



EDITO-RAIL: il silenzio degli incidenti

Care colleghe e cari colleghi,

Pochi giorni fa è stata letta la sentenza di primo grado per l'incidente ferroviario del 12 luglio 2016.

Quel giorno di ormai 7 anni fa morirono 23 persone e ne furono ferite altre 51 per lo scontro frontale tra due treni tra le stazioni di Andria e Corato, in provincia di Bari.

Prima di discutere la sentenza è bene ricostruire i fatti per chi non ha seguito la vicenda.

I treni erano gestiti dalla società Ferrotramviaria e il regime utilizzato era quello del blocco telefonico (ci torneremo dopo). A causa dei ritardi accumulati durante la giornata il treno 1016 viaggiava in ritardo tra Ruvo e Corato, preceduto da un altro treno in ritardo, il 1642, diretto ad Andria.

Secondo la ricostruzione degli inquirenti il DCC avrebbe deciso insieme al DL di Andria che il treno arrivato come 1642 proseguisse il servizio verso Barletta come treno 1016 bis (effettuato però come ante, torneremo su questo punto) e il 1016 originale venisse soppresso ad Andria oppure effettuato con un altro numero verso Barletta.

A questo punto il DM di Andria licenzia sia il treno 1021 verso Ruvo che il treno 1016 bis (ex 1642) verso Barletta.

Contemporaneamente il DM di Corato licenzia il treno 1016 verso Andria; entrambi i Dirigenti Locali sono convinti di

aver ricevuto il giunti dell'incrocianta ma in realtà non è così.

Circa 5 minuti dopo la partenza i treni 1021 e 1016 (originale) si scontrano frontalmente in prossimità del km 51 della linea, senza che nessuno dei due mezzi effettuasse la frenata di emergenza, molto probabilmente perché il punto di impatto è in curva ed è coperto da un fitto uliveto.

Nell'impatto muoiono sul colpo il macchinista e il capotreno del treno 1016 e il macchinista del treno 1021; l'unico ferro-

Andria viene condannato per aver fatto partire il treno 1021 verso Corato, perché il DCC che, imponendo un'operazione vietata (non si possono inoltrare treni "bis" come ante), lo ha forse indotto in errore non è stato punito?

Perché il capotreno che è sopravvissuto all'impatto è stato condannato più di tutti per "non aver vigilato sull'incrocio dei treni" quando non risulta alcuna comunicazione al treno riguardo i cambi di numerazione del 1642 e del ritardo del 1016 a Corato?



Perché la linea non è stata aggiornata con un regime di esercizio meno obsoleto?

I soldi (circa 600.000 euro) erano stati stanziati ma non erano ancora stati investiti; perché questi soldi non erano stati già

utilizzati? Si è trattata di una lungaggine burocratica oppure

si è preferito "mantenere in pancia" quel mezzo milione di euro per rendere più appetibile il bilancio dell'azienda? A seguito proprio di tale incidente il legislatore aveva previsto che le reti regionali passassero in asset RFI SpA ma tutt'oggi permangono reti gestite da società locali, un caso in cui la giustizia (almeno in primo grado), è stata più veloce degli amministratori pubblici.

Leggendo la relazione sull'indagine appare comunque chiara una cosa: su quella linea la sicurezza non era una priorità. Non solo il regime di esercizio era il più obsoleto tra quelli disponibili e mancava qualsiasi

viere superstite è il capotreno del 1021. Il processo ha visto alla sbarra, oltre all'azienda Ferrotramviaria s.p.a. e i vertici di allora (11 imputati), i due capistazione di Andria e Corato, il DCC e il capotreno superstite. Tra questi 16 imputati ci si dovrebbe aspettare anni di condanne e, invece, gli unici condannati in primo grado sono stati il DL di Andria (6 anni e 6 mesi) e il capotreno del 1021 (7 anni).

Lasciata sbollire la rabbia e la nausea per l'ennesima dimostrazione di come la giustizia sia molto relativa in questo Paese ciponiamo alcune domande. Se il Dirigente Movimento di

Sommario:

Edito-Rail: il silenzio degli incidenti	1-2
Fatto il MOG evitate le sanzioni	2
Salario minimo, un tedesco vale tre bulgari	2
Fiscalità lavoro dipendente, cosa bolle nel Calderone	4
Andamento fondo pensione Eurofer al 31/05/2023	4
Lavoro dipendente: quanto rende e a chi?	4

Incidente di Livraga: assoluzioni e rinvii a giudizio

Il PM Domenico Chiaro di Lodi ha chiesto il rinvio a giudizio di tre dirigenti e due operai per quanto avvenuto il 6 febbraio 2020 a Livraga, quando il treno Milano-Salerno deragliò a 300 km/h sullo scambio numero 5, causando la morte dei due macchinisti (Giuseppe Cicciù e Maurizio Di-cuonzo) e il ferimento di 10 passeggeri. Marco C., 33 anni, il tecnico che aveva collaudato quell'attuatore, Giovanni I., 57 anni, il responsabile della costruzione di quei componenti Andrea M., 46 anni, e il responsabile della progettazione Francesco M., anche lui di 46 anni, tutti di Alstom. Sul fronte Rfi l'unica richiesta di rinvio a giudizio è stata per il direttore della produzione in carica all'epoca dei fatti, Valerio G., 66 anni. Tre richieste di condanna, nello stralcio di udienza preliminare per rito abbreviato condizionato, già avanzate dal pm Chiaro a carico di tre dipendenti Rfi: gli operai Luca F., 41 anni, Bruno S., 34, e il responsabile della loro formazione Stefano G., 47 anni. Le richieste di pena sono state da 3 a 3 anni e mezzo di reclusione, le imputazioni di disastro ferroviario, duplice omicidio e lesioni gravi plurime, colposi. I rinvii a giudizio e le eventuali condanne in abbreviato saranno decisi dal gup Francesco Salerno il 3 luglio prossimo.

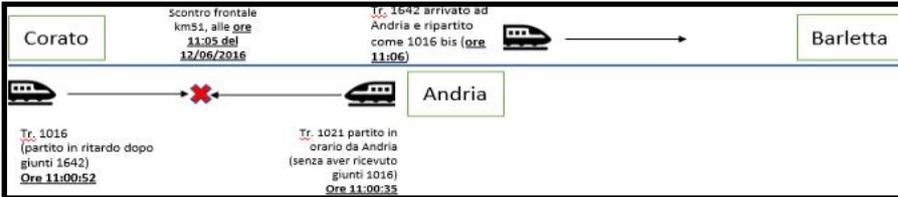
EDITO-RAIL: il silenzio degli incidenti

aiuto in cabina (SSB, SCMT), la prassi era anche quella di "precompilare" il Protocollo di Circolazione (M100VL), inserendo preventivamente i treni e gli orari di arrivo e partenza.

Come sottolineato dagli inquirenti questa abitudine ha trasformato un sistema di sicurezza in un mero strumento di verbalizzazione, renden-

licenziato il 1021 sapendo che dall'altra stazione si stava muovendo un altro treno, eppure sono solo loro due (per ora) gli unici rei di questa strage.

E per chi è sopravvissuto e i parenti delle vittime cosa resta quindi? La sentenza ha condannato i due condannati e la Ferrotramviaria a risarcirli dei danni, ma a parte questo



Schema dell'incidente del 12/06/2016

dolo di fatto totalmente inutile per prevenire incidenti.

Questo particolare dovrebbe spingere ciascuno di noi lavoratori a ricordare quanto sia importante non sottovalutare la sicurezza sul posto di lavoro.

Gli stessi inquirenti hanno sottolineato che non si è trattato di un tentativo di nascondere le responsabilità nell'incidente ma di una vera e propria prassi, probabilmente nata dalla necessità di velocizzare le operazioni. Quante volte anche noi, per non perdere tempo, sottovalutiamo l'importanza delle operazioni che svolgiamo per verificare la sicurezza di mezzi e persone?

L'incidente del 12 luglio è un doloroso monito su quanto sia importante stare attenti; anche le condanne del capostazione di Andria e del capotreno 1021 ci ricordano quanto la nostra responsabilità, alla quale durante ogni singolo minuto del nostro turno siamo chiamati, è enorme. Nessuno può umanamente credere che quel capotreno abbia desiderato lo scontro frontale tra i due treni, così come il DM abbia

resta un assordante silenzio delle istituzioni, a parte qualche annuncio in favore di telecamere dopo il disastro per aumentare i controlli e trovare i colpevoli.

Si tratta ovviamente del primo grado, l'ultima parola su questa dolorosissima vicenda verrà pronunciata probabilmente tra molti anni, ma resta l'amaro in bocca, insieme a un'ultima considerazione.

Possibile che tutti i vertici coinvolti nei tanti scandali e incidenti avvenuti nelle aziende del "Belpaese" debbano immancabilmente schivare qualsiasi condanna?

Perché i quadri di una qualsiasi società italiana continuano a ottenere dividendi e premi di produzione mentre i lavoratori vengono trattati come capro espiatorio?

Quanti quadri hanno pagato per il disastro di Piacenza? Viareggio? Livraga?

La risposta, colleghe e colleghi la sapete già.

**Pronti
Buon viaggio...**

Fatto il MOG, evitate le sanzioni

Lo scorso 19 maggio una sentenza della corte di Cassazione ha dimostrato quanto avevamo accennato sul MOG (Modello Organizzativo di Gestione). Con la sentenza 21640/23 infatti il giudice ha sottolineato che le figure apicali di un'azienda in caso di illecito possono evitare le sanzioni previste dalla legge 231/01 se si sono dotate di un MOG efficace, anche qualora il reato sia stato commesso proprio dai quadri o a loro diretto favore.

Facciamo un piccolo passo indietro: ognuno di noi ha delle responsabilità civili e penali in base alla legge del Paese dove vive (persona fisica); se però si possiede o si è a capo di un'azienda o un qualsiasi altro ente, si ha anche una responsabilità giuridica per conto di essa (persona giuridica).

Ora, la legge 231 del 2001 si occupa principalmente delle responsabilità delle persone giuridiche e non di quelle fisiche; quindi, se viene commesso un illecito da parte di un dirigente questo deve essere valutato come responsabilità della società soltanto se non è presente o è difettoso il sistema di prevenzione degli illeciti (cioè il MOG).

In pratica: se io quadro dell'azienda X commetto un illecito verrò giudicato come persona fisica che ha commesso un reato da una parte, mentre dall'altra verrà condannata l'azienda (di cui sono persona giuridica, quindi legale rappresentate) soltanto se potrà essere dimostrato che non erano state approntate specifiche tutele per il rispetto della normativa vigente.

Cosa succede quindi?

Intanto, per le lungaggini della legge italiana, spesso i reati amministrativi finiscono per venir prescritti, quindi il reato previsto per la persona fisica potrebbe terminare in un nulla di fatto o, in caso di patteggiamento, con una multa che chissà quando verrà pagata.

Le aziende invece, grazie alla presenza del MOG, con questa interpretazione della legge 231/01 verranno quasi sempre considerate inattaccabili, preservandone l'esistenza e l'efficienza anche qualora dovessero venir scoperti scandali finanziari.

In un Paese come il nostro, affamato di lavoro, sicuramente questa lettura garantirà la sopravvivenza di aziende che altrimenti dovrebbero chiudere i battenti ma questo "garantismo militante" quanto potrà far bene all'economia?

Come si può mantenere sano un sistema economico se anche di fronte agli illeciti si viene a creare questa corsia preferenziale per salvaguardare i manager, impedendo anche l'educazione dei rei, che dovrebbe essere uno dei pilastri del nostro sistema giudiziario?

Ai (giudici) posterì l'ardua sentenza.

Salario minimo, a pari potere d'acquisto un tedesco vale tre bulgari

Mentre in Italia il dibattito sul salario minimo segna il passo, tra chi teme di vedersi superato come interlocutore e chi teme il rialzo del costo del lavoro, a Bruxelles è stata approvata una direttiva per uniformare i salari minimi dei 22 paesi membri che hanno adottato questo sistema. Con questa nuova norma si cerca di creare un "salario minimo adeguato" nel senso che tale emolumento sia abbastanza alto da garantire una vita dignitosa al lavoratore nel paese dove lavora. Per farlo gli stati membri possono utilizzare diversi indi-

catori ma la cosa più importante è che nella direttiva viene sostenuta l'essenzialità di aumentare la contrattazione collettiva a livello settoriale, per garantire l'adeguamento del salario minimo. Di fatto l'UE non nega l'importanza dei sindacati e del loro operato ma propone di fondere i due sistemi, creando una base solida salariale e lasciando la sua implementazione alle parti sociali. Altro importante elemento è la richiesta, per tutti i paesi membri,

di introdurre un sistema di monitoraggio per contrastare i contratti pirata (subappalti abusivi, lavoro autonomo fittizio, straordinari non registrati, aumento dell'intensità del lavoro...).

L'Italia e gli altri 4 paesi che non hanno introdotto il salario minimo (Danimarca, Svezia, Finlandia e Austria) non devono aderirvi obbligatoriamente ma redigere un rapporto evidenziando il salario minimo che la contrattazione nazionale ha prodotto e

quelli invece che non sono frutto di tale accordo. La Commissione analizzerà questi dati e riferirà al Consiglio e al Parlamento europeo. C'è da dire che tra i 5 paesi privi di salario minimo, l'Italia è quella comunque con il reddito medio più basso, molto più basso nell'ordine dei 10-15.000 euro annui rispetto a paesi che hanno già salari alti per la media UE.

Fiscaltà lavoro dipendente, cosa bolle nel Calderone

Dopo il decreto Primo maggio il governo sta valutando alcune nuove riforme per i lavoratori, sotto la denominazione di "flat tax incrementale per il lavoro dipendente".

Secondo il vice-ministro Leo l'intento è quello di sfruttare una "leva fiscale" per aumentare lo stipendio dei dipendenti, ritenuti anche dal governo troppo bassi in questo momento storico.

Per ottenere ciò si sta valutando di estendere a tutti i lavoratori la soglia di 3.000 euro per i fringe benefit, ridurre l'aliquota della tredicesima al 15%, detassare il premio di produzione e tassare gli straordinari con un'aliquota "flat" sopra una certa soglia. Sulla carta queste proposte sembrano essere quantomeno entusiasmanti ma è bene seguire un altro ragionamento.



Le proposte della «flat tax incrementale»:

- Aliquota del 15% per la tredicesima
- Fringe benefit fino a 3.000 €
- Straordinari tassati fino a una certa quota con aliquota progressiva poi «flat»
- Tassazione agevolata per il Premio di Produzione

In primo luogo il concetto stesso di "leva finanziaria" non aumenta i soldi che spettano al lavoratore ma erode la quota prevista per lo Stato.

Ridurre il gettito delle imposte avrà inevitabilmente un contraccolpo nei servizi che il Paese può erogare ai cittadini e questo inevitabilmente aumenterà i disagi per la popolazione.

Un primo segnale è ad esempio è la riduzione dell'indennizzo una tantum previsto dall'Inail per i parenti delle vittime sul lavoro: da 22.400 a 14.500 euro.

Se pensate che solo nei primi 4 mesi di quest'anno sono morte 264 persone, si tratta di numeri abbastanza importanti. Anche "detassare" lo straordinario non potrà non avere un effetto indesiderato: i datori di lavoro avranno così una motivazione economica a non assumere più dipendenti e a spingere quelli assunti a lavorare molte più ore di quelle previste dal contratto.

Nonostante i dati abbastanza incoraggianti sull'occupazione per i primi mesi del 2023, questo incentivo ci sembra porterà a un'inversione dei numeri, favorendo lo straordinario dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato e alla loro integrazione, per i

periodi di maggiore sforzo lavorativo, con interinali o altri contratti a termine. Per quanto riguarda i fringe benefit è evidente che allargare a tutti i dipendenti la soglia dei 3.000 euro è un atto quantomeno di equità: permettere tale soglia solo ai lavoratori con figli a carico è sembrato fin da subito un atto di estrema disuguaglianza, non solo per quei dipendenti che non hanno figli, ma anche per quelli i cui rampolli hanno ormai raggiunto l'età della completa emancipazione.

I fringe benefit però anche in questo senso sembrano un'arma a doppio taglio: se da una parte si tratta di una buona forma di welfare, dall'altra costringono il lavoratore a usufruire solo e soltanto dei servizi che l'azienda propone come pagamento alternativo. Di fatto si viene a creare uno "stipendio parallelo" che conviene molto di più al datore di lavoro, dato che può detrarlo. Se, quindi, da una parte può sembrare che queste norme possano aumentare la ricchezza del lavoratore, in realtà si tratta di un'illusione.

Sarebbe più opportuno, detassare gli stipendi, intervenire sul salario variabile: già in passato il governo era intervenuto detassandolo (6.000€ fino a 40.000 euro); si potrebbe fare nuovamente altrettanto ponendo come soglia 9.000€ fino a 50.000€ di imponibile. In questo modo si investirebbe sulla produttività e non sullo straordinario che, come sappiamo bene,

CAMPAGNA FISCALE

2023

Prenotazioni al n:

391.1049832

Sig. Alfonso De Lellis

Lunedì, martedì, giovedì:

dalle ore 17,30

alle ore 19,30.

Mercoledì e Venerdì:

dalle ore 15,30

alle ore 19,30.

Mod. 730

GRATUITO

PER ASSOCIATI

SLM-FAST Emilia R.

Prezzi scontati per :

Associati, congiunti e familiari di Associati FAST e Confisal.

specie nel nostro lavoro può portare a rischi e incidenti maggiori.

Ad ogni modo queste proposte del governo non è detto che vedranno la luce in tempi brevi: lo stesso Leo ha ammesso che l'obiettivo è quello di approvare la legge delega a settembre ma con l'estate alle porte e tanti altri problemi da affrontare, su tutti il PNRR, sarà molto difficile mantenere le scadenze prefissate.

TASSAZIONE AGEVOLATA SALARIO VARIABILE

Detassare il salario variabile aumenterebbe la produttività del personale senza costringere il lavoratore e il datore a ricorrere a straordinari che poi inducono in errori, infortuni e incidenti. Introdurre una tassazione agevolata fino a 9000, euro di salario variabile per gli imponibili fino a 50.000 euro per il Governo non sarebbe una spesa eccessiva e già in passato aveva fatto ricorso a questa riforma (6.000€ fino a 40.000€).

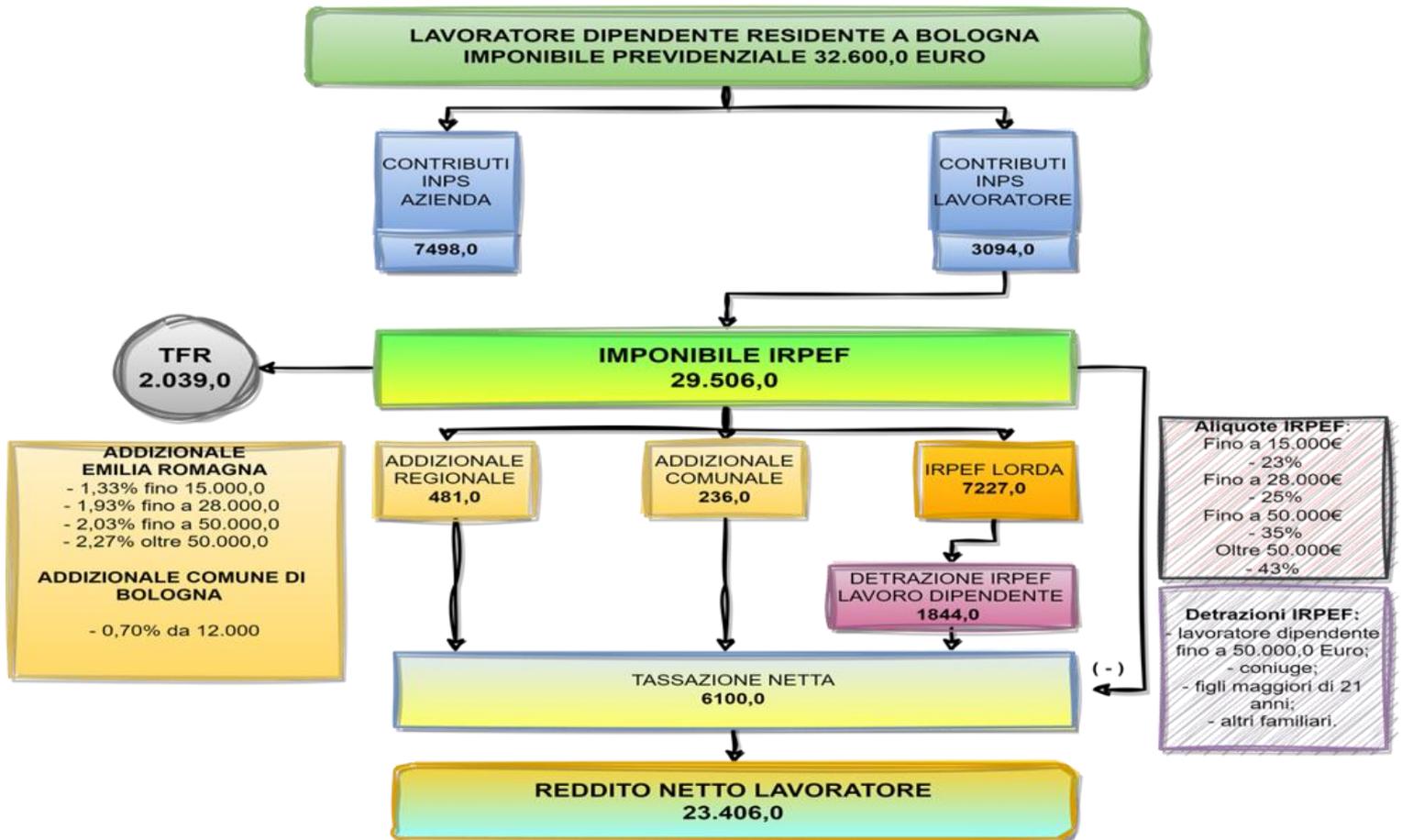
Andamento Fondo Pensione EUROFER al 31/05/2023

RENDIMENTI NETTI ANNUALI

- **COMPARTO GARANTITO** + **1,66%**
- **COMPARTO BILANCIATO** + **2,75%**
- **COMPARTO DINAMICO** + **4,35%**
- **TFR (INPS o DdL)** + **0,73%**

Il reddito medio lordo 2021 in Italia è stato di 29.500 euro:

- Del reddito lordo quanto si tramuta in netto per un lavoratore dipendente ?
- A quanto ammonta l' effettivo costo del lavoro per l' impresa ?
- Dove finisce la produttività del lavoro ?



DISTRIBUZIONE COSTO DEL LAVORATORE (42.137,0EURO)

	FONDO PENSIONE O TESORERIA INPS	INPS PREVIDENZA	STATO REGIONE COMUNE	LAVORATORE
REDDITO NETTO				23.406,0
INPS 32,5%		10592,0		
TFR / CONTRIBUTI	2039,0			
IRPEF NETTA			5383,0	
ADDIZIONALI			717,0	
TOTALE	2039,0	10.592,0	6100,0	23.406,0
PERCENTUALE	4,85%	25,15%	14,5%	55,5%

Ovviamente se per un lavoratore il cui costo complessivo del lavoro è 42000,0 euro ovvero l'imponibile IRPEF si attesta a 29500,0 euro il reddito netto percepito sarà di 23400,0 euro pari al 55% del costo complessivo del lavoro, per redditi superiori si arriva a scendere come reddito netto tranquillamente sotto il 50% del costo del lavoro. Occorre un'azione multilaterale sul costo del lavoro per rendere più proficuo il lavoro per i lavoratori, oltre che aumentando i salari occorre detassare e decontribuire il salario variabile almeno fino ad un determinato reddito per allineare i redditi netti italiani a parità di potere d'acquisto a quelli dei paesi leader europei.

13/14 luglio: nuovo sciopero in Trenitalia e Italo

Se non c'è due senza tre, sicuramente non può esserci uno senza due: per il prossimo 13/14 luglio è stato indetto uno sciopero nazionale di 24 ore in Trenitalia da parte di tutte le parti sociali. Neanche a farlo a posta, si tratta dello stesso periodo in cui ci fu lo sciopero in TrenitaliaTper a cui però partecipò solo FAST data l'improvvisa conversione "sulla via di Damasco" delle altre sigle sindacali emiliano-romagnole...

Ad ogni modo dalle ore 3:00 del 13 luglio fino alle ore 2:00 del 14 incroceranno le braccia tutti i lavoratori di Trenitalia e Italo, Long Haul compresa, mentre dalle ore 20:59 del 12 luglio fino alle ore 20:59 del 13 luglio tutti i dipendenti che lavorano su turni in seconda o in terza.

Le motivazioni di questa agitazione sono le stesse dello scorso 14 aprile, dove parteciparono in maniera compatta tutti i lavoratori, speriamo si ripetano questi dati. Nel prossimo numero pubblicheremo i dettagli di questo nuovo sciopero.

