di tal fatta in ferrovia rischieremo di fare la fine di Diogene... e nella lanterna finirebbe perfino l'olio.

Più che per sviluppo, dovremmo ricordare costoro per una grande capacità di demolizione spesso non comprensibile. Come non ricordare una serie di servizi che non esistono più!

Le stazioni, soprattutto le più piccole, che un tempo erano centri di servizio per la comunità, ora, abbandonate, sono spesso ricettacoli di incurie e di disagi sociali!

Come poi non dire del patrimonio immobiliare delle ferrovie in grossa parte alienato... e non si riesce a capire a fronte di quale benefici ottenuti! Ecclatante il caso dei due palazzi alti a Milano P.G! Due palazzi al centro della vita commerciale di Milano, appetiti da più parti per l'importanza della loro posizione centrale, alienati per un piatto di lenticchie! ... con la conseguenza che, per una equivoca e contraddittoria indicazione di "necessità di risparmio", tutte le attività amministrative verranno spostate su impianti di confine difficili da raggiungere (Firenze e Milano Smistamento) con caduta di qualità per le attività e grossi disagi per le persone. (Da un sondaggio effettuato dalla nostra organizzazione, i disagi per gli operatori interessati si consustanziano in 20/22 giorni di maggior impegno orario nell'anno dovuti ai tempi di maggiore percorrenza e di 300 / 400 euro annui per i costi della stessa percorrenza). Allora come vorremmo che fossero i dirigenti FS almeno nei nostri "desiderata"...!



Persone che sappiano ridarci il gusto di essere ferrovieri; che non siano figli di questa o quella "deregulation" che altro non ha fatto che togliere identità ai ferrovieri e a loro stessi; che siano portatori di valori e di responsabilità nell'interesse comune di persone che DEVONO lasciare a chi ci seguirà un costruito... e non delle rovine!

NOTIZIE IN BREVE NOTIZIE IN BREVE NOTIZIE IN BREVE

VACCINAZIONE ANTITETANICA

Per la somministrazione del vaccino il lavoratore deve essere posto in posizione di assenza giustificata. (Circolare **21.09.1984** emessa dal Compartimento di Torino).

PERSONALE VIAGGIANTE

Il 15 maggio 2008, in seguito a Collegio di Conciliazione ed Arbitrato richiesto da una dipendente dell' I.S.R. di MI P.G relativo ad una sanzione disciplinare per non avere espletato le mansioni di "cancellotto", il Presidente del Collegio la annullava in quanto la mansione richiesta non rientra tra quelle previste dalle norme contrattuali.

PERSONALE VIAGGIANTE

Il 28 luglio 2008 in seguito a Collegio di Con-

ciliazione ed Arbitrato richiesto da una dipendente dell' I.A. di Cremona per non aver espletato lavorazione ad agente unico con presenza prima delle 05.00 e partenza del treno dopo le 05.00, il Presidente annullava la sanzione ritenendo corretta e conforme alle norme contrattuali la condotta della lavoratrice.

MOBBING

Con sentenza n. **22858** dell'**11 settembre 2008**, la Cassazione, dopo aver affermato che per la identificazione del mobbing non occorre che la condotta si sia protratta per un ampio periodo, puntualizza le caratteristiche dello stesso:

a. la condotta deve protrarsi nel tempo con l'obiettivo di danneggiare il lavoratore

e si distingue da singoli atti non legali come, ad esempio, la dequalificazione;

b. la volontà deve essere indirizzata al danneggiamento del lavoratore: esso può avvenire sul piano professionale, su quello morale, fisico o sessuale;

c. il datore di lavoro può, sulla base dell'art. 2087 c.c., adottare tutte le misure necessarie affinché la condotta, seppur portata avanti da altro dipendente, cessi: tutto questo ai fini della tutela dell'integrità fisica e morale del lavoratore. La sua responsabilità esiste anche se materialmente la condotta è posta in essere da un prestatore.

SICUREZZA

Le colleghe del Cpo Lombardia che hanno

partecipato alle riunioni del Comitato Ristretto Periferico per lo scambio delle problematiche sulla sicurezza in ambito ferroviario ritengono che vi sia sinergia tra Ferrovie dello Stato/Protezione Aziendale e Polizia Ferroviaria, in quanto hanno constatato che le segnalazioni aziendali vengono prese in considerazione e che alle problematiche di volta in volta emerse vengono date risposte nella riunione successiva.

Diversa è invece la sensazione che le componenti del CPO hanno circa la tutela da parte della POLFER dei colleghi che svolgono servizio a bordo treno. Infatti (come emerge anche dalle esperienze d'aula), molti colleghi riferiscono che quando chiamano la Polizia Ferroviaria perché si trovano in situazioni critiche e/o di potenziale pericolo, gli agenti non sempre intervengono tempestivamente.

Ne consegue che, mentre la percezione del nostro CPO Lombardia sul Comitato Ristretto sia di sinergia tra Azienda e POLFER, tale sinergia non corrisponda però a livello operativo.

Il CPO Lombardia ha deciso di continuare a partecipare ai lavori del Comitato Ristretto per rendersi conto di cosa succede, di quali siano le problematiche legate alla sicurezza in ambito ferroviario e di come vengano affrontate da Azienda e Polizia Ferroviaria. Tutto ciò auspicando di poter avere in futuro



un ruolo attivo, ad esempio chiedendo di poter ricevere direttamente le segnalazioni da parte dei lavoratori.

DIVERSITY MANAGEMENT

La struttura di Comunicazione Interna di FS e di Trenitalia ha comunicato al CPO Nazionale che l'Associazione Nuovi Lavori sta avviando una ricerca sulla gestione della diversità negli ambienti di lavoro, per conto dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali. L'indagine ha già coinvolto altre società come Almoviva e Trambus. L'obiettivo è valutare il livello di sensibilità dei dipendenti sul Diversity Management attinente la diversità di genere e di abilità fisiche. Per esigenze organizzative e metodologiche si è deciso di concentrare l'analisi ai dipendenti che lavorano nell'ambito di Bordo e Assistenza/Vendita, in Trenitalia, nell'area bolognese. L'indagine adotterà il metodo del

Focus Group: ne sono previsti 5 che saranno organizzati nelle prossime settimane.

ASSUNZIONI ATM

l'ATM Milano ha messo a bando una serie di posizioni di assunzione con scadenza **31 dicembre 2008**. Le posizioni a bando riguardano: ingegnere (gestionale/ elettricista/ meccanico) – Esperto di bilancio – CAD designer – Perito (elettronica/ telecomunicazioni/ informatica) – Macchinista metropolitana – Geometra/ Perito – Autista – Capo operaio – Operaio ed altre per un complessivo di 32 qualifiche.

Per avere il quadro generale della ricerca:

1. entrare nel sito www.atm-mi.it/atm/
2. entrare nella finestra 'azienda';
3. scendere a fine schermo ;
4. accedere nello spazio 'Lavorare in atm';
5. offerte di assunzione.

RINNOVO CARICHE ISTITUZIONALI CONGRESSO REGIONALE OR.S.A.:

SEGRETERIA REGIONALE

Coscia Adriano *Segretario Regionale;*
Pallini Carlo *Vice Segretario;*
Cozzolino Francesco *Componente Segreteria;*
Maio Martino *Componente Segreteria;*
Volpi Valter *Componente Segreteria;*

RESPONSABILE DI SETTORE

Bellantone Clemente *Responsabile S.A.P.S.*
Cavallaro Giuseppe *Responsabile SINFAT*
Costa Antonino *Responsabile S.P.V.*
Maio Pasquale *Responsabile SALPAS*
Mister Alberto *Responsabile S.A.T.*
Parisi Salvatore *Responsabile SAPIE*
Stella Luigi *Responsabile Or.S.A. Macchina*

Segreteria Regionale Or.S.A. Lombardia

Telecom 026702596

F.S. 2675 – 2959 - 2543

Fax Telecom 0263712229 F.S. 2229

e-mail: sr.milano.orsaferrrovie@sindacatoorsa.it

Hanno collaborato:

Coscia Adriano – Pallini Carlo – Cozzolino Francesco - Maio Martino - Volpi Valter - Antonazzo Daniela - Bellantone Clemente - Cavallaro Giuseppe - Costa Antonino - De Martino Felice - Giambalvo Roberto - Messenio Giacomo - Parisi Salvatore - Stella Luigi - Vannini Sabrina

Ai colleghi iscritti all'Or.S.A. - Ferrovie ed ai soci del DLF

Come certamente sarai a conoscenza nei prossimi 25-26-27 novembre si svolgeranno le elezioni per il rinnovo dei Consigli Direttivi del DLF.

Allo stesso modo non Ti sfuggerà l'importanza della competizione elettorale che, intesa come un momento di alta democrazia, riproduce un oggettivo riscontro della rappresentanza delle varie organizzazioni sindacali.

Le scorse elezioni hanno rappresentato un momento di successo della nuova Or.S.A. che grazie al contributo di tutti è stata in grado di raddoppiare non solo a Milano, ma in tutta la Lombardia la propria rappresentanza nei vari Consigli Direttivi.

Oggi, serve un maggior impegno affinché il risultato elettorale contribuisca a rinforzare la linea sindacale che da sempre ha visto il nostro sindacato protagonista nella difesa dei diritti dei ferrovieri.

Il riconoscimento della quotidiana attività sindacale, elemento fondamentale e pregnante delle nostre idee passa, anche, attraverso queste competizioni.

Questo appuntamento è giunto, nonostante le nostre pressanti richieste, con enorme ritardo e rappresenta l'occasione per le varie sigle sindacali di proporre come gestire un importante momento del tempo libero dei ferrovieri.

*Non a caso la nostra lista è stata denominata " **Spazio Vita**" ovvero il periodo nel quale i ferrovieri, liberi dal proprio servizio, si ritagliano uno spazio della propria vita partecipando ad iniziative ricreative, sportive, turistiche, etc. da soli o con la propria famiglia.*

In coerenza con la scelta e la linea sindacale, la nostra Organizzazione pone tra i primi obiettivi quello di una gestione trasparente e soprattutto in linea con le esigenze dei lavoratori dove il socio ferroviere e/o pensionato e le loro famiglie rappresentano il primo interesse dell'associazione.

La lista proposta dall'Or.S.A. costruita attraverso la discussione ed il dibattito che ha interessato tutta l'organizzazione è composta da persone che hanno sottoscritto il nostro programma elettorale.

Colleghi che, da sempre, hanno dimostrato alta moralità, capacità, professionalità e spiccato senso di solidarietà qualità riconosciute dai molti colleghi.

In sintesi l'Or.S.A. si impegna ad innovare il modo in cui viene gestito il DLF; in particolare il turismo, che rappresenta il settore trainante, deve essere gestito direttamente dai consiglieri, senza l'intermediazioni di agenzie che ne peggiorano le condizioni di offerta traendone profitti personali.

Le attività sportive, ricreative e culturali sono momenti di aggregazione tra le famiglie e per questo motivo devono avere uno spirito solidale e di sostegno da parte del DLF.

Devono essere incentivate le iniziative orientate a premiare i figli dei soci ferrovieri con borse di studio e con azioni che aiutano e favoriscono la loro vita scolastica.

Le convenzioni e le consulenze rappresentano delle attività che devono essere incrementate per assicurare nel modo più adeguato un servizio.

Infine, non ci stancheremo mai di ribadirlo, il DLF dovrà essere gestito con la massima trasparenza dove il socio ferroviere deve avere la possibilità di visionare i bilanci e di proporre iniziative e correttivi.

In ogni caso, il programma dell'Or.S.A. per essere realizzato integralmente, oltre all'indispensabile consenso in occasione del prossimo voto, richiede la partecipazione attiva attraverso i suggerimenti ed i consigli dei ferrovieri e dei pensionati che rappresentano le formidabili leve che possono concretamente contribuire a migliorare e rivitalizzare l'attività e la funzione del DLF.

La Segreteria Regionale Or.S.A. Lombardia

Vota e fai votare la lista



DLF 25/26/27 NOVEMBRE 2008 RINNOVO CARICHE DEI CONSIGLI DIRETTIVI

I soci ferroviari in servizio ed in quiescenza sono chiamati ad eleggere i nuovi Consigli Direttivi dei DLF.

Il nostro sindacato parteciperà attivamente alla tornata elettorale con le liste a fianco riportate.

L'espressione del voto avviene contrassegnando con una X LA LISTA "SPAZIO VITA" e indicando i candidati nel numero massimo delle preferenze previsto per i vari DLF.

ELENCO CANDIDATI

"Spazio Vita" D.L.F. CREMONA

1	MALARA	ANTONINO
2	SCILLIA	VITO
3	SEVERINO	CATERINA
5	DI SCIACCA	ALFONSO
6	LENA	LUIGI
7	LOMBARDI	MATTEO
8	MAGGI	SERGIO PALMIRO
9	MEZZADRI	GIANLUIGI
10	MONTELLA	GIOVANNI
11	PAVAN	GIANNI

ELENCO CANDIDATI

"Spazio Vita" D.L.F. DOMODOSSOLA

1	MULTARI	ANGELO
2	AFFATATO	SALVATORE
3	BARBAGALLO	PAOLO
4	BERTOLI	VINCENZO
5	BIGLIARDI	CLAUDIO
6	BORRELLI	LUIGI
7	CONSONNI	GIANCARLO
8	FIUMANO'	PASQUALE
9	FUSE'	CINZIA
10	MAFRICI	CARMELO
11	MOSTRATISI	ANSELMO
12	NINO	FRANCO
13	SILVESTRO	GAETANO
14	STELITANO	SALVATORE

ELENCO CANDIDATI

"Spazio Vita" D.L.F. GALLARATE

1	BORDONARO	VINCENZO
2	GAMBELLI	MASSIMO
3	MICHEA	FRANCESCO
4	BARBARO	ROBERTO

ELENCO CANDIDATI

"Spazio Vita" D.L.F. MILANO

1	AGNELLO	SILVESTRE (SILVIO)
2	ANTONAZZO	DANIELA
3	BARBATO	MARIO
4	BELLANTONE	CLEMENTE
5	CAGNES	NICOLO'
6	CAVALLARO	GIUSEPPE
7	CECOTTO	RENATO
8	COSTA	ANTONINO
9	COZZOLINO	FRANCESCO
10	CUPAIOLI	ENNIO
11	FILIPPINI	IVAN
12	LARATRO	MARIO
13	MANGIARLARO	GIUSEPPE
14	NAPOLITANO	VITALIANO
15	ORLANDO	CARMINE
16	SANTACATERINA	PIETRO
17	SGROI	GIUSEPPE
18	SCARPA	MICHELE
19	STELLA	LUIGI
20	VANNINI	SABRINA

ELENCO CANDIDATI

"Spazio Vita" D.L.F. PAVIA

1	ZANOTTI	ANTONIO
2	MOZZILLO	DOMENICO
3	GERIA	GIUSEPPE
4	OPIZZI	ELIANO
5	ZANCATO	LORENZO

ELENCO CANDIDATI

"Spazio Vita" D.L.F. VOGHERA

1	COSCIA	ADRIANO
2	DAFFONCHIO	PAOLO
3	D'ALESSANDRO	MICHELE
4	MACCARINI	GIANLUIGI
5	MAGHINI	LARISSA
6	MORETTI	GIULIO
7	PALLINI	CARLO
8	PERSICO	ROBERTO
9	POZZI	PAOLO
10	RIVOIRA	ENZO
11	STURLA	ERMANO
12	TRAVAGLINI	MARIO
13	VALERI	GIANBENITO