

Settembre 2010

# Or.S.A. INFORMA



**Organizzazione  
Sindacale  
Autonoma e di base**



**Notiziario di informazione sindacale  
dell'OR.S.A. Lombardia**

**Anno IV – Numero 01**

***Responsabile giornale***

Coscia Adriano

***Hanno collaborato:***

**SEGRETERIA REGIONALE OR.S.A.**

Coscia Adriano – Valter Volpi – Cozzolino Francesco – Pallini Carlo

***SPV***

Costa Antonino – Cavallaro Alessandra

***PDM***

Stella Luigi – Pallini Carlo

***SAPS***

Clemente Bellantone

***SINFAT***

Cozzolino Francesco – Vannini Sabrina

***SALPS***

( - )

***SAT***

( - )

***SAPIE***

Parisi Salvatore

***SAPENS***

( - )

***AUTOFERRO***

Valter Volpi

**Redazione**

Costa Antonino  
Antonazzo Daniela  
Cavallaro Alessandra  
Giambalvo Roberto



## Editoriale

# Segreteria Regionale Or.S.A.

## *Il punto della situazione*

A distanza di alcuni mesi ci ritroviamo con una nuova forma grafica ed una rinnovata redazione ma soprattutto con l'impegno di avere una migliore periodicità nella stampa del nostro notiziario che, nonostante la rete informatica permetta una più rapida informazione, rappresenta uno straordinario ed insostituibile strumento di informazione.



È essenziale il contributo di tutti, poiché in continuità con la nostra tradizione siamo impegnati a pubblicare le lettere ed a rispondere ai quesiti che ci saranno posti, tenendo sempre nella massima considerazione le critiche e suggerimenti.

Fatti i necessari e doverosi preamboli, è il momento di affrontare le nostre questioni con l'amara considerazione che, in questi mesi, sono cambiate poche cose; anzi l'iniziativa sindacale ha subito decisi contraccolpi portati dalle imprese, dalle associazioni industriali ed infine dal Governo.

La recente manovra economica, se non opportunamente corretta, determinerà un deciso impatto sui servizi e quindi anche nei trasporti ferroviari, nel solo trasporto regionale il taglio risulta superiore a un milione e duecentomila euro e questo vorrebbe dire cancellare un treno su tre. Il confronto sul CCNL della Mobilità, nonostante la discussione stia affrontando gli articolati più semplici (campo di applicazione - decorrenza e durata - relazioni industriali - accesso al mercato), presenta decise difficoltà; chissà quale sarà il tenore della discussione quanto saranno affrontati temi come l'orario di lavoro, le retribuzioni o ancora le norme che regolano lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Nonostante sia trascorso oltre un anno dall'accordo sottoscritto in sede ministeriale sono stati condivisi solo la premessa, il campo di applicazione, la decorrenza e durata, mentre sono ancora divergenti le posizioni sulle relazioni industriali e sull'accesso al mercato del lavoro.

Con passare del tempo, è apparsa sempre più evidente l'avversione di Asstra e Anav a definire il CCNL unico per tutto il settore dei trasporti, dimostrando quindi di voler mantenere sia le peggiori condizioni di lavoro per i dipen-

denti Autoferro, sia i minori costi di gestione che i vantaggi di una situazione del trasporto così frammentata e disomogenea da impresa ad impresa.



Infatti, queste associazioni, sono giunte a strumentalizzare anche in sede ministeriale l'accordo dello scorso 17 febbraio in cui si era concordato con l'A.D. di Ferrovie Nord Milano l'applicazione del CCNL delle Attività Ferroviarie per le società del gruppo che svolgono trasporto ferroviario e di riflesso anche per TLN.

Questa pregiudiziale aleggiava ed era presente in occasione dell'incontro dei primi di maggio che si è svolto a Milano, oggetto della riunione l'applicazione del CCNL delle A.F. al servizio media lunga percorrenza svolto da Le-Nord (Brennero).

Preoccupante è stata la posizione assunta dalle altre sigle sindacali che, in parziale modifica al verbale del 17 febbraio, hanno condiviso di definire per i dipendenti di TLN un contratto di novazione orientato al CCNL della Mobilità.



Il ricatto posto da Asstra e Anav in sede ministeriale ha portato i risultati sperati, infatti la questione TLN non era per niente attinente alla materia in discussione, ricordiamo a tutti che l'Or.S.A., per questo motivo, non ha sottoscritto il verbale solo nell'ultimo paragrafo, mentre era ed è in linea con i restanti principi espressi nel verbale stesso e relativi al Servizio di Lunga Percorrenza sulla direttrice del Brennero.

Abbiamo decisamente sostenuto e continuiamo a sostenere che in assenza del CCNL della Mobilità, l'unico contratto applicabile ai dipendenti di TLN è quello delle Attività Ferroviarie, in caso contrario siamo anche pronti a mettere in discussione lo stesso progetto; così come in mancanza di adeguate coperture finanziarie non immaginiamo di affrontare la trattativa di TLN con la necessaria positività. Non vogliamo credere e sperare che il parziale dietro front delle altre O.S. sull'applicazione del CCNL delle A.F. per i dipendenti di TLN, nasconda una delle condizioni



di scambio per il prosieguo del negoziato sul CCNL della mobilità.

Superando questa parentesi territoriale, che in ogni caso ha avuto un importante rilievo nel confronto nazionale, occorre soffermarsi sul ruolo del Ministero che, se pur orientato a inseguire un difficile compromesso, mai è stato determinante nei riguardi delle parti aziendali, anzi con diverse ordinanze ha più volte differito scioperi proclamati a sostegno della vertenza con il solo scopo di soffocare le giuste rivendicazioni dei lavoratori.

Ordinanze strumentali con nessun fondamento costituzionale hanno differito scioperi che vedono protagonisti oltre 250.000 lavoratori i quali, interessati da un pericoloso processo di liberalizzazione, stanno cercando di ottenere regole del lavoro comuni per tutte le imprese.

In pratica al sindacato è stata annullata la possibilità di protestare, mentre l'inconcludenza diventava la normalità degli incontri sindacali, questa fase di immobilismo sembra superata da un fitto calendario di incontri svolti dal Ministero avvenuti anche in forma separata (associazioni imprenditoriali - sindacati) che dovrebbero portare entro il mese di giugno alla sospirata definizione dei quattro articoli contrattuali.

In occasioni di questi incontri abbiamo assistito all'ennesima provocazione di Asstra e Anav che hanno inviato una lettera al Ministro chiedendo di svolgere le trattative separatamente da Agens Confindustria questa modalità è assolutamente irrealizzabile e avanzata solo per non fare nulla. A seguito dell'ennesima strumentalizzazione di queste due associazioni tutte le O.S. hanno chiesto l'ennesimo intervento del Ministro che ha convocato tutte le parti il 1° di luglio, che per l'ennesima occasione non ha prodotto alcun risultato ed a cui è seguito lo sciopero dello scorso 8-9 luglio.

I successivi incontri non hanno concretizzato passi in avanti, ancora una volta l'atteggiamento del Ministero non si è dimostrato stringente, infatti la prossima riunione porta la data del 15 settembre, inoltre Asstra ed Anav hanno ritirato la disponibilità a discutere il rinnovo della parte economica.

La risposta sindacale non si è fatta attendere: proclamato lo sciopero nazionale dei trasporti 24 ore dal 30 settembre al 1° ottobre e convocato per i giorni 13-14 settembre l'Attivo nazionale della categoria.



In Lombardia il sindacato non ha assistito a questa situazione da semplice attore infatti è stata richiesta l'applicazione del CCNL delle A.F. nelle due principali imprese merci che operano nel nostro territorio: SBB Cargo e Nord Cargo a quest'ultima è subentrata nella maggioranza azionaria a seguito di trasferimento di ramo di impresa DB Shenker.

Da segnalare che l'ultimo sciopero di 36 ore ha riscontrato un massiccia adesione dei lavoratori 96% in SBB e 87% in DB Shenker segnale dell'effettivo malcontento presente in queste due imprese; qui i lavoratori patiscono condizioni di lavoro veramente gravose sin'anche 5 notti la settimana con prestazioni sino a 12 ore.

Inoltre, sia SBB che DB Shenker propongono come modulo di equipaggio l'agente solo, anzi solissimo che non potrà mai essere accettato in servizio ferroviario come quello cargo; già DB Shenker nell'impianto di Rovato ha applicato senza accordi l'agente solo senza limiti di condotta, orario di lavoro e neppure fascia diurna/notturna.



Finché in queste aziende non si sceglierà di condividere con i lavoratori ed i sindacati le condizioni di lavoro la diatriba sindacale in atto non si attenuerà. L'altra azienda RTC che inizialmente era coinvolta nella vertenza ha deciso di avviare un confronto per l'applicazione del CCNL delle A.F.

Sulla vertenza occorre segnalare un primo positivo risultato: Fer-cargo associazione che raggruppa le principali imprese ferroviarie di trasporto merci ha inviato una lettera alle O.S. nazionali in cui si dimostra disponibile ad avviare un confronto per definire un unico contratto delle merci. Anche nel gruppo F.S., dopo il 15 maggio del 2009 la situazione è in uno stato di completa paralisi, infatti non si è ancora riusciti a definire le questioni arretrate, il premio risultati 2007 - 2008 - 2009 non è stato ancora corrisposto nonostante il nostro A.D. annuncia sostanziali attivi di bilancio.

I recenti incontri che si sono svolti a seguito dell'avvio delle procedure di raffreddamento e conciliazione si sono conclusi con esito negativo, conseguentemente tutte le O.S. hanno proclamato uno sciopero nazionale dei ferrovieri lo scorso 9 Luglio che essendo il primo di tale vertenza avrà la durata di 8 ore.

È stato deciso di far coincidere lo sciopero di F.S. con la mobilitazione proclamata a sostegno del rinnovo contrattuale perché le norme di Legge prevedono che lo stesso soggetto possa dichiarare, nello stesso ambito, un ulteriore sciopero trascorsi tre giorni dall'effettuazione di quello precedentemente dichiarato.

Questo è il motivo per cui lo sciopero del gruppo FS è stato fatto rientrare all'interno dello sciopero della CCNL della mobilità, inoltre ci permette di dichiarare il prossimo sciopero per una durata di 24 ore che, storicamente, riscontra maggiori adesioni.

L'accordo del 15 maggio profondamente contrastato dalla nostra O.S, successivamente modificato e quindi sottoscritto per la parte afferente R.F.I., ha determinato gravi ricadute nei lavoratori di Trenitalia, poiché sono state



concordate importanti modifiche nell'organizzazione del lavoro del PdM - PV e della manutenzione senza ottenere nessuna contropartita per i lavoratori, neanche sul tema della sicurezza.

Oltretutto è rispettato a senso unico infatti le previste assunzioni non sono state ancora effettuate ed oggi i ferrovieri sono scesi a circa 78000 unità.

Per permettere alla categoria di esprimere democraticamente il proprio giudizio l'Or.S.A. ha evidenziato sia all'azienda sia alle altre O.S. la necessità di svolgere un referendum sull'accordo.

Per quanto attiene il confronto a livello territoriale, la completa centralizzazione dell'azienda non permette di affrontare le questioni con pari dignità, F.S. richiede riorganizzazioni, ma allo stesso tempo non è disponibile a riconoscere i relativi riconoscimenti economici.



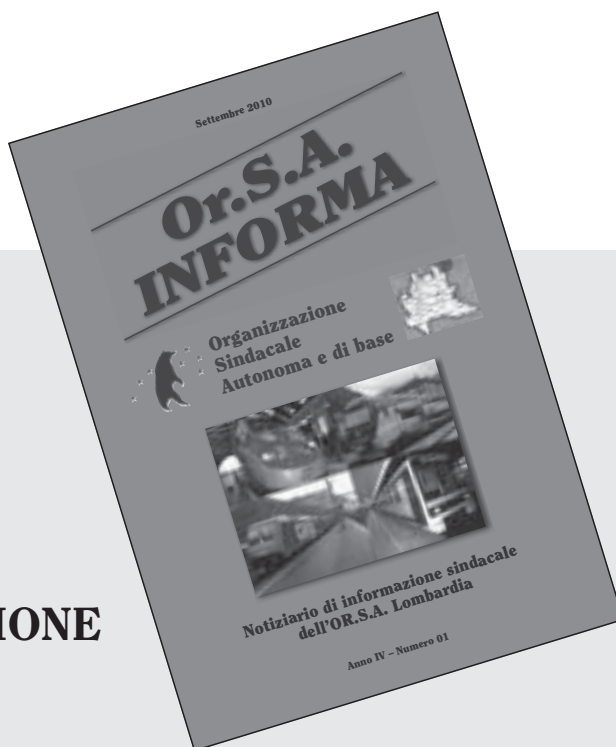
F.S. intende ottenere quello che viene negato a livello nazionale senza concedere nulla: in sintesi si apre un confronto senza contropartite dove il lavoro deve solo dare. È necessario riprendere in mano la situazione attraverso la consapevolezza che le cose cambiano, ma allo stes-

so modo non possono essere cancellate quelle condizioni contrattuali che con anni di sacrificio i ferrovieri si sono conquistati.

Non possiamo trincerarci sul no a prescindere, lasciando all'azienda le cose da fare allo stesso modo dobbiamo avere il coraggio di governare il cambiamento attraverso la partecipazione attiva dei ferrovieri, un percorso difficile e complicato che corre pericolosamente sul confine giusto e sbagliato, ma inseguire le cose è una soluzione che diventa sempre più difficile e sempre meno comprensibile da parte della categoria.



Dobbiamo avere il coraggio di determinare le cose, con la cognizione di chi vive con i lavoratori in una logica libera da qualsiasi condizionamento e con l'obiettivo principale di voler fare e di caratterizzare le cose con il nostro pensiero. Rinnovare lo slancio dei ferrovieri, motivare la categoria, individuare le giuste convergenze tra la nuova realtà lavorativa e la nostra tradizione, indicare obiettivi che siano in linea con la nostra storia ma che tengano in considerazione lo stato delle cose sono fattori di attenta valutazione per rafforzare le nostre azioni sulla base di obiettivi condivisi.



**NOTIZIARIO  
DI INFORMAZIONE  
SINDACALE**

**DELL'OR.S.A.  
LOMBARDIA**



# Appalti F.S.

## *Tra realtà e contraddizione*

Nel corso del 2009 Trenitalia Divisione Trasporto Regionale, per svolgere il servizio del trasporto pubblico locale su ferro, ha rinnovato i contratti di servizio con le regioni.

Attraverso una modifica delle norme di Legge è stato ottenuto da parte di F.S. la garanzia di ottenere, a fronte di investimenti per il rinnovo del materiale rotabile, l'affidamento per un periodo minimo di sei anni rinnovabile per ulteriore sei, nell'occasione Trenitalia ha richiesto che il costo del servizio rispettasse determinati importi previsti nel cosiddetto catalogo.

Questa impostazione è decisamente condivisibile in quanto viene permesso all'azienda di fare impresa, ovvero viene garantito un affidamento a medio lungo termine a fronte di investimenti che determinano un effettivo miglioramento del servizio percepito dalla clientela.

Tutto bene, con la sola eccezione che FS si comporta in modo decisamente contraddittorio nel momento in cui passa da soggetto affidatario a soggetto committente, infatti il servizio di pulizia che viene assegnato con gara di appalto non solo viene affidato per un periodo ridotto (tre anni) ma, oltretutto, viene permesso il massimo ribasso.



Infatti succede che le imprese partecipano con un ribasso smisurato, è immediata una domanda: FS ha esattamente contabilizzato i costi del servizio?

È legittimo e crediamo assolutamente veritiero che la risposta sia affermativa poiché, in caso contrario l'Ing. Moretti rischierebbe di essere denunciato per una cattiva gestione di denaro pubblico.

Conseguentemente appare evidente che le aziende devono recuperare la riduzione dei costi con un robusto recupero sull'organizzazione del lavoro ovvero da investimenti limitati per quanto attiene l'acquisto di nuove attrezzature.

Quindi succede che i turni non vengono rispettati, la flessibilità nell'utilizzazione diventa una norma, gli indumenti di lavoro vengono consegnati in modo assolutamente minimo, i locali e gli spogliatoi, con la complicità di F.S., risultano assolutamente fatiscenti e, in diverse occasioni, non fruibili.

A questo si somma una diversa applicazione degli istituti contrattuali per quanto attiene le competenze accessorie ovvero non si intendono applicare correttamente le norme contrattuali, citiamo a semplice esempio il mancato pagamento dell'indennità notturna in occasione di prestazioni straordinarie (Dussmann).

Ci auguriamo che nessuno pensi a recuperi anche sulle condizioni di sicurezza del personale, se malauguratamente questo si dovesse verificare la nostra risposta sarà immediata e non solo di denuncia alle istituzioni competenti ma anche sotto il profilo individuale nei confronti dei singoli soggetti. Non osiamo pensare cosa sarebbe successo se il sindacato non si fosse imposto per ottenere nei bandi di gara l'obbligo di introdurre clausole sociali atti a garantire l'assunzione del personale precedentemente impiegato e l'applicazione del Contratto delle Attività Ferroviarie.

E quale sarà il salto di qualità che l'Ing. Moretti sta sbandierando o tutto si limiterà ad annunciate operazioni di facciata? Per migliorare il servizio occorre intervenire su molteplici aspetti a partire dalla manutenzione del materiale rotabile, ad una pianificazione dell'attività che invece in molte occasioni viene superata da necessità improvvise, da investimenti, da parte delle aziende, per l'acquisto di attrezzature, per finire al rispetto del lavoro cioè quantificare tempi congrui per svolgere l'attività.



Una cosa è certa il fattore che ha una minore incidenza in tutto il processo è quello umano, allo stesso modo occorre evidenziare che un lavoratore che opera in determinate condizioni di tranquillità, serenità e stabilità del rapporto di lavoro ha una produttività maggiore.

Invece i lavoratori di questo settore stanno vivendo grosse difficoltà ed incertezze sia per quanto attiene la stabilità del rapporto di lavoro sia per il pagamento economico delle competenze economiche non pagate.

Giornalmente nelle sedi sindacali vengono avviate decine e decine vertenze legali per riconosce diritti sacrosanti: TFR e competenze maturate e non corrisposte dalle precedenti ditte, errori nella operazioni contabili delle buste paga, riconoscimenti di diritti negati dalle varie aziende.

Sarebbe più utile per tutti: per F.S., per le aziende, per i lavoratori e per la clientela ferroviaria che le spese che derivano dalle spese legali fossero investiti per migliorare la qualità del servizio e per rispettare i diritti dei lavoratori.

Cosa serve fare gare al massimo ribasso per poi rischiare di pagare (in alcuni casi il rischio si è concretizzato vedi una tantum) le indennità economiche che dovrebbero essere a carico delle aziende, ed offrire un servizio che non rispetta quanto ampiamente pubblicizzato.

A questa domanda dovrebbe rispondere F.S.



## Silvia è tornata tra noi!



**Silvia, apprendista Capo Treno assunta 4 anni fa, l'11 febbraio 2010 aveva visto non rinnovato il suo contratto di lavoro** dopo essere stata formata, per 4 anni, ed aver ottenuto tutte le abilitazioni necessarie per fare il suo lavoro, nei tempi previsti dal contratto, dopo aver lavorato, per 4 anni, sui treni della divisione passeggeri, non sottraendosi a quello che ciò significa (notti, domeniche e festivi al lavoro), dopo aver subito tre infortuni, due dei quali dovuti ad aggressioni a bordo treno (uno di questi episodi le ha provocato un trauma cranico, ed un lungo processo ancora in corso contro un'esponente di una famiglia malavitoso), dopo non aver mai avuto contestazioni disciplinari. Le era stato verbalmente comunicato che era stata valutata "non capace" di fare il nostro lavoro, dopo 4 anni in cui la nostra Azienda ha ottenuto notevoli agevolazioni retributive e contributive attraverso il contratto di apprendistato di quella ragazza e di tutti gli altri ragazzi assunti come lei con quel tipo di contratto, che prevede un cospicuo finanziamento dell'Unione Europea. Come Silvia altri 10 apprendisti a livello nazionale alla fine del contratto sono stati mandati a casa senza alcuna ufficiale motivazione e di conseguenza senza avere la possibilità di confutare e contrastare questa decisione, comunque, in molti casi, con la coscienza di aver soddisfatto le esigenze formative dell'apprendistato. In particolare per Silvia, immediata è stata la mobilitazione dei colleghi e di organismi istituzionali interni ed esterni all'Azienda.

Infatti in pochi giorni sono state raccolte ed inviate ai vertici Aziendali oltre 1500 firme che testimoniavano il disagio e l'indignazione dei colleghi di lavoro per questa ingiusta ed immotivata decisione, registrate prese di posizione di Organismi sindacali, dei Comitati Pari Opportunità e di alti rappresentanti Istituzionali. **I vertici Aziendali**, di fronte a tale mobilitazione ed a tali manifestazioni di solidarietà, riesaminavano la decisione presa dalle strutture aziendali territoriali dell'Emilia Romagna di non confermare il contratto di lavoro di Silvia trasformandolo a tempo indeterminato e **disponevano la sua riassunzione che si è realizzata il giorno 3 maggio 2010 presso la Struttura dell'Assistenza di Bologna C.le.**

L'uso dell'apprendistato professionalizzante, nato per essere finalizzato all'acquisizione di particolari professionalità, non può essere inteso come strumento d'immotivata incertezza nei confronti di giovani lavoratori soprattutto perchè potrebbe legare, com'è certamente accaduto nel caso di Silvia, l'esito del periodo di formazione a logiche e pressioni aziendali che vanno oltre la professionalità ferroviaria da acquisire e che costituiscono un insopportabile intento discriminatorio per i lavoratori, sconfinando fin nell'arbitrio finalizzato, a volte, a personali interessi di visibilità o carriera. Gli apprendisti, fermo restando il raggiungimento dei passaggi formativi, devono a tutti gli effetti essere valutati con le stesse modalità dei lavoratori a tempo indeterminato. Nel caso di Silvia, chi ha disposto il suo allontanamento non corroborato da valutazioni oggettive (il suo libretto formativo è, per altro, secretato: ad oggi non si conoscono ancora le valutazioni riportate e chi le ha sottoscritte), ha ritenuto di non estendere anche a lei la possibilità di prolungare il periodo formativo a copertura di eventuali periodi di assenza (malattia, infortunio, maternità) così come fatto con altri cinque apprendisti dello stesso Impianto e così come previsto possa l'azienda optare dalla normativa vigente in materia. La storia di Silvia ci insegna che la solidarietà tra lavoratori ha un ruolo importante nell'azione di contrasto delle ingiustizie, soprattutto se perpetrate a danno di soggetti più deboli e protetti da minori tutele. È necessario continuare una azione di vigile attenzione per la difesa dei diritti, rivendicare quella chiarezza necessaria per dare serenità e tutela ai futuri ferrovieri, per non disperdere professionalità lavorative e per non sprecare le risorse economiche investite nella formazione.

**Bentornata tra noi**  
**Silvia**



## Rispetto e sicurezza

### S.A.P.I.E. Or.S.A.

#### *Manutenzione Infrastruttura*

#### *Relazione di Segreteria Nazionale*



Benvenuti,

il nostro Consiglio si svolge in un periodo di grande operosità per il nostro Sindacato, impegnato su più fronti aziendali e contrattuali.

I tentativi di emarginazione messi in opera da F.S. nei confronti della nostra Organizzazione, rea di non assistere passiva allo scempio del patrimonio industriale e storico delle Ferrovie dello Stato, non sono bastati a piegarci e neanche a intimorirci, anzi, per certi versi, è cresciuta la nostra volontà di rendere ai colleghi e alla comunità una ferrovia diversa, migliore da quella oggi proposta e accessibile a tutti.

Quest'ultimo anno, nonostante il grande sostegno dei lavoratori e della gente comune, è stato segnato anche dalle divergenze di azione tra le Organizzazioni sindacali.

Le ostilità aziendali nei nostri confronti, per un certo periodo, sono state quanto meno trascurate dalle altre OO.SS., eppure, la nostra presa di posizione nei confronti del Piano Industriale, incentrato solo sulla riduzione del costo del lavoro e delle capacità industriali, oggi sono oggetto di procedure di raffreddamento in atto con il Gruppo F.S., proclamate da tutte le Organizzazioni Sindacali.



È chiaro che la spaccatura del fronte sindacale ne ha indebolito l'azione complessiva, facendolo indietreggiare dinanzi ad una prepotente condotta datoriale, la quale nel frattempo ha "scaricato" sui lavoratori deficit gestionali e di bilancio.

Diminuzione di personale con conseguente aumento dei carichi di lavoro.

Scardinamento delle regole contrattuali, soprattutto quelle concernenti l'orario di lavoro.

Somministrazione indiscriminata di ulteriori carichi di lavoro e utilizzo improprio di strumenti contrattuali come il servizio di reperibilità.

Smodato ricorso all'uso dello straordinario, spesso celato con la motivazione del pronto intervento.

Le "grandi" strategie messe in opera dai vertici F.S., si sono formalizzate verso una riduzione forzata del costo del lavoro e sul ridimensionamento delle capacità produttive di interi settori (merci, biglietteria, manutenzione rotabile e infrastruttura, progettazione, manovra).

Anche in R.F.I., al pari delle altre Aziende del Gruppo, è in atto un inesorabile impoverimento sia patrimoniale che di capacità industriale.

Fatta salva la questione sicurezza di cui ci occuperemo più avanti, quello che preoccupa è la tenuta di capacità del servizio di Manutenzione dell'Infrastruttura.

La manutenzione preventiva è pressoché assente, le poche energie sono concentrate al "correre" dietro ai guasti che si palesano di volta in volta.

Buona parte delle attività ordinarie oltre a quelle straordinarie sono ormai svolte da Ditte appaltatrici, che di conseguenza dettano i tempi di esecuzione dei lavori, spesso disarmonici con le scadenze contrattuali dei ferrovieri.



Il monitoraggio dello stato di salute dell'Infrastruttura è affidato solamente ai treni diagnostici, privilegiando le linee ad alto traffico, ovvero quelle linee ad alto rendimento economico, a discapito delle tipologie di Linee di rango minore (B-C-D).

È innegabile che l'introduzione della Circolare 66 cosiddetta "circolare Triglia", di fatto, ha pressoché azzerato il sistema storico di controllo degli Impianti ferroviari, attribuendo l'attività alla Diagnostica Mobile che però, salvo per le Linee di più grande interesse, non riesce ad assolvere al compito nelle scadenze previste dalle procedure. A nostro avviso, quelli che sono classificati come eventi non prevedibili, potrebbero essere almeno contenuti se ci fosse un controllo "dell'uomo".



Tuttavia, anche se il cambiamento del servizio di sorveglianza degli impianti di linea stenta nelle performance, sotto il punto dei costi, il ridimensionamento dei Piani di Attività aziendale è sicuramente il primo degli obiettivi raggiunti dalla riforma.

L'insieme dei suddetti fattori, rende un quadro allarmante dello stato di salute del servizio della Manutenzione Infrastruttura di R.F.I., un'azienda controllata dallo Stato e delegata al mantenimento in efficienza della rete ferroviaria nazionale.

A noi non sfugge il fatto che R.F.I., a breve, sarà chiamata a garantire l'efficienza dell'infrastruttura alle molteplici Società già titolari di licenza che si apprestano a svolgere servizio viaggiatori e merci. Queste, sicuramente, non esiteranno in rivalse nel caso di disservizio dovuto al malfunzionamento della Rete, ed è facile prevedere che la "montagna" di carta con cui oggi si certifica il buono stato dell'infrastruttura, non basterà a risarcire l'interesse dell'Imprenditore privato, ed è plausibile che la palese mancanza di autogestione di R.F.I., incapace di elaborare strategie che non siano "calate" dal vertice del Gruppo FS, produrrà una riflessione rispetto l'opportunità di collocare la stessa al di fuori del Gruppo.

## ACCORDO DI RIORGANIZZAZIONE TERRITORIALE R.F.I.



Il 19 gennaio scorso abbiamo sottoscritto l'accordo nazionale di riorganizzazione territoriale della linea d'Esercizio di R.F.I.

La trattativa, durata oltre quattro anni (in principio si chiamava progetto Operation), in parte ripropone il vecchio modello delle Direzioni di Rete.

L'accordo riorganizza i settori della Manutenzione Infrastruttura e Movimento, collocando in un'unica Direzione Produzione le attività di manutenzione (escluso il Cei), parte delle attività di Movimento e la Manovra.

La microstruttura resta confermata quella relativa l'accordo del 21 maggio 2004 e quindi restano confermati Zone, Tronchi, Reparti e Unità, attualmente esistenti.

Il C.E.I. passa alle dipendenze del COER.

Vi è noto che, in principio l'Or.S.A. (il 7 Gennaio) non ha aderito all'Accordo sottoscritto dalle altre OO.SS., questo perché la parte relativa all'instaurazione di un doppio turno per le Zone IS ricadenti sui grandi Nodi, a nostro avviso abbisognava di un "corredo" di tutele. Nello specifico: la

tutela della salvaguardia e l'efficienza del servizio di reperibilità; la tutela dei lavoratori quando operanti su binari con circolazione attiva; la tutela del mantenimento dei livelli standard della manutenzione ciclica.

Non riuscendo a inserire nell'accordo le garanzie richieste, decidemmo di non sottoscrivere l'accordo.

L'intesa è stata raggiunta il 19 gennaio a seguito del rilascio da parte di Direzione Produzione di una nota di chiarimenti (da noi richiesta), la quale risolve le criticità evidenziate.

I chiarimenti, di fatto, sventano quelle possibili criticità che si sarebbero potute creare nella fase di applicazione dell'accordo, in ordine di: superamento del servizio di reperibilità; utilizzo dei reperibili in prestazioni pomeridiane; interventi su binari con circolazione attiva, senza l'ausilio di adeguata protezione; rinuncia alla prosecuzione della manutenzione preventiva con conseguenti ricadute sui fabbisogni organici (livelli occupazionali).

L'accordo, sempre per la parte manutenzione, prevede il totale rientro delle attività di rinalzatura del binario e della tesatura della linea di contatto.

Entro l'arco temporale dei prossimi cinque anni, attraverso l'acquisizione di nuovi macchinari, le suddette attività devono essere completamente internalizzate.

Si tratta di una importante accordo, che registra una inversione di tendenza rispetto il moltiplicarsi di manodopera resa da Ditte appaltatrici.



Naturalmente, apprezzando il progetto aziendale, questo per noi è solo un inizio, adesso bisogna mettere "mano" agli Impianti dislocati sul territorio, in termini di uomini e mezzi, poiché, la fuoriuscita anche delle attività standard, da sempre svolta dai ferrovieri, è dovuta alla perdita di capacità industriale di un'Azienda che ha smesso di operare in economia.

Le trattative riguardanti la collocazione del C.E.I. all'interno del C.O.E.R. sono ancora in corso. La nostra richiesta è quella del riposizionamento gerarchico della struttura all'interno del C.O.E.R. che, anziché dipendere dal Master, professionalmente legittimato ma distante dalle esperienze lavorative necessarie a sovrintendere una attività complessa come quella svolta dal C.E.I., deve essere collocata alle dirette dipendenze del Dirigente.

Pertanto, per il buon esito della contrattazione, ci attendiamo una adeguata risposta aziendale alla nostra richiesta. Anche la trattativa riguardante l'organizzazione delle Zone SCC è ancora in atto.



La proposta aziendale di qualificare gli operatori OMH al livello E, è largamente insufficiente rispetto l'esistente. Sul territorio esistono accordi regionali dove gli stessi operatori sono inquadrati al livello D, pertanto la richiesta del Sindacato centrale non può che essere uguale a quella territoriale.

La sensazione è che l'Azienda stia cercando di defilarsi, un po' come accaduto in passato.

In merito, è bene far sapere che noi non siamo intenzionati a far attendere oltre i colleghi e saremo lieti che fosse l'Azienda a qualificarli, anziché il Giudice del lavoro.

## SICUREZZA

Il 2010 comincia come è finito il 2009. Due morti in Manutenzione Infrastruttura nei primi quattro mesi dell'anno.

Dal 2005 ad oggi, gli infortuni mortali ammontano a venti.

Potremmo dire quello che dicevamo nel 2007 piuttosto di quello che argomentavamo l'anno scorso.



I problemi sono sempre gli stessi, solo il numero dei morti cambia.

Oltre ai soliti, finora inutili, "canali" tradizionali aziendali, l'estate scorsa siamo stati ascoltati in audizione dalla



Commissione Parlamentare che si occupa delle cosiddette morti bianche.

Anche in quell'occasione, abbiamo sottoposto all'Onorevole assemblea i dati dell'incredibile sequenza di infortuni mortali occorsi negli ultimi anni in ambito della Manutenzione delle Ferrovie.

Sempre nel 2009 abbiamo formalmente segnalato all'Amministratore Delegato di R.F.I. che, l'iniziativa aziendale di utilizzare i lavoratori della Manutenzione Infrastruttura oltre il limite contrattuale consentito di ottanta notti annue, oltre ad essere un abuso, è un'iniziativa che mette a rischio la salute dei lavoratori.

La risposta dell'Amministratore Delegato è stata: *"abbiamo effettuato un controllo delle prestazioni in cantieri notturni rese nei primi 9 mesi del corrente anno (2009), rilevando che sono stati impiegati, per almeno una notte, 9743 dipendenti con un impegno medio intera rete di 21,62 notti pro-capite"*.



La nota continua sostenendo che, visto che la media complessiva è di 21,62, il vincolo contrattuale di 80 notti è rispettato e che, *eventuali* situazioni di *avvicinamento* al limite, sono casi eccezionali o di una non ottimale distribuzione delle notti fra il personale disponibile.

In pratica, secondo l'Amministratore Delegato di R.F.I., il limite contrattuale (80 notti annue) è raggiunto non quando il singolo lavoratore effettua l'ottantesima prestazione, ma solo quando tutti i ferrovieri della Manutenzione Infrastruttura hanno effettuato ottanta notti nell'anno solare e comunque, la causa di eventuali casi di supero del limite contrattualmente previsto, potrebbe anche essere dovuta ad una non idonea gestione del personale.

L'Osservatorio permanente per la sicurezza, costituito da Società e OO.SS. sia a livello centrale che periferico, non ha prodotto niente.

Ad ogni occasione ci vengono propinati una serie di numeri confortanti.

Calo degli infortuni, formazione ottimale, insomma va sempre tutto bene. Poi però la gente muore, investita, folgorata, schiacciata e, puntualmente, le indagini arrivano sempre alla conclusione che la causa dell'incidente è figlia di comportamenti sbagliati del malcapitato.

Sicuramente quello del manutentore è un mestiere a rischio, dove un attimo di distrazione può risultare fatale, ma certamente non è facendo finta che tutto va bene che il problema si risolve.



Abbiamo chiesto di cambiare il sistema di predisposizione della protezione del cantiere di lavoro, cercando di prevedere e organizzare il servizio già sugli ordini di lavoro.

Nulla!

Abbiamo chiesto un maggiore controllo delle ore giornalmente lavorate dai reperibili, ipotizzando che, vista l'attinenza, il Coordinatore Infrastrutture potrebbe essere una figura idonea a tale sorveglianza.

Nulla!

Abbiamo richiamato l'attenzione rispetto i rischi di stress psicofisico del lavoratore, quando sottoposto a eccessivi nastri lavorativi giornalieri.



Nulla!

Lungo i binari si continua a morire, niente viene modificato, affrontare certi temi in un certo senso da fastidio, si consideri che per gli ultimi tragici eventi (Roccasecca, La Spezia e Livorno Ferraris), ad oggi, l'Azienda non ha ancora informato le Organizzazioni Sindacali sui fatti accaduti.

Venti ferrovieri morti in cinque anni, però gli infortuni sono in calo!

## PROSSIMI IMPEGNI

Dopo lo sciopero di quattro ore del 19 febbraio scorso l'Or.S.A., unitamente alle altre OO.SS. impegnate nel confronto per la creazione del CCNL della Mobilità, ha proclamato una ulteriore azione di sciopero per il prossimo 23 aprile, a sostegno della vertenza in atto.

Il 19 marzo, le Associazioni datoriali ASSTRA e ANAV, hanno comunicato (al Governo) l'intenzione di ritirarsi dal confronto contrattuale. La decisione sarebbe maturata dopo la stipula dell'accordo sindacale raggiunto con la Società TLN, la quale assume a riferimento il Contratto delle Attività Ferroviarie.



È chiaro che gli interessi in gioco sono altissimi, da una parte il Sindacato che intende creare un unico Contratto di riferimento, dall'altra, Aziende che oggi applicano Contratti considerati meno onerosi rispetto a quello delle Attività Ferroviarie che, anche in ottica liberalizzazione, intendono avere "mano libera" rispetto ai trattamenti da somministrare ai dipendenti.



Quello che manca al confronto è l'arbitro, che negli intendimenti doveva essere il Governo.

La questione è aperta, la richiesta di un intervento Governativo è stata avanzata e il Sindacato è consapevole che l'azione di tutela dei diritti dei lavoratori, non può prescindere dal raggiungimento di un Contratto unico di riferimento per il comparto del Trasporto.

- La costituzione di F.S. Telco è ormai una realtà.

Sappiamo che all'interno di "Piazza della Croce Rossa" esiste il documento Statutario e l'elenco dei lavoratori che dovrebbero transitare nella nuova Società.

Eppure nonostante ciò, l'Azienda fino a pochi giorni fa negava l'esistenza anche della costituzione della Società.

Ora, non potendo più negare, R.F.I. ha fissato l'incontro per il prossimo 28 aprile.

Tralasciando sul cliché comportamentale aziendale, lontano dai lavoratori e ormai anche ricambiato, quello che c'è da capire sono le finalità di questa operazione.

Notizie giornalistiche riferiscono di un prossimo inserimento del Gruppo F.S. nel business della telefonia mobile e della trasmissione dati.

Sicuramente la dotazione di apparecchiature tecnologicamente avanzate e la distribuzione capillare della fibra ottica sulla Rete nazionale, rendono logico un tentativo di sfruttamento delle potenzialità degli impianti.

Da parte nostra non vi è nessuna preclusione ad un aumento delle capacità industriali di F.S., è però rilevante che lo standard di efficienza degli impianti di sicurezza correlati al GSM-R e cavi, rimanga invariato.

Sappiamo che a FS Telco dovrebbero confluire circa 180/200 lavoratori provenienti da R.F.I., nello specifico sono coinvolti nel processo i lavoratori TLC-delle Zone tre (3) e i lavoratori del NOC di Roma, l'operazione si realizzerà attraverso una scissione di R.F.I., a favore di FS Telco.

La nuova Società sarà collocata all'interno del Gruppo F.S., per cui sotto il punto di vista contrattuale i colleghi non subiranno ripercussioni, tuttavia, a tutela dei lavoratori, occorrerà prevedere una clausola di possibilità di rientro in altre Società del Gruppo F.S., qualora si verificassero eventi per cui il lavoratore possa rischiare di perdere lo status di dipendente del Gruppo F.S.



Anche in questo caso la questione è ancora da definire, dopo la convocazione del 28 aprile cercheremo di dare una buona informazione ai colleghi e una adeguata tutela.



- Resta appesa la questione relativa al progetto Executive, vicenda che coinvolge gli umori di migliaia di Quadri aziendali.

Il Sindacato ne è venuto a conoscenza il giorno che sono partite le nomine e ancora oggi non abbiamo ricevuto alcun invito dall'Azienda a discuterne.

Al di là degli aspetti relazionali, sbaglia chi pensa che, in fondo è in corso un'azione di compensazione.

Il contratto già prevede due parametri di collocazione dei Quadri, ed esistono altri strumenti contrattuali (IUP) per consentire una "ricompensa".

Qui si parla di altro, noi siamo convinti che, a breve, i colleghi "executive" saranno posti in "trincea", con responsabilità dirigenziali, e dovranno sopperire, anche giuridicamente, alle gravi lacune organizzative della Società.

## CONCLUSIONI

Il quadro complessivo aziendale è desolante, in linea con la situazione sociale del Paese e l'azione sindacale fatica a

raccogliersi in un'unica direzione.

Noi, è ormai da tempo che abbiamo le idee chiare, la nostra scelta è quella di stare con i ferrovieri.



Poco o nulla ci interessa del diktat lanciato dai vertici di F.S. nei confronti della nostra Organizzazione.

La situazione delle F.S. è sotto gli occhi di tutti, ferrovieri, utenti e Politica. I mandati dei vertici del Gruppo sono in scadenza, qualora si decidesse di proseguire in questa direzione, occorrerà assumersi anche la responsabilità politica di tale scelta.

La capacità industriale di R.F.I. è seriamente compromessa, mancano uomini, mezzi e organizzazione.

Tra pochi mesi l'impatto con la liberalizzazione del trasporto su ferro sarà notevole e non si può pensare di gestire la riforma con la carta e i timbri.

Il dramma della catena di morti che si succedono lungo i binari merita ben altra considerazione.

Per noi, che non siamo interessati alle persone ma alle loro azioni, chiunque sarà chiamato ad amministrare, avrà l'obbligo di mettere "mano" al cumulo di problemi mortiferi insistenti nella nostra Azienda.

Rispetto e sicurezza, questo è quello che chiedono i ferrovieri ed è quello per cui noi ci battiamo.



# TECNICO di MANOVRA E CONDOTTA OVVERO “TRAGHETTATORE” *QUALE FUTURO?*

La perplessità del titolo, è perché l'azienda sta implementando anche in TLN Ramo Operativo Trenitalia, quanto già sviluppato ormai da anni nella Divisione Passeggeri Lombardia, la battaglia di principio che l'Or.S.A. sta conducendo in Lombardia attraverso il proprio quadro sindacale Giuseppe Mangialardo sul riconoscimento del giusto Profilo che i Patentati C debbono aver riconosciuto nel prossimo CCNL è ormai nota a tutti, lavoratori, azienda, e sindacati. Il dubbio però rimane in quanto l'azienda ad oggi non si è mai assunta l'onere e la responsabilità nonostante sia continuamente sollecitata dalle OO.SS. di dare risposte concrete ai lavoratori decidendo su inquadramento, declaratoria, profilo e mansioni che di fatto non sono più quelle del settore manovra, ma certamente più vicine a quelle del personale di macchina.



Il Patentato C nasce inizialmente nella Divisione Passeggeri per necessità aziendali di utilizzare più proficuamente il personale di macchina, vengono stipulati accordi sindacali atti a formare e abilitare il personale Tecnico di Manovra e Condotta alla Patente C, il traghettatore acquisisce nuove competenze, di fatto si avvicina al mondo macchina allontanandosi dal mondo manovra, questo avviene a costo zero, senza riconoscimento né economico né contrattuale per i lavoratori.



Ricordiamo che l'art. 21 del CCNL 16.04.2003 Classificazione del Personale al punto 1.2 recita che l'inquadramento del personale è effettuato secondo la declaratoria di livello, il Profilo Professionale e sulla base della rispettiva Figura Professionale, e che la declaratoria esprime il contenuto delle competenze professionali richieste, il Profilo Professionale le capacità necessarie, la Figura Professionale le mansioni da svolgere. Quindi si può desumere, che se questi lavoratori svolgono un'attività riconducibile ad un'altra declaratoria per effetto del conseguimento di un'abilitazione che li porta ad avere competenze professionali di maggior livello e qualità conoscitive che sono proprie di un altro Profilo Professionale, sarebbe corretto che la Società definisse finalmente l'inquadramento dei Patentati C.

Inoltre sempre lo stesso art. 21 al punto 1.5 recita che nel caso di sviluppo tecnico organizzativo di un settore, o che per esigenze produttive dell'azienda vi sia la necessità di individuare nuove figure professionali, gli attori stipulanti il CCNL si possono incontrare per stabilirlo assieme. Purtroppo nonostante esistano le norme contrattuali che sono state scritte e condivise da entrambi le parti quando c'è da applicarle c'è l'insofferenza o il pretesto aziendale per la diversità di vedute in quanto sul piatto della bilancia bisogna mettere i soldoni.

Basterebbe la manifesta volontà aziendale di sedersi al tavolo negoziale per iniziare a discutere di quale futuro dare



ai tanti Tecnici di Manovra e Condotta che hanno permesso che il personale di macchina potesse essere utilizzato esclusivamente per l'attività di condotta e non nei servizi accessori.



TLN stravolgerà ancora di più l'utilizzazione dei Patentati C in quanto il Tecnico di Manovra e Condotta sarà utilizzato sul filo del rasoio normativo rispetto a quanto previsto dalla CCS 11, dalla declaratoria, dall'abilitazione alla Patente C e dalla normativa dell'ANSF. Questo per permettere l'utilizzazione dei Traghettoni sul tratto di linea da Milano Fiorenza a Milano P.G. come secondo agente assieme ai macchinisti di TLN che saranno disponibili a fare da tutor.

Inoltre ci risulta che TLN utilizza impropriamente il personale Tecnico di Manovra e Condotta abilitato alla Patente C a svolgere funzione sia da manovratore che da abilitato alla Patente C, a tal proposito è bene ricordare a tutti i colleghi, che un lavoratore seppur abilitato, può essere utilizzato per l'intera prestazione nel proprio turno di lavoro o da Traghettoni o da manovratore ma non può e non deve svolgere entrambi le mansioni che è riconducibile

ad attività polifunzionale, utilizzazione non prevista dal nostro CCNL ma che sarà probabilmente oggetto di discussione prossimamente al tavolo negoziale nazionale.



Il sindacato unitariamente ha contribuito dopo acceso dibattito alla preparazione di un documento propedeutico alla discussione in sede di rinnovo del CCNL, i cui contenuti delineano le richieste espresse sia in termini tecnici che di normativa contrattuale, a tal proposito l'Or.S.A. il 23.06.2010 ha organizzato un convegno a Roma sul futuro del traghettamento che ha visto la partecipazione di numerosi colleghi provenienti da tutte le ragioni di Italia e appartenenti alle diverse sigle sindacali.

I Tecnici di Manovra e Condotta Patentati C hanno avuto lo stravolgimento della loro vita familiare con turni ed orari di lavoro impossibili e diversi da quelli che svolgevano nel settore di provenienza, si sono impegnati nella formazione professionale che ha permesso all'azienda di raggiungere gli obiettivi. I Patentati C chiedono che la Società nel prossimo rinnovo contrattuale dia finalmente risposte ai tanti lavoratori che con abnegazione hanno contribuito ai risultati raggiunti.



# MOBBING

Nella definizione e nell'identificazione del fenomeno mobbing il criterio temporale, cioè la durata delle persecuzioni, tra tutti i requisiti essenziali (come il vincolo che le azioni avvengono in ambiente di lavoro), è quello che nel corso degli anni, attraverso studi scientifici, è andato soggetto alla trasformazione più significativa.



Il riferimento più preciso e forse più conosciuto, anche per la notorietà e l'autorevolezza dello studioso che lo ha introdotto (Heinz Leymann), si richiama a una durata di tempo del conflitto di almeno sei mesi, con una frequenza minima settimanale.

Sebbene nella maggior parte dei saggi sul tema del mobbing si faccia ancora oggi costante riferimento al fattore temporale, che del resto è inserito nella definizione del fenomeno data da Leymann, a poco a poco esso è andato perdendo consistenza a valore scientifico, al punto da non essere più ritenuto un parametro oggettivamente valido, se non come punto di partenza degli studi sulla reiterazione delle azioni nel mobbing.

Solo l'astensione da qualunque intervento (consocia e determinata, perché strategicamente e organizzativamente decisa, o inconscia e non gestita) da parte di chi, per ruolo e responsabilità, è il trascorrere del tempo nel mobbing non può essere ritenuto un fattore discriminante del fenomeno, un parametro dal quale far dipendere la natura dell'azione persecutoria nei confronti di un individuo-vittima; l'episodio di conflittualità tra colleghi o collaboratori nell'ambiente di lavoro non diverrà mai azione mobbizzante solo perché accade o si ripete in un lasso di tempo più o meno lungo.

Al contrario, in una relazione lavorativa, occorre una volontà da parte dell'aggressore, un preciso disegno distruttivo, una finalità volta all'annientamento o anche chiamato a risolvere conflitti relazionali interni.

Non si può certo escludere che il tempo introduca modifiche nelle motivazioni e nello stato d'animo di colui che, da parte in causa di uno scontro, potrà trasformarsi in un aggressore determinato; ciononostante, questo fattore giocherà sempre un ruolo di scenario, di sfondo. Se anche la situazione potrà assumere sfumature diverse (rabbia, odio, ira, molestia, invidia, persecuzione violenta), ciò avverrà solo perché nella mente dell'esecutore a un certo punto qualcosa di nuovo sarà scattato, maturato ed emerso, mutando i sentimenti e le ragioni di fondo all'origine dello scontro.

Neppure il tempo trascorso senza intervento dopo una segnalazione di disagio lavorativo pervenuta agli organi superiori, quantificato in ore o giorni, potrà rappresentare di per sé un parametro attendibile per stabilire se c'è stato mobbing o meno. Il tempo che trascorrerà fungerà, per così dire, da complice: pur non intervenendo in maniera diretta nel porre in essere il fatto riprovevole, ne sarà, in qualche modo, un agevolatore, un amplificatore di reazioni.

E così, una serie di episodi di diversa natura, dalle caratteristiche di dubbia intenzionalità persecutoria, ma dai chiari contorni di insostenibilità, pesantezza, ingestibilità, radicati in uno specifico contesto lavorativo e tra determinati soggetti attivi e/o attori, costituirà potenzialmente, una base importante per lo sviluppo di dinamiche mobbizzanti, di desideri e intenzioni di maltrattamento, esclusione e violenza. "C'era rispetto reciproco fino all'anno scorso. Certo, lui sapeva che il fumo in stanza mi dava fastidio, ma fino a quando mi occupavo solo di relazioni con il mercato estero, eravamo riusciti a trovare un accordo. Le cose sono cambiate solo dopo l'accorpamento dei due settori del mercato estero e di quello italiano (che gestiva lui), e che oggi sono entrambi sotto la mia direzione.



Adesso, passato da poco un mese, quando dobbiamo lavorare insieme a un progetto, sembra lo faccia apposta a raddoppiare il numero di sigarette, a tenere il portacenere sul tavolo di lavoro. E guai a dirgli qualcosa: è intrattabile, scontroso... Se va avan-





ti così, sarò costretta a chiedere di cambiare settore". Cinque mesi anziché sei, due episodi consecutivi in pochi giorni di un conflitto a frequenza minima settimanale non possono, anzi non devono essere elementi tali da giustificare la rinuncia ad agire per la tutela della propria personalità e dignità in ambito lavorativo. Perciò, sarà giusto chiedere alla vittima di dimostrare, attraverso prove di diversa natura, l'oggettività delle accuse rivolte contro questo o quell'aggressore, la veridicità dei fatti ritenuti persecutori, le finalità perverse al fondo degli scontri di conflittualità lavorativa, le sofferenze patite, i disturbi fisici e psichici riscontrati, le patologie mobbing-correlate.



Per questo, con l'espressione "tempo del mobbing" si indicherà il periodo che il soggetto, trascorsa la fase di analisi dei comportamenti compiuti nei suoi confronti e percepito il suo status di vittima, dedicherà al recupe-



ro di prove utili per dimostrare l'attendibilità delle sue accuse, alla gestione della sua situazione di debolezza e vulnerabilità, alla difesa del proprio posto di lavoro a costo della salute e della rispettabilità. Tale periodo, quindi, non dovrà mai essere prolungato più del necessario, al solo scopo di adattarlo ai parametri prefissati e sempre uguali. Sarebbe un'inutile crudeltà aspettare che il tempo di permanenza nella sofferenza e nel disagio, nella drammatica attesa di un rinnovato gesto di violenza e sopraffazione, raggiunga quella soglia astrattamente determinata da una definizione che, seppur scientificamente elaborata, difficilmente si presta a considerare tutte le situazioni di vita.



D'altra parte, è opportuno specificare che il mobbing, pur essendo un fenomeno di interesse europeo, per la sua intrinseca natura di distorsione delle relazioni interpersonali in ambiente di lavoro, non può non essere considerato alla luce della tipicità culturale e sociale del paese in cui viene a svilupparsi. Pertanto, pur nella sua varietà e variabilità di dinamiche, di situazioni, di modi di manifestarsi, il mobbing in Italia avrà caratteristiche che lo renderanno necessariamente diverso dalle manifestazioni che il fenomeno assume in altre parti d'Europa. Si può infatti tracciare un'ipotetica, ma concreta, linea di separazione tra i paesi del Nord e quelli della fascia mediterranea, tra società in cui vige una lunga tradizione di rispetto dell'individuo, della sua personalità, ma anche delle relazioni interpersonali, fuori e dentro gli ambienti di lavoro, regolate da norme non scritte basate sul riguardo, sulla non propensione allo scontro verbale, sull'assenza intrinseca di conflittualità. Ne consegue che in Italia non si potrà automaticamente esportare e applicare un modello e dei criteri studiati e riconosciuti come validi per altri contesti. Una società avanzata e nordica quale quella svedese (terra di origine di Leymann e patria dei suoi primi studi) potrà classificare come mobbing un'azione di maltrattamento protratta per sei mesi, mentre in una realtà del Sud, come l'Italia, un simile lasso di tempo apparirà del tutto inadeguato, al punto da rendere necessaria una revisione in funzione della diversa realtà socio-culturale del nostro paese.



E che dire del nostro sistema giudiziario e dei tempi di lunghi di risoluzione delle cause, soprattutto di quelle civili? La parte lesa, non potendo, nella maggior parte dei casi, permettersi di andarsene, di dimettersi per passare a un altro ambiente di lavoro, più sereno, sarà costretta a trascorrere il lungo tempo di attesa della sentenza nel contesto lavorativo a lei non favorevole. In questo modo si moltiplicherà, al di là dei tempi richiesti, il tempo di forzata permanenza in situazione di disagio e isolamento e la vittima continuerà a porgere inevitabilmente il fianco al suo aggressore e ai suoi eventuali complici, favorendo l'aumento esponenziale di dinamiche e situazioni mobbizzanti. Il tempo del mobbing sarà dunque il tempo che ciascuna dinamica persecutoria durerà, tra la ricerca delle prove da un lato e il desiderio profondo, dall'altro, di porre fine nel più breve tempo possibile a una vicenda drammaticamente onerosa, anche solo per le conseguenze che comporta in termini di salute psicofisica.

La tutela dell'immagine del Gruppo e il rispetto degli elementi distintivi aziendali sono aspetti imprescindibili nel contesto competitivo in cui opera la nostra Azienda.

In tale contesto rientra la cura della propria immagine richiesta al personale che, per le mansioni assegnate, opera a diretto contatto con la clientela, anche attraverso il rispetto delle norme sulla divisa aziendale.

Ciò premesso, come già avvenuto negli anni precedenti, con la presente comunicazione si forniscono ulteriori indicazioni in merito all'adempimento del dovere di indossare la divisa aziendale in considerazione dell'approssimarsi del periodo di massimo caldo.

In particolare, fermo restando il rispetto delle prescrizioni contenute nel nuovo Regolamento Divise (Disposizione di Gruppo n. 133 del 15.4.2010) sulla cura del proprio aspetto, in presenza di particolari condizioni climatiche e operative, al Personale degli Equipaggi è consentito togliere:

- la giacca nel corso delle operazioni sottobordo
- la giacca e il cappello a bordo treno qualora non sia funzionante l'impianto di condizionamento dell'aria.

In ogni caso, dovranno essere sempre indossati la cravatta o il foulard, il contrassegno identificativo e, sottobordo, il capello.

Si raccomanda nuovamente il puntuale rispetto delle prescrizioni in argomento, nonché l'adozione di comportamenti tesi ad elevare i livelli qualitativi del servizio reso e ad offrire alla clientela un'immagine d'eccellenza della Società.

La presente dovrà essere portata a conoscenza del personale interessato nei modi d'uso.



**Or.S.A.**

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

**SETTORE FERROVIE**

**SEGRETERIA GENERALE**

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: [www.orsaferrrovie.it](http://www.orsaferrrovie.it)

E-mail: [sg.orsaferrrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsaferrrovie@sindacatoorsa.it)

Roma, 12 maggio 2010  
Prot. n° 084/S.G./Or.S.A.

Dott. Domenico Braccialarghe  
Direttore Centrale Risorse Umane e  
Organizzazione  
FS S.p.A.

Dott. Riccardo Pozzi  
Direzione Personale e Organizzazione  
RFI S.p.A.

Dott. Romani Marco  
Direzione Risorse Umane e Organizzazione  
Trenitalia S.p.A.

OGGETTO - Regolamento Divise (Allegato alla DdG n. 133 /DCRUO del 15 aprile 2010).

In relazione alla circolare in oggetto si comunica quanto segue.

Il comma 2 dell'art. 45 del CCNL 2003 - 2006 dispone che *“E' fatto obbligo al dipendente di indossare sia la divisa prescritta che gli oggetti di vestiario. A tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici”*. Da ciò si evince che il Personale non ha l'obbligo di indossare la divisa nella propria dimora, ma nei locali predisposti all'uso dall'Azienda.

Le strutture logistiche (locali spogliatoio e armadietti) approntate nella maggior parte degli impianti sono inadeguate. Gli armadietti non possono contenere tutti gli indumenti forniti dall'azienda; spesso non sono predisposte sedute necessarie alla vestizione del personale ed i servizi igienici (WC e docce) sono insufficienti o inadeguati.

Inoltre, nei casi in cui il personale inizi o termini il servizio in impianti diversi da quelli dove sono allocate tali strutture, cioè nella residenza amministrativa, il loro utilizzo imporrebbe un significativo aumento dell'impegno lavorativo a carico del lavoratore; impegno che non viene riconosciuto. E' bene ricordare che, sulla materia in oggetto, esiste un consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui i tempi per indossare e dismettere la divisa debbano essere ritenuti tempi di lavoro a tutti gli effetti economici e normativi.

Quanto all'onere di mantenere la propria divisa sempre pulita, va evidenziato che, in generale, tale onere non può gravare sul lavoratore e che, in particolare, alcune categorie di lavoratori operano in ambienti esposti allo sporco e non curati con idonei cicli di pulizia. Tale condizione li esporrebbe ad oneri significativi se solo si pensa che molti dei capi forniti vanno lavati a secco (giacche e pantaloni).

Parimenti, quanto alla possibilità che i capi danneggiati vengano reintegrati e addebitati al lavoratore, occorre tener presente che taluni ambienti di lavoro sono caratterizzati da sporgenze, spigoli, passaggi ristretti e sono causa frequente di danneggiamento al vestiario (talvolta anche di infortuni al personale). Pertanto, non è accettabile che in una simile condizione si prevedano, da un lato le medesime scadenze della fornitura e, dall'altro, addirittura il pagamento a carico dei lavoratori dei capi eventualmente danneggiati.

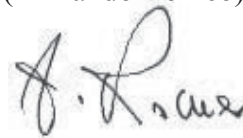
Infine, oltre a segnalare che alcuni capi del vestiario fornito non appaiono adatti alle condizioni climatiche dell'intera rete (es: maglioni leggeri e pantaloni estivi pesanti) , si rileva che in base all'art. 51 lettera c) *“Il personale deve indossare la divisa prevista o gli indumenti protettivi e i dispositivi di protezione individuale forniti dall'azienda”*. Di conseguenza, disporre ulteriori obblighi rispetto al colore e al modello di ulteriori indumenti o accessori non forniti dall'azienda stessa (cinture, calze e scarpe) travalica gli obblighi contrattuali. Altrettanto inesigibili, sono le imposizioni sulla sfera individuale, riguardanti l'immagine e l'aspetto fisico.

Inoltre, è opportuno un richiamo alla C.O. 84/A.D. del 21/07/2004 che, in presenza di condizioni climatiche particolari, consente al personale dei treni una deroga dall'obbligo di indossare la divisa in maniera completa.

Per tutte le ragioni esposte, emerge chiaramente che le stringenti disposizioni in oggetto sono inesigibili, alcune per carenze organizzative e di dotazione vestiario, altre perché interferiscono con la sfera privata e personale.

Distinti saluti

Il Segretario Generale  
(Armando Romeo)





# TEMPO DI CAMBIAMENTI NELLE STAZIONI DI FERROVIE NORD MILANO



Da qualche mese anche nel settore stazioni è presente l'OrSA, che nasce dalla volontà di alcuni colleghi di dare una scossa all'immobilismo sindacale che ormai da troppo tempo fa parte integrante della nostra azienda, Ferrovienord. Mese per mese stiamo crescendo anche di numero (siamo già a quota 80 circa) e tutto ciò ci inorgoglia ma ci fa anche riflettere; i molti commenti dei Colleghi fanno riferimento al bisogno di un sindacato flessibile, più vicino alla quotidianità e che non sia statico e macchinoso. Molte persone hanno perso la fiducia nelle "tradizionali" forme di rappresentanza, allontanandosi sempre di più e subendo passivamente ogni azione/disposizione aziendale, non a caso il numero dei "non iscritti" supera di gran lunga le adesioni ad ogni OO.SS.

L'OrSA – Stazioni nasce in questo contesto, per dare voce a tutte quelle persone che credono ancora in un sindacato libero da qualsiasi vincolo politico e che porti ad obiettivo proprio gli interessi della quotidianità del nostro lavoro; abbiamo inoltre la speranza di riuscire a riconquistare tra i colleghi quella fiducia perduta.



Le RSU che da un lato (LeNord) rivendicano ed ottengono giusti riconoscimenti, dall'altro (Ferrovienord) sono ferme. Gli attori, che in alcuni casi sono anche gli stessi, se da

una parte riescono a dialogare e portare risultati (ciò che sta avvenendo per TLN è tangibile) dall'altra non riescono nemmeno a discutere di turni grafici (ormai ce li impongono senza neppure i preliminari avvisi e verifiche come da accordi sottoscritti).

La scelta di rinnovare la fiducia a questa RSU può avere un senso solo se lo si guarda dal lato di LeNord, ma nella nostra realtà, Ferrovienord, ormai è fuori tempo. Non rispecchiando più le reali forze in campo, è necessario cambiare a 360° per poter affrontare al meglio i molteplici problemi che, ormai da tantissimo tempo, sono irrisolti.

Le Innovazioni tecnologiche avanzano richiedendo al personale nuove professionalità, conoscenze ed ulteriori responsabilità. Tutto ciò sempre in cambio di nulla.



Un progetto aziendale serio di "come", "quando" e "cosa" andremo a fare è una domanda aperta alla quale da tempo si attende risposta.

Nessuna certezza ma importanti interrogativi vengono posti:

Oggi quale ruolo ha il sindacato nella nostra Azienda?

Che fine ha fatto il rapporto diretto tra rappresentanti e lavoratori?

Consapevoli delle molteplici difficoltà che tutto ciò può portare, ma fiduciosi che la costituzione dell'OrSA nel settore "movimento" possa portare beneficio a tutto il movimento sindacale e soprattutto a tutti i lavoratori di Ferrovienord, ora possiamo-dire:

## CI SIAMO ANCHE NOI DELLE STAZIONI!!

I Colleghi che con coraggio si sono resi disponibili ad effettuare opera di attivisti sono: **Luca Brunetti, Daniele Caspani, Pino Crusco, Valeria Dell'Olivo, Leonardo Gambacorta, Francesca Lo Bianco, Ivan Meroni, Papin Simone e Michele Sinzieri;**

a loro, tutti i lavoratori di Ferrovienord che vogliono informazioni sul nostro sindacato, OrSA-STAZIONI, possono fare riferimento.

Ovviamente estendiamo a chiunque l'invito di svolgere attività sindacale nell'OrSA, la condizione UNICA che serve è la voglia di essere protagonisti del proprio futuro e non di delegare sempre altri, **tutti possono aiutare... e serve l'aiuto di tutti.**



## “MI COMUNICO” *il linguaggio di genere*



“MI COMUNICO” è un progetto presentato durante il convegno tenutosi a Palazzo Isimbardi il giorno 24 giugno 2010 a cui hanno partecipato alcune rappresentanti del CPO Lombardia, avente come finalità la comunicazione di genere ovvero si intende promuovere l’uso di un linguaggio comune più ampio e flessibile, in modo che esso sia in grado di registrare anche la presenza femminile nei vari aspetti della vita quotidiana. La comunicazione infatti deve essere sempre attenta al principio di non discriminazione tra i sessi, deve sempre tenere presente che si sta rivolgendo a uomini e donne, evitando rappresentazioni stereotipate dei due generi.

Nonostante siano passati oltre 20 anni, in Italia il dibattito su un uso non sessista della lingua è ancora agli esordi, e nella lingua correntemente usata dai media, dalla stampa nonché nel parlato e nello scritto comuni, si utilizzano a tutt’oggi pochissimi neologismi e si tende ad usare il maschile con funzione neutra.



Nel corso del tempo le donne hanno conquistato ruoli e carriere nella società, inizialmente appannaggio del genere maschile, tuttavia la lingua italiana è rimasta statica, anzi la nostra lingua così come il nostro modo di esprimerci hanno faticato ad adattarsi. Se i femminili sono ben presenti per ruoli e mestieri tradizionalmente svolti dalle

donne (casalinga, massaia, governante, infermiera) per altri ruoli invece non è entrato nell’uso comune l’adeguamento al femminile dei sostantivi (la capitana, la notaia, la colonnella, la ministra ...).

Uno degli strumenti principali di cui dispongono le Istituzioni e le Aziende per le attività di comunicazione, e sul quale è possibile agire per attivare meccanismi virtuosi di attenzione alle pari opportunità di genere è il CCNL. Auspichiamo pertanto che anche nella nostra Azienda entrino nell’uso corrente i sostantivi: la capotreno, la capostazione, la manovratrice, la professional ... per valorizzare il ruolo della donna nelle varie attività.



Molto spesso anche il marketing e la pubblicità, per immettere sul mercato un prodotto, usano il corpo femminile in maniera strumentale, offensiva. Quelle immagini violente, volgari, irrispettose sono un danno per le donne e per l’intera società, sono un danno per il presente e per il futuro che desideriamo, perché minano alla base la possibilità di una convivenza civile e rispettosa dei generi.



Si chiede pertanto l’applicazione della Risoluzione del Parlamento Europeo del 3/9/2008 sull’impatto della pubblicità sulla parità tra uomini e donne affinché su cartelloni pubblicitari, canali televisivi, pagine web o riviste non compaiano più immagini lesive della dignità femminile.



## Seminario Donne

# Personale Viaggiante

## Rimini 08-09 Marzo 2010



In occasione della "Festa delle Donne" il sindacato Or.s.a., in collaborazione con il C.p.o., ha organizzato un Convegno Nazionale *di donne per le donne*. Tema del giorno era l'analisi critica e realistica delle lavoratrici nel Settore Personale Viaggiante. I lavori sono stati aperti dal Segretario Nazionale S.p.v. Angelo Multari che ha esortato le colleghe ad intervenire liberamente, facendo conto d'essere in una familiare "sala riserva".

La tesi più accreditata sull'origine della ricorrenza dell'Otto Marzo ci è stata esposta da Anna Carla Purificati, CT Frecciarossa ISP Roma: in quel giorno del 1908 ben 129 operaie della ditta "Cotton" furono rinchiusse nella fabbrica nella quale protestavano da giorni per le loro dure condizioni di lavoro e furono uccise nel rogo appiccato allo stabile per ordine del datore di lavoro, Mr. Johnson. Anni più tardi, fu Rosa Luxemburg a proporre quella data come simbolo di lotta internazionale contro l'oppressione nei confronti delle donne. Anna ha concluso facendo un appello alla coscienza delle presenti, chiedendo a tutte di superare le banali divisioni immaginarie e concrete che l'Azienda sta creando con la nascita di Divisioni e turni, ricordando che i parametri secondo cui il personale è stato assegnato ad un turno piuttosto che a un altro sono assolutamente soggettivi e secretati. Non esiste personale di "serie A" o di "serie B", siamo tutti lavoratori della stessa Società e come tali tutti insieme dobbiamo lottare perché quei diritti, che ancora esistono, non vengano cancellati per perseguire meri interessi personali.

Ha preso quindi parola la Segretaria Nazionale del C.p.o. Ilda che, dopo alcuni cenni storici sulla nascita della Festa della Donna, ha ben esposto il quadro normativo di riferimento per il C.p.o. e per la tutela della donna-lavoratrice. (creare link elenco rif base delle leggi da estrapolare da cd + dati statistici in breve)

Né è seguito un dibattito spontaneo e molto partecipato, in cui tutte le lavoratrici, provenienti da ogni regione d'Italia, hanno espresso dubbi, domande o semplicemente condiviso il loro vissuto manifestando amarezza rispetto a quanto ancora la figura del CT - donna venga sminuita. Con un occhio al mondo del lavoro in genere, è emerso invece come esista alla base del problema il dato di fatto che

la società civile in Italia ancora fatichi a riconoscere alla Donna l'importanza del suo ruolo. È Lei che porta avanti la casa e l'educazione dei figli, che contribuisce nel contempo al sostegno economico della famiglia, senza però poter fare affidamento sugli strumenti utili perché possa godere di un certo spazio per sé stessa o possa contare di fare avanzamenti di carriera. I mass media ci bombardano di pubblicità in cui la Donna è proposta come felice e amata solo all'interno delle mura domestiche, magari mentre accudisce i figli e il marito o quando è dedicata alle pulizie di casa. Altra cosa è quando è Lei a ricoprire posti manageriali all'interno di grandi aziende: è triste, sola e spesso "acida". Questi stereotipi, tipici dei Paesi mediterranei, vanno contrastati con politiche culturali mirate.



Come espresso nella Nota aggiuntiva "Donne, Innovazione, Crescita" del rapporto sullo stato di attuazione del Programma Nazionale di Riforma 06-08, con riferimento agli obiettivi proposti nelle "Strategie di Lisbona", è evidente che un buono sviluppo economico nazionale passa anche dal sostegno alle Donne. Attualmente l'Italia si trova agli ultimi posti in Europa rispetto al tasso di occupazione femminile (46,3 % rispetto alla media europea 57,4%), aggravando così anche la sua posizione rispetto al tasso di occupazione totale. Va fatto rilevare inoltre la solita disparità tra i dati del centro-nord e quelli registrati nel Mezzogiorno, dove ovviamente la situazione è ancora più critica. Numeri che sono però in contrasto con una media di scolarizzazione femminile in linea con l'U.E. Puntare sullo sviluppo del lavoro femminile in Paesi come l'Italia porterebbe ad un vantaggioso aumento della crescita in termini di PIL. Risulta inoltre che il tasso di natalità sia, a differenza del comune pensare, decisamente più elevato in quei Paesi che hanno una percentuale maggiore di donne-lavoratrici e dove c'è di contro una buona politica socio-famigliare. Tra gli obiettivi fissati a Lisbona c'è quello di riequilibrare le responsabilità del lavoro di cura, normalmente affidato alle donne: una migliore suddivisione del carico tra uomo e donna, porta ad un'ottimizzazione del tempo che la donna può così dedicare a sé stessa o ad avanzamenti di carriera. Un dato preoccupante è infatti quello che rileva quante donne siano costrette a lasciare il



mondo del lavoro dopo una maternità o a causa della presenza di un familiare disabile a carico, sia perché l'azienda la penalizza dal punto di vista degli orari, sia perché il sistema socio-sanitario-familiare non offre aiuti completi o sufficientemente sostenibili economicamente. Una soluzione concreta consiste nell'incentivare le aziende a promuovere il part-time nel lavoro femminile, un'azione che ovviamente deve correre di pari passo con un aiuto concreto alle famiglie. In Italia in poche ricorrono a questa formula di orario, mentre in Nord Europa è considerato un ottimo strumento di conciliazione tra vita lavorativa e privata. Un'altra via percorribile è l'incoraggiamento al lavoro flessibile, ovvero formule di impiego con orari contrattabili in sintonia con le esigenze della donna. Un obiettivo fondamentale è poi sfondare la barriera dei nidi così come oggi li conosciamo: portarli ad avere orari estremamente adattabili alle reali esigenze delle varie mamme e far sì che venga riconosciuto l'aspetto pubblico e imprescindibile del suo accesso così come nelle scuole dell'infanzia (materne).

A termine dei lavori, le partecipanti al convegno hanno deciso di stendere un documento di sintesi che raccoglie l'analisi delle criticità nel loro settore e le richieste perché queste difficoltà vengano superate.



## DOCUMENTO DI SINTESI

In data 8 e 9 Marzo 2010 a Rimini si è tenuto il primo seminario interamente dedicato al ruolo e alle problematiche della donna nel trasporto ferroviario e nella società odierna in genere.

Le sessanta donne presenti si sono fatte portatrici delle loro esperienze lavorative distinte per tipologie di realtà territoriali e compartimentali, rilevando i seguenti problemi:

- Difficoltà nel conciliare la vita lavorativa con il ruolo di madre.
- Difficoltà di accesso al part-time temporaneo e inutilità dello stesso qualora sia concesso in forma "verticale".
- Mancanza di sicurezza a bordo treno e nelle stazioni impresenziate, soprattutto nella fascia notturna.
- Difficoltà nel ricevere un pronto intervento da parte delle autorità preposte.
- Carenza totale di igiene e comfort nelle toilette a bordo treno, nei dormitori, nelle sale riserva e nelle mense.
- Abolizione arbitraria della circolare 25 (attestazione del personale al turno) e mancanza di trasparenza nei requisiti della selezione del personale.

- Scarsa valorizzazione dell'autorevolezza del capotreno-donna, aggravato e supportato dalle campagne pubblicitarie aziendali.
- Ridotta percentuale di donne nelle qualifiche dirigenziali e area quadri.

A seguito di un partecipato dibattito, si propone quanto segue:

- Creazione di strutture aziendali per l'infanzia a vantaggio delle lavoratrici per ottimizzare i tempi di trasferimento casa-asilo-lavoro, aumentando così la loro possibilità di carriera. L'Azienda, utilizzando strutture dismesse da RFI otterrebbe di contro sgravi fiscali, fondi finanziamento e un buon ritorno di immagine.
- Fare pressioni perché nel prossimo CCNL venga data la possibilità anche al personale viaggiante di usufruire del part-time orizzontale e reversibile.
- Rivedere le competenze di Protezione Aziendale FS; adeguare gli orari di presenziamento POLFER; squadre di scorta rinforzate nei turni serali/notturni.
- Avviare una campagna mediatica volta a tutelare e riqualificare la figura del Capotreno, quale lavoratore e pubblico ufficiale, valorizzandone le competenze e il ruolo.
- Offrire alle donne lavoratrici pari accesso a tutte le misure di sviluppo e di qualificazione professionale, utilizzando le risorse umane esistenti.





*In attesa di scoprire cosa ci riserverà il domani, ci auspichiamo che in un futuro non troppo lontano la società civile riconosca alla donna la poliedricità che la caratterizza garantendole di conseguenza anche gli strumenti idonei ad impiegarla.*



Emanuele Amadio, responsabile del sistema informatico dell'Or.s.a., ha proposto la creazione di una sezione dedicata alle donne nel sito del S.p.v. ([www.personaleviaggianteorsa.it](http://www.personaleviaggianteorsa.it)) ed ha richiesto la collaborazione delle donne presenti, che ovviamente non si sono lasciate scappare questa opportunità! Invito tutti quindi a visionare questo spazio dedicato all'universo femminile, in cui troverete utili informazioni per vivere meglio il ruolo di donna-lavoratrice e tutte le ultime novità sul piano legislativo. Ritengo sia un'iniziativa importante, perché ho constatato con rammarico che esistono purtroppo ancora molte donne che vivono la loro discriminazione e imparità come un imprescindibile dato di fatto dell'essere donna. Non è così ed è

tempo che tutte prendano ne coscienza. Grazie a questa sezione mostreremo che esistono nel Mondo realtà molto distanti dalla nostra, alle quali noi dobbiamo puntare.

Questo primo Convegno ha certamente dato una svolta significativa alla linea del nostro Sindacato, al quale rendo il merito di aver dimostrato una certa sensibilità alle criticità che noi donne viviamo quotidianamente. Ora sta a noi cogliere l'occasione per diventare protagoniste del nostro futuro e parte attiva di una realtà che possiamo migliorare, dando connotati assai diversi rispetto a quelli conosciuti fin'ora. Io mi auguro che il prossimo appuntamento sia completamente ideato, organizzato e gestito da noi donne, perché confido che da qui a un anno il gruppo di lavoro si sia consolidato e che un altro passo avanti venga fatto.



*Rimini, 9 Marzo 2010*

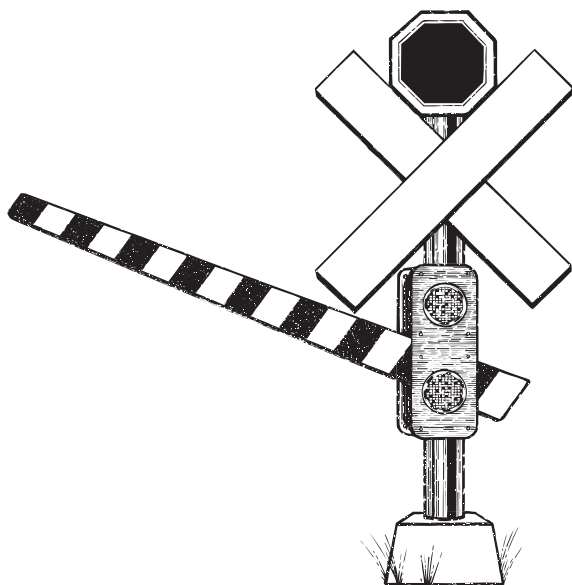
*Le Donne del Personale Viaggiante*



## Personale Viaggiante «PASSAGGI A LIVELLO»

# ANNULLATA dal Tribunale di Milano SANZIONE DISCIPLINARE a R.L.S. *(cinque giorni di sospensione dal servizio)*

Giorno 29 Aprile si è svolto, presso il Tribunale di Milano, il procedimento giudiziario nei confronti dell'RLS Antonino Costa (rappresentante sicurezza dei lavoratori) richiesto da Trenitalia, in quanto la stessa aveva impugnato il ricorso presentato dal dipendente presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro di Milano di cui Collegio di Conciliazione ed Arbitrato (art. 7 Legge 300/70).



La vertenza era relativa ad una sanzione disciplinare (cinque giorni di sospensione dal servizio) per non aver ordinato la partenza del convoglio dalla stazione di Torre de' Pecenardi in quanto, in qualità di Capo Treno era ha conoscenza che due P.L. (passaggi a livello) risultavano aperti e non presenziati, ma soprattutto il tempo per garantire il loro presenziamento che ne avrebbe permesso l'attraversamento sarebbe stato eccessivo.

Il dipendente assistito e difeso dall'Avvocato Daniele Bartolomeo del foro di Torino metteva invece in evidenza come il comportamento del capo treno e soprattutto del RLS è stato improntato tutto alla sicurezza d'esercizio e alla sicurezza dei clienti trasportati a bordo.

Durante la discussione è stato, per l'ennesima occasione, evidenziato casomai ve fosse ancora bisogno, che il passaggio sui PL deve avvenire in regime di presenziamento. Con questo giudizio viene finalmente chiarito che la decisione di oltrepassare un PL impresenziato non è responsabilità esclusiva del Personale di Macchina, ma chiaramente del responsabile del convoglio, pertanto anche del capo treno.

Alla luce di ciò, dopo ampia discussione e tenuto conto che il RLS aveva agito secondo le norme tutelando assolutamente la sicurezza in generale, il Presidente annullava la sanzione,

Quanto deliberato rappresenta un importante risultato non solo per l'annullamento della sanzione disciplinare ma, soprattutto, perchè è stato chiarito anche in Lombardia la diatriba sui PL e sulle responsabilità (PDM / CT). Ancora una volta dopo i "cancelletti", "agente unico prima delle 5:00" l'Or.S.A. dimostra di tutelare i lavoratori nei fatti e non con le parole o peggio ancora con le promesse.

**UNITI A DIFESA DEI DIRITTI  
DEI LAVORATORI**



## SETTORE MACCHINA



### DIVISIONE PASSEGGERI

Nelle diverse riunioni susseguitesi in questi mesi per la D. P. N/I, l'Azienda ha presentato la situazione mediante una analisi delle azioni commerciali e dei processi industriali in atto e di quelli in programma per il 2010.

Tramite slide sono state definite le linee di prodotto e la relativa specializzazione, indicando le percentuali di offerta per il 2010 in termini di treno/km:

Freccia Rossa + 25% tr/km;  
Freccia Argento + 9% tr/km;  
Freccia Bianca + 3% tr/km;  
Servizi di Base - 8% tr/km.

In termini complessivi una produzione costante che viene ricollocata dal servizio universale di base al servizio a mercato.

Per quanto riguarda lo standard di prodotto equipaggi l'Azienda punta sul progetto di gestione del personale denominato IVU (di cui daremo qualche dettaglio in un altro articolo) che entrerà (forse) in esercizio a Settembre sia al trasporto Passeggeri che al trasporto regionale.



È un programma costato circa 16 M/euro a "carattere chiuso" composto da strisce treno, strisce di riserva e strisce di disponibilità che, ottimizzando la singola produzione giornaliera di ogni singolo lavoratore fa risparmiare all'Azienda fior di milioni/euro.

Sempre in relazione al progetto equipaggi, l'azienda ha illustrato una macro struttura che denota la chiara intenzione di accorpamenti degli impianti attualmente esistenti nell'ottica dell'unificazione della gestione del pdm e pdb. Il processo **Freccia Rossa** rimane nella configurazione attuale senza cambiamenti.

- Per quanto attiene **Freccia Argento**: l'azienda prevede una sede gestionale a ROMA (con capo impianto e responsabile qualità) ed un impianto associato a VENEZIA (tv 303);
- in merito al segmento **Freccia Bianca**: una sede gestionale a VENEZIA (con capo impianto e responsabile qualità) e impianti associati a MILANO E ANCONA (tv 303);

infine per i **Servizi di Base**:

7 sedi gestionali MI GE BO RM NA BA RC (con capo impianto e responsabile qualità) e 6 impianti associati TO VR FI PI FG ME (tv 303).



Nella fase iniziale del progetto si prevede il mantenimento di un responsabile di impianto, un solo responsabile della qualità e due linee separate di istruttori.

Per quanto riguarda la ripartizione dei servizi, l'impresa ha dichiarato di voler perseguire obiettivi di recupero della produttività del pdm attraverso deroghe normative riguardanti i limiti massimi di condotta previsti per l'equipaggio ad agente solo oggetto dall'accordo del 15 maggio 2009.

L'azienda ritiene inoltre di voler aumentare il rapporto condotta/agente ritenuta ad oggi insoddisfacente, eliminare cambi di personale lungo il percorso per recupero degli indici prestazionali, eliminare i nastri di accettazione in impianto e ridurre i servizi di traghettamento in particolare in arrivo.

Nel ribadire la volontà di un recupero di produttività del pdm l'azienda ha preannunciato di voler derogare i limiti di condotta (in particolare per i servizi in A/R Roma - Milano FAST di Freccia Rossa) passando dalle 4h30 a 6 h e per i servizi freccia argento treni a destino superando le 4h.

Ovviamente le nostre considerazioni sono del tutto negative a conferma delle criticità da noi rilevate in merito alle proiezioni programmatiche a suo tempo proposte.





## DPR E TLN

Anche in questo ramo del trasporto passeggeri è prevista l'attuazione del progetto IVU e la sua attivazione sarà comunque posticipata rispetto al cambio turno del 13 giugno.

Per il momento con, appunto, il nuovo cambio turno si sta assistendo ad una riduzione arbitraria dei tempi medi e accessori dei materiali treno (che è stata oggetto di una lettera di contestazione ufficiale della nostra struttura nazionale), ad un aumento medio delle flessibilità nei turni e a diversi episodi di irrigidimento aziendale in materia disciplinare che danno l'impressione di fare da prologo ad un periodo di peggioramenti normativi come già evidenziato dalle proposte, per ora solo accennate, riguardanti la DP N/I. Del resto gli scenari futuri si prevedono molto variegati a seconda dei vari ambiti regionali e, ovviamente, in questo frangente il ristagno delle trattative sul CCNL della Mobilità non lasciano intravedere orizzonti illuminati. Per quanto esposto risulta naturale che attualmente non siano in corso incontri relativi ad un piano di impresa rivelandosi questa già "spacchettata" rispetto alle varie Regioni.



## DIVISIONE CARGO

Questa Divisione sembra essere caduta nel caos.

Dal bilancio 2009 risulta essere la portatrice di deficit, 300 mln di euro, e quindi l'imperativo assoluto della dirigenza è diventato: "abbattere i costi", in tutti modi possibili.

Dal cambio turno di dicembre 2009 si è riscontrato, quindi, un abbattimento delle giornate turno non corrispondente ad un calo di produzione ma ad un addensamento di servizi nei turni, e quindi la manovra è sembrata più che altro uno stratagemma per evidenziare una situazione di esubero di personale.

In tal senso acquista una logica l'ostinata opposizione del responsabile nazionale turni all'inserimento di strisce di disponibilità in turno, che, a nostro parere, avrebbero fatto fronte al disagio di un gran numero di macchinisti che



da anni erano stati inseriti in turno, i quali, nonostante un'età anagrafica non più "verde", si sono ritrovati di nuovo ad avere la vita sociale scombuscolata.

In tanto, in Lombardia, la RSU macchina 77 ha concordato, il 9 giugno 2010, dopo averlo richiesto già dal cambio turno di dicembre 2009, l'inserimento in turno di una settina di disponibilità.

Per il momento l'inserimento è avvenuto solo nel turno TE B di Milano Smistamento, ma l'importante è aver fatto passare il principio che la disponibilità in turno non incide sull'esigenza di personale ma serve a rendere meno oneroso questo lavoro dal punto di vista sociale.



La confusione è stata, artatamente, alimentata da una serie di scelte aziendali, spesso in contraddizione le une con le altre, tra cui delle interpellanze per mobilità verso altre Divisioni e altre qualifiche, col risultato che si sta diffondendo un forte senso di insicurezza e di mancanza di garanzie per il futuro che, come un cane che si morde la coda, dà spazio a scelte individuali dettate dalla fretta che comunque portano l'effetto del fuggi-fuggi generale e quindi della diminuzione di personale (in alcuni casi incautamente eccessiva) che, in fin dei conti, risponde solo all'imperativo assoluto citato all'inizio.

A livello nazionale si sono susseguiti incontri che alimentavano le aspettative che riguardavano le voci insistenti di attivazione del Fondo di Sostegno al reddito, ma quegli incontri hanno dato luogo alla presentazione, da parte dell'Azienda, di una serie di documenti e tabelle sulle intenzioni della dirigenza cui non hanno mai fatto seguito trattative di merito tese a raggiungere un accordo.

Francamente, temiamo che l'Azienda stia prendendo tempo in attesa da un lato che il ridimensionamento striscian-



te della Divisione continui, e dall'altro che maturino delle condizioni (al momento sconosciute) per effetto delle quali possa mettere le parti sociali di fronte a chissà quale fatto compiuto.

Siamo consapevoli del fatto che questo articolo ponga più dubbi di quanti non ne sciolga ma, in tutta sincerità, riteniamo che in questa delicata fase non ci siano molti spazi per le false illusioni che, tra l'altro, risulterebbero pericolose.



## ALTRE IMPRESE

È stato avviato un confronto in particolare con due società di trasporto private RTC e Le NORD.

In **RTC** una volta stabilito il tema del confronto, applicazione del CCNL AF, e dopo ben 5 incontri serviti principalmente a verificare le distanze tra le parti, si è giunti ad un verbale d'incontro che partendo dall'elenco dei temi trattati e con la prospettiva del CCNL della mobilità ha definito i termini del lavoro per i prossimi incontri.

Quindi si lavorerà per trovare soluzioni che, mediante una temporizzazione, portino i lavoratori di RTC all'applicazione di un contratto di lavoro collettivo ovvero il CCNL AF. Affrontando i temi nel corso delle varie riunioni abbiamo potuto verificare che le maggiori distanze si concentrano per il pdm sulla prestazione massima giornaliera, sulla tipologia dei RFR e naturalmente sul lavoro notturno in tutti i suoi aspetti prestazione, individuazione e numero massimo.



In **FNM Le NORD**, partendo dal verbale d'incontro del 17 febbraio 2010 nel quale si concordava per questa impresa l'applicazione del CCNL AF, si sono svolti due incontri che hanno affrontato ed analizzato le differenze economiche e normative tra il CCNL AF e i contratti AutoFerro e aziendali.

Anche in questo caso esistono delle differenze che visto la particolarità del servizio, Treni Pax che si possono paragonare ai nostri servizi di base N/I, non creano grosse distanze in termini di prestazioni.

Il problema di maggior rilievo per il pdm risiede nel fatto che non è stato ancora affrontato l'equipaggio: ossia l'agente solo. Naturalmente gli intendimenti aziendali

vanno nella direzione di confermare tale modulo di condotta anche con il nuovo CCNL e su questo, almeno per quanto ci riguarda, non ci saranno margini di trattativa. Sarà cura dei coordinatori nazionali operativi mettere al corrente il coordinamento nazionale dei successivi sviluppi.



## CONCLUSIONI

L'evidenza che il nostro capitolo sulla D. P. N/I sia più dettagliato degli altri testimoniatore, fatalmente, quelli che sono gli interessi predominanti di questa dirigenza aziendale: l'Alta Velocità.

Difatti rispetto a questo ramo di produzione l'Azienda sembra avere le idee chiare e, anzi, sembra avere un reale piano industriale che è pronta a sottoporre a trattativa, per le altre divisioni sembra demandare a qualcosa di non ben definito ed è per questo che, a nostro parere, gli sforzi di tutte le organizzazioni sindacali, strategicamente, dovrebbero essere concentrati sul raggiungimento del Contratto Unico della Mobilità unica vera garanzia per il futuro di tutti i lavoratori dei trasporti.





# RACCOLTA FIRME PER IL REFERENDUM



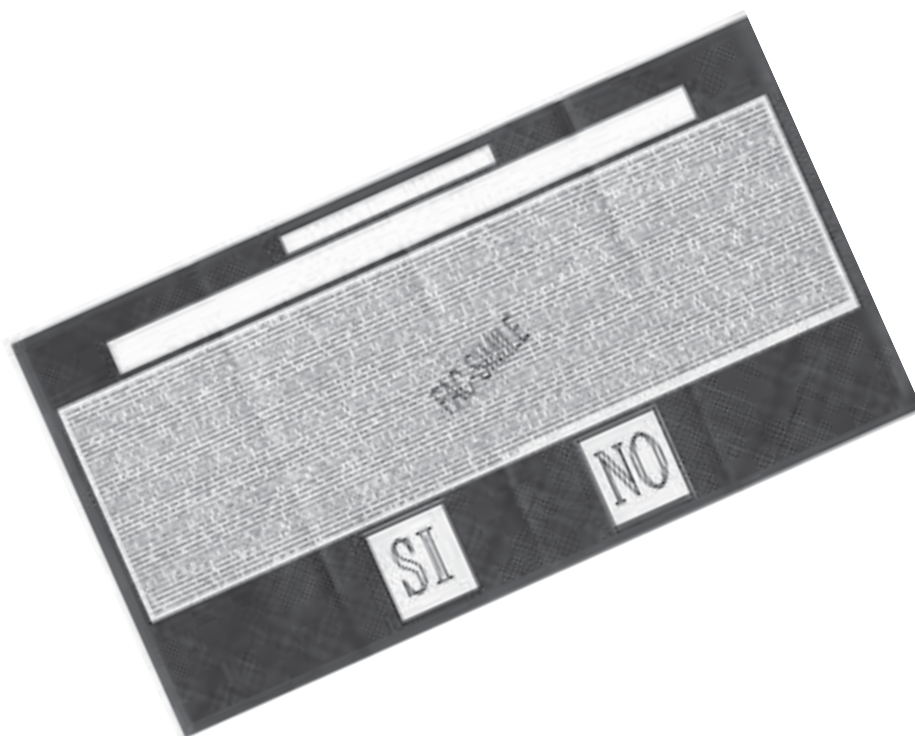
Il 15 maggio 2009, come tutti sanno, è stato firmato l'accordo che introduceva in Ferrovia una nuova organizzazione del lavoro degli equipaggi macchina: l'agente solo di condotta.

Quell'accordo non è stato sottoscritto dall'Or.S.A. in quanto, pur segnando un cambio epocale alla normativa degli equipaggi macchina, non poneva la benché minima attenzione a quello che avrebbe comportato come conseguenze sullo stress, sulla salute, non contemplava nulla rispetto al mansionario del personale, non sfiorava nemmeno la questione "inidoneità" e ignorava del tutto l'intera problematica relativa al pronto soccorso in linea in caso di malore del macchinista. Queste, per sommi capi, alcune delle motivazioni della non sottoscrizione di quell'accordo.



Dal cambio orario del giugno 2009, quindi, con l'andata in vigore della nuova normativa, la nostra Organizzazione ha messo in piedi una protesta tra i macchinisti e i capitreno con la quale, a inizio servizio, il PdM comandato ad effettuare un servizio ad *agente solo*, in base alle norme per la sicurezza, richiedeva la presenza in cabina di guida del capotreno o di un altro agente abilitato all'accompagnamento alla condotta.

Nel periodo iniziale si è avuta una risposta molto consistente da parte del PdM della DPR e anche gli scioperi a sostegno della vertenza finalizzata alla modifica di quell'accordo hanno riscosso adesioni che la nostra organizzazione non registrava da anni. Col procedere del tempo sono arrivate le contestazioni e le relative proposte di sanzione ai colleghi che avevano aderito alla protesta, e





l'Or.S.A. ha deciso di sorvolare sugli arbitrati e di procedere con una causa collettiva direttamente in tribunale, soprattutto dopo aver appreso che Trenitalia aveva sostenuto, in diverse sedi, finanche giudiziarie, che i lavoratori contrari al summenzionato accordo siano soltanto quelli sanzionati per i noti rifiuti (qualche centinaio), mentre la stragrande maggioranza dei macchinisti riterrebbero "... *legittima la condotta ad agente solo*" e ne avrebbero accettato l'applicazione, dovendosi, in sostanza, ritenere il contratto concluso per fatti concludenti.



Tali affermazioni, anche in virtù della vertenza in corso - fortemente impedita dagli interventi inibitori del Governo e dagli obblighi di rarefazione degli scioperi imposti nei servizi essenziali -, hanno un rilevante significato "politico-sindacale" al punto che questa Organizzazione ha ritenuto opportuno, anzi necessario, avviare una consultazione sia tra tutto il personale di macchina che tra i soli iscritti all'Or.S.A. della medesima categoria, al fine di richiedere l'indizione di un referendum sulla parte dell'accordo riguardante gli equipaggi macchina.

A fronte di un periodo di raccolta firme di circa 50 giorni, i macchinisti contattati sono stati circa 7000 su un totale di 11000, e le firme a sostegno sono risultate 6534, quindi ben oltre il 50% sul totale (59,4%).

I macchinisti associati all'Or.S.A. hanno inoltre denunciato un pesante clima intimidatorio e hanno espresso totale solidarietà verso i colleghi sanzionati per il rifiuto delle prestazioni ad agente solo.

I legali che patrocinano i procedimenti legali accennati poco prima affermano che il numero di quelle firme tor-

nerà sicuramente utile in sede di dibattito, quando ci sarà da smentire le affermazioni aziendali circa l'accettazione del nuovo modulo di condotta da parte della maggioranza dei macchinisti.

La nostra Segreteria Generale ha già richiesto ufficialmente l'indizione del referendum ed è delle ultime ore il diniego di Trenitalia motivato dal fatto che il CCNL AF prevede che la richiesta debba essere posta unitariamente da tutti i firmatari di contratto e che, comunque, ad ora "*si caratterizza anche per un'assoluta carenza di attualità dal momento che essa riguarda una materia ormai consolidata all'interno del Gruppo FS*" (citazione dalla lettera di risposta dell'Azienda del 24/06/2010).

In merito ci preme segnalare qualcosa che sa di beffa, cioè l'intervista rilasciata dal segr. Gen. Agg. della FIT-CISL, Giovanni Luciano, a "Panorama Economy", sotto ricopiata, e il fatto che anche essa risulti "inattuale" un forte rammarico lo suscita anche in noi.

La goccia che ha fatto traboccare il vaso è stata la scoperta che Fs non ha fatto «prenotazioni» all'Inps per gli sgravi fiscali sulla parte variabile della retribuzione: segno che anche quest'anno, come già dal 2007 al 2009, non ci saranno premi di risultato per i ferrovieri italiani. Ma è una scontentezza di lunga data quella che ha portato i sindacati confederali a rompere con l'a.d. **Mauro Moretti**, dopo un'apertura che ha consentito l'introduzione pacifica del macchinista unico voluto dall'azienda. «La nostra disponibilità al dialogo» dice a *Panorama Economy* il segretario generale aggiunto della Fit Cisl, **Giovanni Luciano**, «non è stata contraccambiata e siamo scesi da 106 mila a 77 mila dipendenti. Ora basta». Prima conseguenza: la proclamazione di uno sciopero di 8 ore dalle 9 alle 17 del prossimo 9 luglio.

(s.cav.)



## PROGETTO IVU



L'Azienda presenta il nuovo progetto quale supporto decisionale per rendere più snello ed efficace il processo di gestione del pdm e pdb (circa 18.000 dipendenti 11000 pdm e 7000 pdb) in particolar modo nei momenti di criticità (riprogrammazioni, carenza di personale, assenze improvvise ecc.).

La programmazione degli equipaggi come è oggi (AS is) e come sarà domani (TO be) è il primo focus dell'esposizione seguito dagli aspetti progettuali, dai vantaggi attesi, dalle novità, dalle evoluzioni conseguenti, dalla criticità, dalla suite di IVU e dal Web client.

Oggi la pianificazione dei servizi è svolta in base all'orario, alle leggi e alle norme previste dal CCNL, ai turni macchina, alle mense, ai dormitori contemperando le necessità imposte dalle variabili (malattie, formazione, ferie ecc.) e normalmente ha durata annuale.



## CON IVU – RAIL

si formano gli allacciamenti migliori dal punto di vista prestazionale aggregati in turni individuali con sviluppo mensile attraverso l'elaborazione dei dati inerenti: norme contrattuali, leggi, turni loc. formazione, visite sanitarie, variabili di produzione, servizi straordinari, richieste di ferie, consistenze equipaggi, dislocazione depositi, logistica infrastrutturale ecc... Quindi turni individuali per tutte le risorse e per un periodo mensile. Il programma prevede diverse fasi di elaborazione.



## IVU PARING

prestazioni giornaliere migliori allacciamenti (un turno individuale giornaliero) rappresenta il primo passaggio per la costruzione dei turni.



## IVU ROSTERING

viene montato il turno (introduzione delle risorse in base alle condizioni di lavoro privilegiando il riposo settimanale a discapito di quello giornaliero) e completa la lavorazione dei dati.

Successivamente il personale attraverso la **PIATTAFORMA WEB** formula le cosiddette "desiderate" ovvero le richieste personali in base alle proprie necessità (lavoro in determinate fasce orarie, ferie etc.). Questa è la novità per il personale che interagisce con l'impianto senza presentarsi o telefonare all'impianto stesso. Per quanto attiene la gestione delle comunicazioni tra azienda e dipendente si ipotizza che la **VISUALIZZAZIONE ATTIVA DELL'UTENTE** (ovvero il dettaglio degli allacciamenti/servizi per i giorni successivi) avvenga tramite WEB con apposito CLIENT (palmare aziendale). Inoltre laddove l'allacciamento/servizio debba essere modificato verrà visualizzato sul palmare in dotazione al personale un avviso in tempo reale che fornisce le opportune informazioni di modifica con tacita avvenuta ricezione. Quindi qui avviene la fase di vestizione dei turni individuali.



## IVU APD

ri-articolazione dei turni in gestione operativa è l'interfaccia che realizza il consuntivo dopo tutte le modifiche e si collega con il sistema di pagamento.

Il progetto IVU nasce nell'aprile 2009 e, nelle 4 fasi previste che termineranno a febbraio 2011, l'azienda ritiene di poter concludere il progetto e avviarlo in tutto il territorio. Questo progetto migliora a giudizio dell'azienda FS efficienza della programmazione (riduzione dei tempi), la "people satisfaction" del personale, permette una agevole gestione delle perturbazioni dei treni, riduzione dei tempi di comunicazione attraverso l'hardware personale. Inoltre, si sta valutando, l'introduzione della formazione parcellizzata, moduli di due o tre ore, all'inizio di alcune prestazioni lavorative per ottimizzare l'efficienza e aumentare la produttività del personale attraverso la saturazione dell'orario di lavoro. Riduzione degli agenti in posizione di disponi-



bile con tendenza all'azzeramento. Gestione delle assenze programmabili. Chiave di prossimità per la rilevazione della presenza del personale ad inizio e fine servizio.



## **EVOLUZIONI E CRITICITÀ SECONDO L'AZIENDA**

Revisione delle strutture programmazione e gestione degli equipaggi con ricollocazione esuberanti; modifica delle procedure negoziali di gestione dei turni e del personale; ripartizioni dei servizi negli impianti di assegnazione della produzione.



## **RILIEVI CRITICI MOSSI DALL'ORSA**

Il primo aspetto riguarda l'impossibilità di programmare il tempo libero, i propri impegni e le ferie con scadenze superiori ai trenta giorni.

In materia di richiesta di giorni di ferie si mette in discussione la fruibilità delle stesse, in quanto è prevista una richiesta preventiva e mensile e non più a lungo termine. La formulazione del turno individuale unita alla flessibilità prevista dal vigente CCNL, relativa alla cadenza del riposo settimanale (riposo spostabile dal 4° al 7° giorno), comporterà, evitando la contiguità tra i giorni di ferie e il riposo settimanale, una cancellazione degli intervalli di riposo quantificabili in circa 10 giorni in meno di assenza annuale. Inoltre sulle richieste di giornate singole di assenza l'azienda imposterà la ripresa del servizio alla scadenza delle 24 ore di libertà recuperando ulteriore produttività. Anche la fruibilità della rimanenza della quota ferie ad esclusione delle ferie continuative estive diverrà patrimonio a disposizione dell'azienda alienando di fatto il diritto del lavoratore.



Per quanto attiene gli aspetti di novità segnalati dall'azienda l'evasione delle "desiderate" ovvero richieste personali, passerà attraverso criteri non trasparenti e probabilmente meritocratici.

Lo stesso meccanismo potrebbe essere replicato per compilare turni individuali più o meno redditizi sia dal punto di vista produttivo e sia da quello economico.

Anche l'assegnazione della produzione sarà prerogativa esclusiva aziendale. A seconda dei parametri impostati nel programma lo stesso formulerà gli allacciamenti che potrebbero determinare spostamenti di servizi tali da non giustificare l'esistenza di alcuni impianti.



Altro aspetto non trascurabile, è quello legato alle prerogative dell'organizzazione sindacale e delle RSU che attraverso questo nuovo modello di turnificazione, vedrebbero azzerato il diritto alle procedure negoziali previste contrattualmente e cancellati gli articoli contrattuali correlati.



Le fasi di ripartizione nazionale e le previste trattative locali per la compilazione dei turni sarebbero solo un lontano ricordo. Anche la possibilità di verificare la corretta applicazione delle norme inerenti l'orario di lavoro non potrà essere svolta preventivamente (riposi annuali, limiti RFR, condotta max ecc).



Di fatto, un arretramento inaccettabile per i lavoratori e per il sindacato stesso che non può esimersi dal ricercare possibili soluzioni alternative e definitive ma che al tempo stesso in caso contrario dovrà dare risposte adeguate al fine di non abdicare definitivamente alla difesa dei diritti dei lavoratori.



# CONVEGNO

## *LIBERALIZZAZIONE E PRIVATIZZAZIONE TRASPORTO FERROVIARIO FIRENZE*



In data 29 aprile 2010 all'Università di Firenze la rivista "Ancora in marcia" e il Sindacato Or.s.a. hanno organizzato un Convegno sul tema del trasporto ferroviario, teso ad analizzarne il processo di liberalizzazione e privatizzazione in Italia e a comprendere se sia in atto o meno lo smantellamento del settore. La giornata è stata articolata su vari interventi ed il progetto è stato molto apprezzato dai presenti.

Felice Pasquale (Or.s.a. Toscana) ha dato il via al dibattito presentando un quadro storico-politico dell'economia italiana dagli anni '90 ad oggi. Nel 1992 su di un panfilo inglese a largo di Civitavecchia si svolse una segreta e ristrettissima riunione tra influenti banchieri anglosassoni (es George Soros) e uomini di spicco dell'economia e della politica italiana (es Mario Draghi), durante la quale si fis-

sarono i piani per la realizzazione del processo di privatizzazione in Italia, a dispetto di ogni regola democratica e in barba alla trasparenza e all'etica politica.

Pochi mesi dopo si decise che le aziende Autonome e gli Enti pubblici sarebbero dovute diventare S.p.a. e ci fu la crisi della Lira grazie alla quale importanti banche americane si appropriarono di fette sostanziose della nostra economia. Nel 1997 Draghi (direttore del Tesoro) sigla una riforma destinata a cambiare il sistema economico-finanziario nazionale, dando un peso sempre maggiore ai Manager, diminuendo drasticamente il potere dei piccoli risparmiatori e dando quindi inizio a episodi di disastrosi tracolli (Telecom). In un quadro generale in cui le Banche entrano nei C.d.a. di grandi aziende, nascono ancora oggi cordate di banchieri e finanziari che rilevano per quattro soldi anche Alitalia. Il gruppo FS è da tempo oggetto di azioni diffamatorie di certa stampa strumentalizzata che demonizza la gestione pubblica e suggerisce la privatizzazione totale del servizio, ne conseguono: fallimento





del settore Cargo, crisi dell'indotto ferroviario, nascita della giungla dei sub appalti; smantellamento di pezzi di Trenitalia (Trasporto Regionale in Lombardia e Piemonte).



Non tutti rimangono a guardare, ne è un chiaro esempio la manifestazione tenutasi a Lille davanti all'Agenzia Europea Ferroviaria promossa e organizzata da sindacati inglesi (RMT) cui hanno aderito forze sindacali di tutti i Paesi d'Europa uniti dall'obiettivo di combattere la privatizzazione del settore ferroviario, per scongiurare nuovi disastri e ulteriori peggioramenti delle condizioni di lavoro dei dipendenti.



Il Segretario Generale dell'Or.s.a. ha focalizzato il suo intervento sulla principale preoccupazione del Sindacato e dei lavoratori: la clausola sociale. Allo stato attuale si contano ben 32 società di trasporto ferroviario in Italia dotate di certificato di sicurezza, alcune non ancora in possesso di materiale rotabile (vedasi NTV), o violando di fatto il principio di "reciprocità" tra stati membri dell'U.E. promosso dalle direttive europee. Nasce pertanto spontanea la preoccupazione sul futuro di quei lavoratori che, in assenza di regole certe e di un contratto unico di riferimento, si chiedono a quale condizioni dovranno lavorare domani.

Il Prof. Giorgio Natalicchi (Uni degli Studi, Firenze) ha presentato le politiche nell'U.E. nel trasporto ferroviario per chiarire e collocare la situazione italiana nel quadro normativo. All'interno del Mercato Unico, si individuano i servizi strutturali di pubblica utilità (energia, trasporti, telecomunicazioni, poste, acqua) accomunati da alcune caratteristiche, quali ad esempio: la presenza di una rete; l'utilizzo di quella rete; la naturale proprietà statale della rete per motivi economici, sociali e politici. Dopo l'analisi dei servizi nel settore dello sviluppo tecnologico, si individuano le norme per la concorrenza, gli organi che ne devono garantire il rispetto e l'autonomia, le regole cui le aziende devono sottostare ex-ante e infine i diritti dei consumatori. L'U.E. emana Direttive (non Regolamenti) che lasciano ampia discrezionalità agli Stati Membri sui metodi per raggiungere gli obiettivi prefissati:

- 1) armonizzare il mercato, individuando la liberalizzazione solo come lo strumento utile;
- 2) separare la rete dalle Imprese che erogano il servizio per evitare ovvi conflitti di interesse;
- 3) agevolare l'interoperabilità;
- 4) garantire la sicurezza a utenti e lavoratori;
- 5) garantire i diritti dell'utente;
- 6) promuovere il servizio;

7) promuovere lo sviluppo di nuove tecnologie e delle infrastrutture;

8) tutelare l'ambiente. La privatizzazione rimane comunque solo una scelta opzionale e non certo un'imposizione.



Il Prof. Mauro Tebaldi (Uni degli Studi, Sassari) ha esposto la politica dei trasporti in Italia, precisando una importantissima premessa: tanto più alto è il Processo di Istituzionalizzazione, tanto più alte sono la capacità e la velocità di risposta ai problemi sociali. Nel 1985 le Ferrovie dello Stato diventano Ente Ferrovie dello Stato. Nel 1990 Necci diventa commissario straordinario e da lì via al processo di privatizzazione.

**Fase uno:** ristrutturazione dell'Ente e divisione della rete dal resto del settore (nascono Iricav, Icla ecc colluse con la Mafia).



**Fase due:** trasformazione dell'Ente in Società per Azioni, in cui lo Stato rimaneva però ancora socio di maggioranza. Negli ultimi 20 anni a causa di forti interessi di Petrochimici, Fiat e Anas, non ci furono investimenti per il rinnovamento del settore ferroviario.

**Fase tre:** istituzione del Contratto di Servizio Pubblico e del Contratto di Programma che causarono uno squilibrio tra i doveri dello Stato e quelli delle società private chiamate ad investire nello sviluppo del settore. Sul fronte del TPL (trasporto pubblico locale) la svolta della liberalizzazione avviene con nel 1997 con la riforma Burlando, che impose contributi regionali e decise l'assegnazione dei servizi per gare d'appalto.

Il Processo di Istituzionalizzazione italiano è viziato da interessi privati di pochi e soggiogato da una collusione dilagante, che rende impossibile l'ipotesi di un ritorno alla gestione monopolistica dello Stato, ma altrettanto improbabile che avvenga quell'armonizzazione auspicata dall'U.E. L'assenza di un Authority super partes o la sola mancanza di garanzia dell'autonomia di questo organo rendono impossibile la realizzazione del libero mercato.



Il prof Claudio Giudici (associazione Movisol) espone nel suo intervento le politiche delle liberalizzazioni e delle privatizzazioni in Italia. Il clima politico sociale era bollente a causa dell'operazione giudiziaria "Mani pulite", de-



gli omicidi dei giudici Falcone e Borsellino e dell'attacco alla lira ed alle altre valute europee con conseguente distruzione del Sistema Monetario Europeo (SME).

Il processo prese avvio nel 1992 e la motivazione ufficiale fu che l'elevato debito pubblico andava ridotto favorendo il libero mercato. A bordo del Panfilo Britannia si organizzò una riunione segreta cui parteciparono i principali attori della City, del mondo economico inglese e politico italiano che disegnarono il futuro delle privatizzazioni in Italia. Il progetto chiamato "Operazione Britannia" prevedeva:

- 1) svendita dell'Iri, di Telecom Italia, Eni, Enel, Comit, Imi, Ina, Credito italiano, Autostrade, l'industria siderurgica ed alimentare pubblica;
- 2) (attualmente in corso di attuazione), minare il settore della previdenza, della sanità, dei trasporti e delle *utilities* (acqua, elettricità, gas). Si crearono così le condizioni per "riformare" in senso peggiorativo e non costituzionale il *welfare*. A livello internazionale, nel 1971 vengono abbattuti gli accordi di Bretton Wood; nel 1973 scoppia la crisi petrolifera. A metà degli anni

'70 l'Italia entra sotto la supervisione del Fondo Monetario Internazionale, che portò la distruzione della capacità produttiva, dello stato sociale e della capacità d'acquisto reale (vedi oggi in Grecia).



Attraverso la finanziarizzazione dell'economia mondiale, interi settori dell'economia reale vengono "cooptati" dal grande banco da gioco della finanza globale che, per non crollare su sé stessa, necessita continuamente di essere rifinanziata. Nel 1981 l'Italia procede alla "denazionalizzazione" della Banca d'Italia: viene piantata la radice dello scoppio del debito pubblico italiano, pretesto per la progressiva distruzione dello stato sociale in Italia. La liberalizzazione -privatizzazione di aziende come le Ferrovie, rischia di innescare meccanismi di concorrenzialità che vanno in conflitto con l'interesse collettivo, con la continuità e qualità del servizio. Le nuove società private (es NTV) puntano alle sole tratte a maggior remuneratività, lasciando allo Stato quelle finanziariamente sconvenienti, gravando ulteriormente sul bilancio già precario. Politici e Sindacati si stanno muovendo su dei binari che portano dritti verso il baratro. La proposta di Nuova Bretton Woods lanciata dall'economista americano Lyndon LaRouche sembra essere l'unica soluzione:



1. Dichiarare la bancarotta dell'attuale sistema finanziario.
2. Adottare immediatamente un sistema di cambi fissi.
3. Proibire la speculazione finanziaria stipulando appositi accordi tra i governi.
4. Attuare una riorganizzazione o cancellazione del debito.
5. Aprire nuove linee creditizie.
6. Completare il ponte di sviluppo eurasiatico, quale fulcro di un programma di ricostruzione dell'economia mondiale.
7. Un nuovo "Trattato di Westfalia" che garantisca l'accesso e lo sviluppo delle materie prime a tutte le nazioni sulla terra nei prossimi 50 anni.

Al centro dell'economia andrà messo di nuovo l'Uomo e il bene comune. Il nuovo ordine economico mondiale dovrà garantire i diritti inalienabili di tutto il genere umano.





La Prof Franca Alacevich (sociologa e Preside della Facoltà di Scienze Politiche, Uni Firenze) ha invece analizzato il tema dal punto di vista delle ricadute sociali. Ogni modernizzazione porta con sé la perdita di molti posti di lavoro, con aggravio a partire dal 1997 quando compaiono nuove forme di somministrazione di lavoro, definite “non standard” (lavoro precario). Per mantenere un’equilibrio è fondamentale che gli attori del processo (Sindacati, Governo, Aziende di Trasporto) cooperino in maniera trasparente utilizzando oculatamente lo strumento della clausola sociale prevista dall’U.E. L’Italia fatica a gestire le conseguenze della liberalizzazione del mercato sul lavoro ed inoltre la gestione inefficiente del settore pubblico ha di fatto incentivato la privatizzazione di tanti settori, senza però purtroppo migliorare il servizio reso.

I tagli al personale in ferrovie, poste, scuole e sanità e l’alto tasso di precariato proprio nei settori statali sono il risultato di una politica miope e irresponsabile. Il lavoratore “non standard” per assurdo è il più esposto alla crisi e il meno tutelato, con conseguente perdurare della situazione di crisi generale della società. In Italia inoltre gran parte dei bisogni di assistenza e di tutela sono scaricati sulle spalle delle famiglie (figli, disabili).

Si dovrebbe seguire l’esempio di stati europei che aiutano i giovani con sussidi e corsi di formazione in attesa di impiego, ma purtroppo i nostri Sindacati troppo debolmente tutelano e si battono per la difesa di questi lavoratori.



Bisogna dare atto però di una buona iniziativa nel settore del Trasporto, in cui tutte le Organizzazioni Sindacali invocano uniti la creazione di un contratto Unico della Mobilità, strumento base per la garanzia dei diritti dei lavoratori. Risulta però indispensabile un’analisi e un’azione congiunta delle forze sindacali, dei governanti e delle aziende.

Il Dottor Lorenzo Dorato (Uni degli Studi Roma3) ha fatto l’ultimo intervento portando un’ampia analisi delle politiche di privatizzazione e liberalizzazione in relazione alla loro base ideologica, alle motivazioni e giustificazioni ufficiali e alle loro ricadute reali sul sistema economico. Dal punto di vista ideologico, nel Capitalismo il libero mercato è la base fondamentale della vita economica e sociale della comunità, ma si regge sostanzialmente su un’utopia: i singoli sono naturalmente possessori individuali di beni e agiscono in totale indipendenza gli uni dagli altri, mettono a confronto il bene/servizio posseduto con l’offerta di altri e, grazie alle scelte dei consumatori, realizzano un’armonia di mercato decidendo l’equo valore di redditi, prezzi, salari, profitti sulla base della libera concorrenza. La legge della domanda e

dell’offerta viene in realtà smentita da teorie liberiste e studi empirici hanno dimostrato inoltre che non c’è una legge di corrispondenza tra concorrenza e abbassamento dei prezzi; ciononostante tale teoria sta di fatto condizionando le scelte politico-economiche in Europa e in Italia. Per capire meglio la situazione in è necessario fare alcune precisazioni.



- 1) La privatizzazione è la cessione a privati di realtà economico-produttive pubbliche, dalla quale possono derivare situazioni di monopolio o di oligopolio. La liberalizzazione consiste nell’abbattimento di posizioni monopolistiche o di regole protettive vigenti in alcuni settori economici al fine di aprire il mercato alla libera concorrenza. Quindi la privatizzazione non implica obbligatoriamente la liberalizzazione, mentre è vero il viceversa.
- 2) Esistono poi importanti differenze tra la liberalizzazione -privatizzazione nel settore Pubblico e nel Privato
- 3) Una delle giustificazioni più comuni per legittimare questo processo è la “libertà di scelta del consumatore”.



È importante avere chiari i due scenari ipotizzabili: nel primo lo Stato fissa un prezzo imposto per un determinato servizio, la società privata che lo eroga non riuscendo a realizzare un guadagno, chiede allo Stato la differenza; nel secondo, lo Stato vende il servizio a un privato il quale ne deciderà il prezzo in base al mercato e nella logica del profitto, determinando un costo assai maggiore per l’utente. Lo Stato quindi perderebbe in ogni caso il carattere di imprenditorialità e di conseguenza anche quella capacità economica normalmente utilizzata per la ricerca e il conseguimento di innovazioni in campo sociale, sanitario, scientifico ecc. La teoria del neo-liberismo sostiene che lo Stato sia fondamentale nei settori considerati di monopolio naturale, per scongiurare il disequilibrio creato da un monopolio/oligopolio privato che, per sostenere i costi elevati, genererebbe prezzi non in linea con la logica dell’armonizzazione dell’equazione domanda/offerta.

La gestione pubblica di settori come trasporti, acqua, energia ecc risulta essere quindi sicuramente più economica. Questo processo ha inoltre precarizzato il lavoro (legge Treu e Biagi), destabilizzato la società civile e contribuito al generale indebolimento della sovranità e indipendenza politica della Nazione.

Per tutte queste motivazioni è assolutamente deleterio e controproducente perseverare nell’attuazione del processo di privatizzazione.



## L'ANGOLO LEGALE



In occasione dell'ultimo sciopero Nazionale due colleghi della Lombardia non si erano presentati ad effettuare treni garantiti dalla propria giornata di turno, poiché non espressamente comandati, a parere dell'azienda, invece, avrebbero dovuto effettuare il servizio di turno poiché rientrante nei treni da garantire inseriti nel relativo quadro "G" dell'orario ufficiale.

Le norme in base alla 146/90 e successive modifiche recitano: " i comandi vengono disposti dalla Società e comunicati per iscritto agli interessati....."

Il rappresentante dell'Azienda in fase di discussione al collegio di arbitrato e conciliazione dava una propria interpretazione all'accordo successivo a quello del 1999, che aveva proprio modificato il punto 5, tentando di far passare il concetto: giornata di turno da TV2, uguale a coman-

do del servizio, dopo aver sentito anche il Rappresentante dell'Or.S.A., l'Arbitro è stato ovviamente e giustamente di tutt'altra opinione, ed ha **ANNULLATO** le sanzioni comminate ai due lavoratori, stabilendo, de facto, quanto l'Or.S.A. stessa ha sempre sostenuto e portato a conoscenza dei lavoratori: in caso di sciopero, decadono i turni, quindi tutti i treni garantiti devono essere comandati ad personam con servizio completo.

Questo grande risultato si va ad aggiungere ad una recente vittoria (annullata sospensione dal servizio di 5 giorni ad un nostro RLS) davanti al Giudice del Lavoro attinente al rifiuto di partenza da una stazione per una relativa marcia a vista su dei PL aperti e impresenziati.



Successi del nostro Sindacato a favore dei diritti dei colleghi, di tutti i ferrovieri e contro la perversa Aziendale.

## L'ANGOLO REGOLAMENTARE

Comportamento da parte del **PDC** da tenere in occasione della comparsa dell'icona **TRAIN-TRIP** ricordiamo di non sottovalutare la segnalazione di indebito superamento di segnale a via impedita e nel dubbio bisogna fare sempre la segnalazione e richiedere l'autorizzazione a partire.



### **OCCORRE NOTIFICA**

(Riferimento normativo art.18.7 b)  
parte prima sezione III NEAT

- Nel caso di arresto treno con segnalazione icona **Train.Trip** superando un segnale disposto a via libera (verde, giallo, giallo/verde, giallo lampeggiante, ecc...) il **PDC deve** notificare l'anomalia con M.40 al DM/DCO oppure nelle linee dove è ammesso con comunicazione verbale registrata, per riprendere la corsa **deve** ricevere specifica prescrizione M.40 DL/M.40 telec/M.40.



### **NON OCCORRE NOTIFICA**

- Quando con treno in movimento oppure fermo con un segnale disposto a via impedita si ha l'improvvisa mancanza del codice con sequenza 75/AC, il macchinista non deve notificare la comparsa dell'icona, in tale eventualità riprende la corsa nel rispetto della normativa vigente (con marcia a vista non superando la velocità max. di 30 Km./h e rispettando il segnale (protezione, partenza, permissivo, ecc...).
- Quando si esegue una errata oppure mancata esecuzione si supera rosso autorizzata, in tale eventualità il Macchinista riprende la marcia di propria iniziativa
- Eseguendo un movimento di manovra il Macchinista si dimentica di impostare l'apparecchiatura nella modalità di "manovra", in tal caso dopo aver impostato la giusta modalità prosegue la manovra d'iniziativa.



**RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA  
TLN / TRENITALIA S.P.A. GRUPPO F.S.  
PERSONALE DI SCORTA I.S.R. MILANO P.G.  
PIAZZA S. FREUD 1 20154 MILANO  
Tel. 3138240316 - Tel. 3496834993 - Fax 0263716336 (Or.s.a.)  
Il mail: [managercosta@tiscali.it](mailto:managercosta@tiscali.it)**

Responsabile  
Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro  
Via C. Battisti 8  
24047 Treviglio  
Fax 0363590945

**OGGETTO: ESPOSTO LOCALE SOSTA STAZIONE TREVIGLIO**

Lo scrivente denuncia il silenzio e la mancanza di interventi da parte del datore di Lavoro al grave problema in termini di locali presso la stazione di Treviglio.

In data 09 Gennaio 2010 (all. 1) lo scrivente notificava al datore di lavoro, dopo un sopralluogo, le scarsissime condizioni di igiene e non solo, del container messo a disposizione dal datore di lavoro.

Tale struttura deve essere utilizzata dal personale di accompagnamento (capitreno) e macchina (macchinisti) nelle soste tra due servizi.

Inoltre deve essere utilizzata per lasciare gli strumenti di lavoro, nei periodi di pausa per usufruire del pranzo o della cena.

Specialmente nei periodi serali e notturni visto l'ubicazione della struttura "isolata" il personale maschile e femminile è esposto a rischi di aggressione (ricordo che il personale di accompagnamento ha con sé l'incasso a bordo dei treni).

Nel sopralluogo effettuato in data 09 gennaio 2010 al datore di lavoro era stato segnalato nel dettaglio:

- ✓ un pessimo stato di pulizie (nessuno è stato in grado di spiegare chi effettua le pulizie);
- ✓ reti e materassi ripiegati, dei quali non si capisce bene la funzione/utilizzo;
- ✓ scatoloni di carta riposti ovunque, come se tale struttura fosse un magazzino;
- ✓ illuminazione non corretta secondo le norme;
- ✓ riscaldamento inesistente (una stufa guasta segnalata anche da apposito cartello, e una molto piccola rispetto la cubatura del container);

Il datore di lavoro purtroppo malgrado le mie segnalazioni sia scritte che verbali non s'è mai relazionato con il sottoscritto, ma ancora cosa più grave, non ha mai dimostrato di voler intervenire per ripristinare le criticità e mettere a disposizione locali idonei.

Alla luce di ciò, in considerazione che la struttura è frequentata anche da personale femminile, visto la mancanza di volontà da parte del datore di lavoro di garantire interventi atti a ripristinare condizioni minime di sicurezza, visto la reiterata mancanza di dialogo con il RLS, è necessario un intervento della Sua struttura atto a verificare la sicurezza e l'igiene dell'ambiente descritto; tutto ciò a salvaguardia e tutela dei lavoratori.

Restando a disposizione per qualsivoglia chiarimento, porgo distinti saluti.

Milano 03 Giugno 2010

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza  
**Antonino Costa**



**RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA  
TLN / TRENITALIA S.P.A. GRUPPO F.S.  
PERSONALE DI SCORTA I.S.R. MILANO P.G.  
PIAZZA S. FREUD 1 20154 MILANO  
Tel. 3138240316 - Tel. 3496834993 - Fax 0263716336 (Or.s.a.)  
Il mail: [managercosta@tiscali.it](mailto:managercosta@tiscali.it)**

Responsabile  
Dott.ssa S. Cantoni  
Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro  
Via Statuto 5.  
20121 Milano  
Fax 02 85789389

**OGGETTO: ESPOSTO LOCALI STIPI ISR MILANO PG**

Lo scrivente denuncia il silenzio e la mancanza di interventi da parte del datore di Lavoro al gravissimo problema creatosi presso gli spogliatoi del personale di Accompagnamento (capitreno) e Macchina (macchinisti) appartenenti all'impianto di Milano Pg.

In data 24 Marzo 2010 (all. 1) lo scrivente notificava al datore di lavoro la situazione non più tollerabile creatasi dopo l'ennesimo furto, perpetrato da ignoti presso la struttura in oggetto.

In tale occasione quasi tutti gli armadietti sono stati distrutti e non sono più utilizzabili.

Il personale è costretto a portare a casa tutti gli strumenti di lavoro che normativamente, devono essere riposti negli appositi spazi messi a disposizione dall'Azienda.

Infatti il contratto collettivo nazionale di lavoro al comma 2 art. 45 recita: *"È fatto obbligo al dipendente di indossare sia la divisa prescritta che gli oggetti di vestiario. A tal fine le aziende predisporranno idonei supporti logistici"*.

La situazione ancora più grave, è data dal fatto che, molto spesso all'interno della struttura vengono trovate persone non appartenenti al personale di accompagnamento e macchina ma ad altre categorie di lavoratori che non dovrebbero entrare nei locali in oggetto e addirittura persone che normalmente bivaccano tutta la notte nella stazione di Milano Pg e pertanto sono senza fissa dimora.

Questi soggetti utilizzano tutti i servizi all'interno della struttura.

Ora appare evidente che dopo i ripetuti atti vandalici la struttura non ha più i requisiti minimi di sicurezza e d'igiene per essere usata da parte del personale.

Il datore di lavoro purtroppo malgrado le mie segnalazioni sia scritte che verbali non s'è mai relazionato con il sottoscritto, ma ancora cosa più grave, non ha mai dimostrato di voler intervenire per ripristinare le criticità e mettere in sicurezza i locali.

Alla luce di ciò, in considerazione che la struttura è frequentata anche da personale femminile, visto la mancanza di volontà da parte del datore di lavoro di garantire interventi atti a ripristinare condizioni minime di sicurezza, visto la reiterata mancanza di dialogo con il RLS, è necessario un intervento della Sua struttura atto a verificare la sicurezza e l'igiene dell'ambiente descritto; tutto ciò a salvaguardia e tutela dei lavoratori.

Restando a disposizione per qualsivoglia chiarimento, porgo distinti saluti.

Milano 03 Giugno 2010

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza  
**Antonino Costa**



## LA FERROVIA RETICA

Se in Lombardia nominiamo la **Ferrovia retica** molti ci guarderanno incuriositi, ma se parlassimo di **ferrovia del Bernina** i più risponderebbero di averla percorsa almeno una volta nella vita.

La **ferrovia del Bernina**, completata nel lontano luglio 1910, quest'anno ne festeggia il centenario.

Fu subito chiara la sua vocazione internazionale, basti pensare che nel 1929 esisteva già un servizio di lusso **Milano/St. Moritz** con cambio a Tirano: partenza da Milano alle ore 10.20 e arrivo a St. Moritz alle ore 16.54 con ritorno da St. Moritz alle ore 13.35 e arrivo a Milano alle ore 20.35.

Un servizio veramente comodo e veloce se si considerano i tempi di percorrenza rapportati ai mezzi dell'epoca e ai severi controlli doganali fra Italia e Svizzera.

Dal mese di luglio 2008, la stessa ferrovia (nella fattispecie le tratte del *Bernina* e *Albula*) è entrata a far parte del Patrimonio Culturale Mondiale dell'Umanità: UNESCO.

Le poche date riportate sin qui, scandiscono i continui progressi di questa splendida linea ferroviaria.



L'intento di questo articolo, non è quello di elencare i dati tecnici per gli appassionati del settore, ma per dare spunto a chi volesse trascorrere un week-end insolito immerso nella natura, trasportato dai famosi trenini rossi della **Ferrovia retica** che con la loro lentezza, ci permettono di godere di un paesaggio veramente incantevole, che spazia da verdi valli alla maestosità dei ghiacciai della **Val Poschiavo** e dell'**Alta Engadina**.

Per chi parte da Milano la tratta più gettonata è la **Tirano/St. Moritz** mentre per il ritorno si consiglia un percorso inusuale e poco conosciuto con l'utilizzo del servizio di autopostale.

Partenza dalla stazione di **St. Moritz**, località famosa in tutto il mondo per il jet-set internazionale, fino al passo del **Maloja** dopo avere superato **Silvaplana** e **Sils Maria**, due caratteristici borghi dell'Alta Engadina po-

*Il percorso naturalistico del Bernina Express.*





*Il passaggio del treno su un viadotto della ferrovia del Bernina.*

sti sugli omonimi laghi, per ridiscendere lungo la **Val Bregaglia** fino a raggiungere la stazione ferroviaria di **Chiavenna** da dove si può comodamente rientrare a Milano in treno.

Per chi invece vuole percorrere l'intero itinerario del **Bernina Express**, si parte da **Tirano** a bordo di carrozze panoramiche e si raggiunge **Coira**, il capoluogo del Canton Grigioni oltre che la più antica città della Svizzera, attraverso 196 ponti e 55 gallerie che rendono questo tragitto un autentico gioiello d'ingegneria: in questo caso avrete modo di assaporare entrambe le tratte UNESCO del Bernina e dell'Albula.

Dopo una visita al centro di **Coira**, si suggerisce rientro a Milano con servizio di autopostale attraverso la **Val Mesolcina** fino a **Bellinzona** nel Canton Ticino, nota per i suoi

castelli anch'essi Patrimonio Mondiale dell'Umanità, e quindi in treno fino a Milano.



Un viaggio per tutte le stagioni:

- L'inverno dove sarete abbagliati dal riverbero del sole;
  - La primavera quando la natura si risveglia;
  - L'estate dove potrete ammirare una moltitudine di fiori colorati e animali selvatici rincorrersi nei boschi;
  - L'autunno dove fanno da padrone le tonalità del rosso, arancio e marrone;
- sempre a bordo dei treni rossi della Ferrovia retica.



**Or.S.A.**

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

**SETTORE FERROVIE**

**SEGRETERIA GENERALE**

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: [www.orsafferrovie.it](http://www.orsafferrovie.it)

E-mail: [sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it)

Roma, 23 Agosto 2010  
Prot. 138 /S.G./Or.S.A.

A.N.S.F.  
Al Direttore Ing. Alberto  
Chiovelli  
Firenze

Oggetto: Visibilità cabine di guida utilizzate con modulo di condotta ad agente solo

Si porta alla vostra attenzione che l'utilizzo dei mezzi Ale 801-940 e vetture pilota serie NPBD 82.39, NPBD 82.79, NPBD 82.86 non ancora oggetto di revamping e le carrozze pilota oggetto di revamping con modifiche che risultano insufficienti a migliorare e garantire la sicurezza della circolazione, con modulo di condotta ad agente solo a causa della loro conformazione, nata per il doppio agente, presenta delle criticità riscontrate quotidianamente dal personale in servizio con particolare riferimento alla mancanza di visuale verso il lato destro senso marcia.

Ciò determina :

- all'atto partenza l'impossibilità per il macchinista di accertarsi che nessun ostacolo sia presente;
- durante la marcia la visibilità è notevolmente ridotta verso il lato destro della linea percorsa;
- viaggiando sul binario di destra la visibilità dei segnali viene sempre pregiudicata, in particolare percorrendo linee in curva o galleria verso destra.

Altresì anche nei casi di degrado della circolazione che prevedono la marcia a vista (guasto ai segnali e/o PL ecc.) a causa della visibilità ridotta si potrebbero verificare gravi inconvenienti d'esercizio.

Per quanto concerne il caso specifico delle vetture pilota NPBD consigliamo un intervento di sostituzione radicale della cabina di guida, sostituendola con una il cui abitacolo garantisca gli standard minimi di visibilità, ergonomia e coibentazione sia termica che acustica; il tutto al fine di garantire i più elevati standard di sicurezza possibili.

Si auspica che a seguito delle sopra citate modifiche strutturali venga emessa una certificazione di idoneità alla circolazione in funzione del nuovo modello organizzativo di equipaggio.

Pertanto codesta O.S. chiede un vostro sollecito intervento per escludere tali mezzi dall'utilizzo con modulo di condotta ad agente solo.

Distinti saluti

Il Segretario Generale  
(Armando Romeo)

**PAGA 1  
PARTI IN 2**

**A GRANDE RICHIESTA**

**2 X 1**

# **SOGGIORNO CLIMATICO TERMAL E A ISCHIA**

**Dal 18/10 al 25/10/2010**

**8 giorni 7 notti**

## **Hotel LE QUERCE\*\*\*\***

A GRANDE RICHIESTA si ripropone l'ormai classico soggiorno climatico e termale nella splendida isola di ISCHIA con la FORMULA 2 X 1 : al prezzo di una persona soggiornano due persone! La località scelta non ha bisogno di presentazione e il periodo permette ancora la possibilità di trascorrere giornate di vita balneare. L'hotel LE QUERCE, 4 stelle, si trova ad Ischia Porto in zona panoramica e sorge a picco sul mare. Offre un magnifico panorama del golfo di Napoli e del Castello Aragonese. Dispone di hall, piscina termale coperta, piscina minerale scoperta, ampie terrazze circondate dal verde. Le camere elegantemente arredate, dispongono di servizi privati, vasca o doccia, phon, TV / Sat, frigobar, telefono diretto. Cucina tipicamente mediterranea. Prima colazione a buffet, pranzo e cena con servizio al tavolo, menù a scelta e buffet di antipasti e verdure. Fermata del bus di linea per il centro di fronte all'hotel. Moderno ed attrezzato reparto termale convenzionato ASL.

Quota di partecipazione in camera doppia

**€ 640,00**

CAMERA SINGOLA : € 440,00 ( a pax )

**QUOTA VALIDA X 2 PERSONE**

**Anziche' € 1.540,00 come da catalogo dei maggiori T.O. nazionali**

La quota comprende:

- 7 giorni di pensione completa con acqua e vino inclusi ai pasti
- Cena con prodotti tipici Ischitani- Cocktail di benvenuto- Serata piano bar - Assicurazione medico bagaglio.

La quota non comprende:

- Viaggio a/r per raggiungere Ischia - Mance ed extra di carattere personale
- Tutto quanto non espressamente indicato sotto la voce "la quota comprende"



### **TRASFERIMENTI da prenotare a parte**

- TRENO FRECCIAROSSA Milano Centrale / Napoli A/R ( Partenza da Milano C.le alle ore 09,15 con arrivo a Napoli alle ore 14,10)( Partenza da Napoli alle ore 14,35 con arrivo a Milano C.le alle ore 18,59 )
- Trasferimento collettivo dalla stazione FS di Napoli all'hotel di Ischia A/R comprensivo di: BUS, ALISCAFO o NAVE , ASSISTENZA e FACCHINAGGIO € 60,00 a pax

Sede Or.s.a. – Stazione F.S.Milano Porta Garibaldi – Orario d'ufficio Tel. 02 36582817 - Fs 6329

Organizzazione Tecnica OTA VIAGGI



**Or.S.A.**

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

**SETTORE FERROVIE**

**SEGRETERIA GENERALE**

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: [www.orsaferrovie.it](http://www.orsaferrovie.it)

E-mail: [sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it)

## COMUNICATO STAMPA

30 luglio 2010 h. 17.45

In relazione alle notizie stampa che riferiscono episodi di estorsione ai danni di alcune imprese degli appalti da parte di tre rappresentanti del SALPAS, comunichiamo che due dirigenti del SALPAS (Pasquale Maio e Martino Maio) sono stati sospesi dagli incarichi e dall'Organizzazione sin dal 5 maggio 2010, appena avuta notizia di provvedimenti giudiziari emessi a loro carico e che l'Or.S.A. ha già depositato la richiesta di propria costituzione di parte civile nei confronti di chiunque implicato nella vicenda risultasse coinvolto nell'atto estorsivo ipotizzato e che in qualunque maniera abbia arrecato danni all'immagine e all'onorabilità dell'Or.S.A.

Nella stessa data il SALPAS della Lombardia è stato commissariato ed è stato affidato detto commissariamento al Segretario Regionale dell'Or.S.A. Lombardia e l'Or.S.A. ha fornito agli inquirenti ogni elemento utile all'indagine.

Riguardo poi al riferito coinvolgimento del Segretario Nazionale SALPAS, Claudio Fiorenza, lo stesso ha negato di essere stato raggiunto da alcun avviso di garanzia e ogni coinvolgimento nei fatti.

Le dichiarazioni rese dall'Amministratore Delegato di FS S.p.A., Ing. Mauro Moretti, ci appaiono vagamente speculative perché ignorano quel patrimonio storico sindacale che da sempre contraddistingue l'Or.S.A. e i suoi comportamenti. E' come se attribuissimo all'intero Gruppo FS le azioni criminali che sono oggetto di numerose indagini e provvedimenti giudiziari da parte della Magistratura e che coinvolgono, a vario titolo, le strutture dell'Azienda di cui Egli è il capo. In ogni caso siamo d'accordo sul punto della sua dichiarazione quando dice "che i rappresentanti dei lavoratori non si dovrebbero prestare a certe cose".

*Fine comunicato*