

COMUNICAZIONE PERIODICA INTERNA DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL SINDACATO SLM-FAST/CONFSA EMILIA ROMAGNA  
Pronti – Via A. Algardi, 09 – Bologna - Email: [pronti@sindacatofast.it](mailto:pronti@sindacatofast.it) - Tel: 051.233924 - [www.slm.sindacatofast.it/pronti](http://www.slm.sindacatofast.it/pronti)

## EDITO RAIL: siamo tutti la ferrovia Stresa

Care colleghe e cari colleghi,

sono passati alcuni mesi dall'ultimo numero e in questo lasso di tempo sono accadute molte cose. Tra queste, un evento che ha sicuramente toccato i cuori e le menti di molti: neanche un anno e mezzo dopo l'incidente di Livraga, a Stresa una cabina della Ferrovia Stresa-Mottarone è caduta senza che i sistemi di sicurezza potessero intervenire, causando la morte di 15 persone. Purtroppo, secondo le ultime indiscrezioni della Procura, non si tratterebbe di una tragica fatalità, ma della deliberata decisione di bypassare i sistemi di sicurezza per permettere l'utilizzo di un mezzo che molto probabilmente doveva essere riparato e quindi avrebbe comportato una spesa ingente.

Se le accuse dovessero venir confermate, questi omicidi (perché in nessun altro modo potremmo definire ciò che è accaduto lo scorso 23 maggio) sarebbero l'ennesimo esempio di come la superficialità nei confronti della sicurezza possa costare molto più di un intervento di manutenzione: addirittura delle vite umane.

Poche settimane prima, sempre per anteporre le esigenze di una maggiore produttività, l'esclusione di alcuni sistemi di sicurezza avevano spezzato la vita di Luana, mamma ventitreenne di Prato, inghiottita da un orditoio che mai avrebbe potuto nuocerle se la sbarra di sicurezza fosse stata inserita.

Cosa ci insegnano questi fatti, gocce in un oceano di eventi luttuosi che ogni giorno sommergono centinaia di lavoratori?

Care colleghe e cari colleghi, i fatti di Prato e Stresa sono un dolorosissimo

memento di come gli unici veri tutori della nostra sicurezza siamo noi lavoratori, noi che davvero tocchiamo con mano cosa voglia dire mettere la propria vita in prima linea quando svolgiamo le nostre attività propedeutiche alla partenza e durante il viaggio.

I sistemi di sicurezza automatizzati di cui anche le ferrovie si sono dotate negli anni sono sicuramente un'ulteriore protezione ma ciò che in principio ci permette di viaggiare senza affidarci al caso è la cultura della sicurezza.



Quest'estate a livello europeo si è effettuato un sondaggio anonimo per valutare tale cultura e la percezione stessa del pericolo. L'ultimo lavoro in tal senso si era svolto più di 10 anni fa, con risultati molto interessanti: la percezione del pericolo per i colleghi di tutta Europa era sicuramente elevata, specialmente per le insidie del lavoro con un'utenza non sempre encomiabile dal punto di vista civico. Nonostante ciò, molti eventi che potevano pregiudicare la sicurezza del personale non sono stati denunciati per tutta una serie di motivi che vanno dalla sfiducia nella possibilità di risolvere i problemi fino, addirittura, a un colpevole lassismo.

Se, da un lato, vi sono dei rischi intrinseci alla nostra professione (derivanti dal rapporto con l'utenza), è bene ricordarci che ci sono altri rischi per la sicurezza che solo una profonda conoscenza delle procedure e delle mitigazioni del pericolo per le quali tali processi nascono ci permettono di evitare disagi quando non veri e propri disastri ferroviari.

Il nostro RLS, Gianluca Fortunati, ha svolto anch'egli alcuni sondaggi, e i risultati mostrano come sebbene sia sempre presente una cultura basilare in termini di sicurezza, ci sono ampi margini di miglioramento che dobbiamo e possiamo ridurre, con impegno costante.

Non abbiamo minimamente la volontà di demonizzare i datori di lavoro ma ci teniamo a sottolinearlo: siamo noi macchinisti e capitreno (preposti di fatto) che possiamo e dobbiamo davvero valutare e decidere cosa è sicuro e cosa non lo è, una volta espletati i controlli previsti dalla normativa.

Qualsiasi proposta che possa essere considerata "obliqua" e che comporti una nostra adesione, deve essere presa dopo un ragionamento incentrato esclusivamente sulla sicurezza nostra e delle persone che quotidianamente trasportiamo: umilmente vi chiediamo di ricordare un adagio vecchio quanto la ferrovia "Treno fermo danni non ne fa" e, in ogni caso, di agire "con senno e ponderatezza".

Nessuno ci ringrazierà mai davvero per aver portato a destino centinaia e centinaia di persone, ogni singolo giorno, perché il treno è percepito dalla maggioranza delle persone come un'attività tutto sommato tranquilla e di routine, ma prendiamoci un attimo per guardarci allo specchio e diciamocelo da soli: è grazie a noi e alla nostra vigilanza se ogni giorno la gente può dimenticarsi di essere sul treno.

Grazie colleghe e colleghi.

### Sommario:

Edito Rail	1
Apprendistato, come funziona?	2-4
Train-tip	3
Ex apprendisti "sottoinquadri"	4
Andamento fondo Eurofer	4

**GREEN PASS, dal 01/9/2021 sui treni AV/IC/ICN/internazionali**

L'obbligo di possesso del Green Pass per l'accesso ai treni indicati nel Decreto **non coinvolge i lavoratori in servizio**, che pertanto potranno accedere liberamente su tutti i convogli, anche in vettura, nello svolgimento della loro prestazione lavorativa. È stato inoltre chiarito che tale condizione di accesso si estende anche ai dipendenti degli appalti che operano a bordo treno ed ai lavoratori di tutte le società del Gruppo FS, Trenord e Trenitalia Tper.

Per i lavoratori di altre imprese vi saranno specifici accordi tra le aziende interessate

**A.A.A.**  
**Apprendisti anno 2015**



Segue a pag.4

Ex Apprendista CCNL AF/FS, inquadra il QR Code o [clicca qui](#) e chiedi al Sindacato FAST la verifica della tua progressione salariale e retributiva:



## Assunzione in apprendistato, come si progredisce...

Ce l'avete fatta. Dopo una serie di esami fisici e psicologici avete ottenuto la conferma: il gruppo FSI ha deciso di investire su di voi e di farvi entrare a far parte della famiglia. E adesso?

Il primo passo è la firma del contratto e, tra le tante righe che state leggendo, scoprite una determinata definizione: **“Contratto di apprendistato professionalizzante** (per velocità lo chiameremo CAP [n.d.a])”. Vediamo nel dettaglio cosa vuol dire.

Il CAP innanzitutto **si può applicare solo per i lavoratori che al momento dell'assunzione hanno tra i 18 e i 29 anni** (30 non ancora compiuti) e ha determinate caratteristiche:

- \* non può durare più di 3 anni;
- \* prevede la presenza di un tutor aziendale;
- \* deve avere delle prove scritte per attestare la formazione durante il periodo di prova;
- \* deve essere a “causa mista”;
- \* consente al datore di lavoro di inquadrare il neo assunto fino a un massimo di due livelli inferiori a quello che otterrà alla fine del periodo di prova.

In che modo queste condizioni si ripercuotono sul nostro lavoro e sulla nostra busta paga?

In primo luogo, come molti dei nostri colleghi neo-assunti avranno imparato, il periodo di prova in Trenitalia T-per dura il massimo consentito 3 anni e, durante questo periodo, vi sono sia le prove per le abilitazioni sia il lavoro si svolge sia in aula (per la formazione) che “sul campo”, lavorando direttamente sui treni; quest'ultima è appunto la definizione di “causa mista” per il CAP.

I tutor aziendali poi, da non confondere con quelli che supervisionano il nostro operato e ci aggiornano in aula, sono colleghi con almeno 3 anni di servizio il cui compito è quello di valutare il nostro inserimento all'interno dell'Azienda nello svolgimento quotidiano della mansione. In sostanza, il compito del Tutor Aziendale è quello

**di valutare se le competenze trasversali che l'apprendista sta sviluppando siano congrue con il ruolo ricoperto.**

Ultimo punto, forse più “fumoso”, è la questione dei livelli previsti per il CAP e i successivi cambi degli stessi.

Partiamo da un punto fermo: il ruolo di CT/CST è quello di tecnico specializzato, quindi a livello gerarchico (più precisamente professionale) la posizione è quella giusto sotto i Direttivi:



Tali livelli professionali sono ulteriormente suddivisi per la gestione retributiva degli stessi:

La situazione retributiva quindi, per i neo-assunti come CT, dovrebbe essere inizialmente quella del B3, per arrivare a B1 alla fine dei tre anni.

**In realtà in base ai Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) del 2012**

**e del 2016 (artt. 27/2012 o 26/2016) la situazione è stata leggermente rivista: il CT assunto con CAP inizialmente avrà come posizione B3 ma, a livello retributivo, la posizione di C1.**

Tale situazione durerà per i primi 24 mesi del periodo di apprendistato per divenire B3 negli ultimi 12.

**Scaduto l'apprendistato, sempre in base ai CCNL 2012 e 2016, per i successivi 12 mesi il ruolo professionale e retribu-**

**tivo resterà il B3, per diventare B2 per 48 mesi e, infine, B1.**

Durante questi avanzamenti non bisogna dimenticare che vi sono anche gli Aumenti Periodici di Anzianità (APA): il CAP infatti prevede che solo l'ultimo anno sia conteggiato per la maturazione dell'anzianità di servizio ma per quanto riguarda gli APA tutto il periodo di apprendistato viene conteggiato a livello retributivo.

**Il primo APA scatterà perciò al passaggio da B3 a B2 (sostanzialmente dopo 4 anni dall'assunzione), mentre il secondo al termine degli scatti cioè quando da B2 si passa a B1.**

Il terzo è invece previsto per gli 8 anni di servizio.

Nel dettaglio, gli APA comportano circa 30 euro in più al mese:

Livello Posizione Prof. le retributiva	Importo APA Euro
B1	33,62
B2	31,77
B3	31,30

Dove possiamo vedere tutti questi dati? Aprendo la busta paga ci basterà controllare in alto a sx. della prima pagina, dove compaiono i dati relativi alla posizione retributiva e dell'INPS:

Data di Nascita	1991	Posizione INAIL	██████████
Data Ass.	██████████	Matricola INPS	██████████
Data Ass. Gruppo		Part Time %	100,00
Data Ass. Conv.			
Data Cess.			
Liv. Prof./Pos retr.	C1 Tecnici		
Figura Prof.	Capo treno/Capo Servizi Treno		
N° A.P.A.	0	Data pros. A.P.A.	0.0.0

Come potete vedere, nel riquadro superiore a sinistra compaiono sia la data di assunzione (da cui dedurre l'anzianità)

Segue a p. 3



Graficamente, attraverso queste due frecce potete vedere **la progressione professionale di un Tecnico neo-assunto per arrivare al massimo livello previsto per la sua mansione (B1): in basso sono riportate le date previste per un collega assunto nel gennaio del 2015.**



che gli eventuali APA e il periodo dal quale verranno aumentati.

Per concludere questa carrellata, a livello monetario, di quanto e come variano gli stipendi durante i primi anni di lavoro in TTX?

**Il minimo contrattuale** per i **C1** è di **1767,30** euro, mentre il **B3** prevede come MC **1808, 40** euro (41,10 euro in più); il **B2** **1835,80** e il **B1** **1918,00** euro. A questi aumenti bisogna ricordare di sommare gli APA previsti, pertanto al minimo per il **B3** si aggiungono **31,30** euro dopo 4 anni dall'assunzione per un totale di **1839,70€**, mentre per il **B2** si arriva a **1867,57€** e per il **B1** a **1951,62** euro dopo 8 anni dall'assunzione.

**Al netto delle ritenute INPS e IRPEF**, nelle tasche del CT che passa dal B3 al B2 con i relativi APA arrivano in tasca circa **527 euro in più in un anno**.

Solitamente gli scatti e le relative correzioni retributive avvengono in automatico ma, si sa, errare è umano: per questo invitiamo tutti i colleghi neo assunti a controllare sulle

proprie buste paga se effettivamente vi sono stati i passaggi previsti.

**Ricapitolando:**

- \* **aprite WE e andate nella vostra area personale;**
- \* **aprite le vostre buste paga e controllate quelle relative a due, tre e quattro anni dall'assunzione se effettivamente siete passati da C1 a B3 e quindi a B2 (basta controllare in alto a sx.);**
- \* **verificate che siano stati assegnati gli APA (sempre in alto a sx).**

**In caso di anomalità potete contattare il Sindacato FAST per ulteriori verifiche ed eventualmente procedere a regolarizzare la vostra posizione.**

**APPRENDISTI CCNL AF 2012/2016 - PROGRESSIONE LIVELLO e APA**

ANZIANITA- MESI/ANNI	APA Art.69 CCNL AF	Passaggi di Livello art.68 CCNL AF			
		E1 o C1	D3 o B3	D2 o B2	D1 o B1
0-12					
12-24					
24-36					
36-48					
4	1				
5					
6	2				
7					
8	3				
10	4				
12	5				
14	6				
16	7				

**Train Tip**

Durante questa caldissima estate abbiamo notato che su alcuni materiali Rock nonostante il HVAC sia acceso e funzionante (secondo il terminale del macchinista) in realtà le vetture, soprattutto quelle centrali, si riscaldano invece di mantenere la temperatura impostata.

Le cause di questo malfunzionamento non ci sono note ma noi CT possiamo cercare di intervenire in due modi: o chiedendo al maestro di spegnere e riaccendere il HVAC sulle vetture interessate dal malfunzionamento, oppure utilizzare gli stotz relativi al condizionatore in ogni singola vettura non raffreddata.

Nel primo caso sarà il macchinista ad agire attraverso le impostazioni del HVAC sul terminale, mentre nel secondo dobbiamo aprire gli sportelli dove sono presenti i due stotz che comandano il condizionatore. Per rintracciarli più velocemente tenete presente che sono dietro lo schermo LCD più vicino allo sportello dove si trova il terminale per regolare la temperatura di ogni singola vettura.

Ricordate che quando abbassate e riattivate lo stotz del HVAC al macchinista comparirà un messaggio di errore in cabina, pertanto avvisatelo in anticipo che andrete a fare tale operazione.



In distribuzione gratuita per gli Associati FAST, il Vademecum interattivo del Capotreno del Trasporto Regionale Emilia Romagna.

Richiedilo a [pronti@sindacatofast.it](mailto:pronti@sindacatofast.it)



Per info, segnalazioni e proposte scrivi a:

[pronti@sindacatofast.it](mailto:pronti@sindacatofast.it)

Dal monitoraggio che abbiamo effettuato come FAST ER su tutti gli ex apprendisti del CCNL AF/FS è emerso che gli apprendisti TRENITALIA assunti nell' anno 2015 hanno ricevuto tardivamente il riconoscimento del livello B2 mentre risultano alla data odierna sotto inquadri rispetto alla progressione naturale solo gli ex apprendisti assunti in Trenitalia SpA Direzione Regionale Emilia Romagna.

**Perché alcuni ex apprendisti Trenitalia sono "sottoinquadri" ?**

Probabilmente nel 2015 il sistema non era programmato correttamente, per riconoscere il livello B3 dall' atto dell' assunzione e calcolava le progressioni erroneamente riconoscendo il livello B2 dopo 6 anni invece che 4.

**È stato corretto l' errore nel sistema pagamenti per il personale di Trenitalia ?**

Da un controllo su tutte le Divisioni e le Direzioni di Trenitalia è risultato che molti apprendisti assunti nel 2015 hanno ricevuto in ritardo il passaggio da livello B3 a livello B2, per la precisione lo hanno ricevuto nel maggio 2020 retroattivo dall' effettiva data di maturazione con ricalcolo di tutte le voci salariali interessate, pertanto nel maggio 2020 si era corretto il sistema e regolarizzato posizioni.

**Ex Apprendista, inquadra il QR Code o [clicca qui](#) e chiedi al Sindacato FAST la verifica della tua progressione professionale e retributiva:**



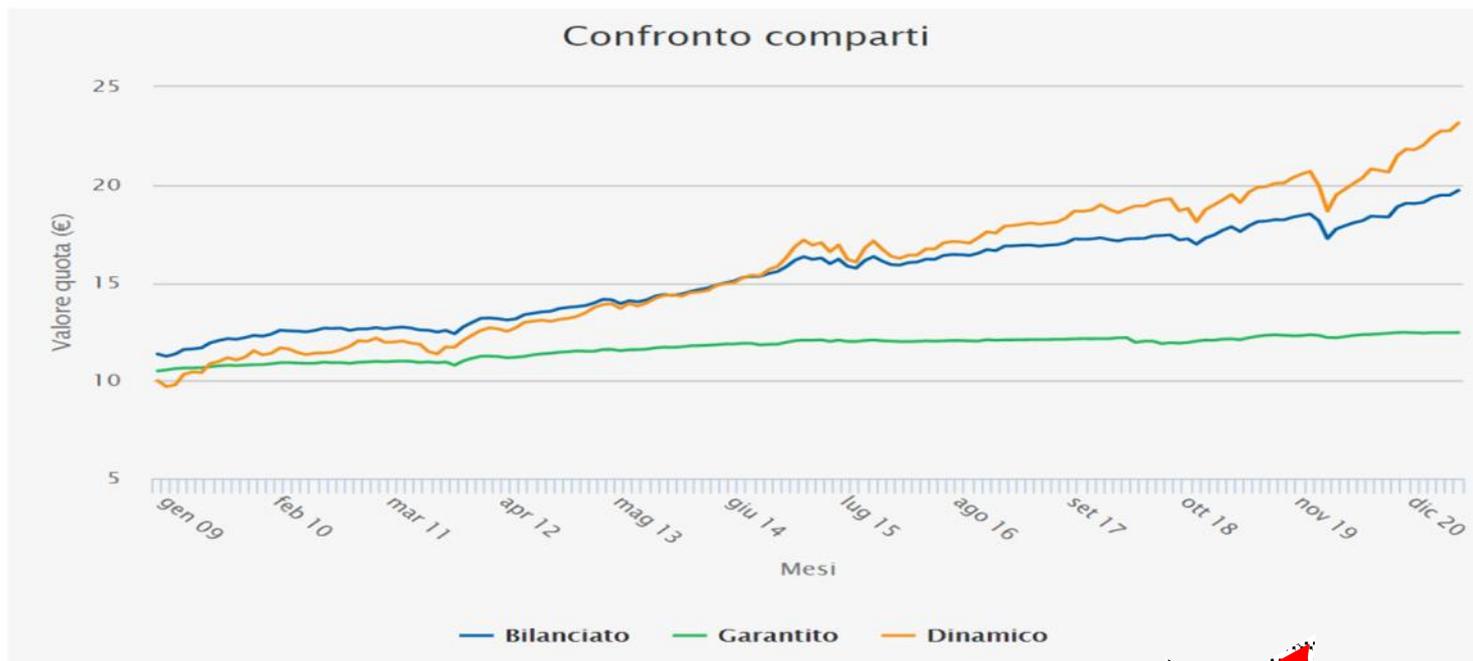
**E perché il personale ex apprendista della Direzione Regionale Emilia Romagna di Trenitalia non ha ricevuto tale regolarizzazione ?**

Perché dal 01 gennaio 2020 il personale è passato con cessione di ramo d' azienda nella società TRENITALIA TPER e pertanto nel maggio 2020 all' atto della regolarizzazione pregressa tale personale non era più in servizio in Trenitalia e quindi la regolarizzazione con passaggio da B3 a B2 non è avvenuta, mantenendo la progressione dei livelli errata. Ciò vuol dire che alcuni colleghi hanno ricevuto il livello B2 dopo n. 6 anni (invece che 4) e potenzialmente ricevuto il livello B1 dopo 10 anni (anziché 8). Ciò comporta perdite economiche che variano dai 1000 euro ai 4000 euro dal quarto al decimo anno di servizio.

Dopo la ricostruzione dell' increscioso errore che abbiamo effettuato come **Redazione Pronti** e la **Segreteria Regionale FAST ER**, è stata avviata la regolarizzazione e il conguaglio nei confronti del personale interessato da parte di TRENITALIA TPER.

**In distribuzione gratuita per gli Associati FAST, il Vademecum interattivo del Macchinista del Trasporto Regionale Emilia Romagna.**

## FONDO EUROFER, ANDAMENTO PRIMO SEMESTRE 2021



**Rendimenti periodo 01 Gennaio 2021 – 30 Giugno 2021:**

**Eurofer Dinamico + 6,12 %**

**Eurofer Bilanciato + 3,44 %**

**Eurofer Garantito - 0,02 %**

**A ottobre tornano le Giornate della Previdenza**

### ATTIVAZIONE CONTRIBUZIONE FONDO EUROFER mod. on-line

Per gli **iscritti taciti** (silenzio/assenso, con solo TFR comparto Garantito), **contrattuali** (TFR all' INPS ma che ricevono nel Fondo Eurofer solamente i100 euro previsti dal Welfare CCNL FS), **collettivi** che versano il solo TFR, è disponibile in area riservata del sito web [www.fondoeurofer.it](http://www.fondoeurofer.it) la **NUOVA FUNZIONE** per l' eventuale "**attivazione contribuzione**" per attivare il **versamento della contribuzione volontaria ovvero la sottoscrizione volontaria del Fondo Eurofer** in modalità On-line.