



EDITORIALE

La vittima ignota del COVID

Gli studi condotti da istituzioni e grandi aziende sembrano portare tutti alla stessa conclusione: la pandemia da Covid-19 ha mietuto un'altra vittima: gli uffici a spazio aperto. Ritorno al passato per le postazioni di front-line?

pag. 2

C.P.O.

basta violenza sulle donne!

25 novembre: la data del dolore per i corpi violati sull'altare delle differenze di genere. In Italia un femminicidio ogni 72 ore con una crescita dell'8% dei casi rispetto al 2020. Nel mondo, secondo il rapporto dell'OMS, la violenza contro le donne rappresenta "un problema di salute di proporzioni globali enormi".

pag. 3

Consiglio Nazionale

Contratto e

riorganizzazione interna

Dopo 2 anni di confronto a distanza c'era bisogno di un dibattito sindacale "in presenza", per parlare di rinnovo contrattuale e della fase congressuale del 2022. I temi aperti nel Personale di Stazione ed il futuro del S.A.P.S. e di O.R.S.A. Ferrovie

pag. 4

Sindacato e iscritti:

la formazione del S.A.P.S.

Incontrare i ferrovieri delle stazioni sul web. Sollecitare le domande per ottenere le risposte. Ecco la formazione a parti invertite con i partecipanti a dettare i tempi, ad essere parte attiva dell'evento, insomma a contribuire ad una partecipazione al corso con la "P" maiuscola.

pag. 5

Linea Diretta e ... Indiretta

Le ferie (2^ parte)

Prosegue il nostro viaggio negli aspetti normativi ed economici del rapporto di lavoro. Torniamo a parlare di ferie e delle diverse modalità di fruizione. Senza perdere di vista alcune sentenze che mettono in discussione gli accordi

pag. 6

Mercitalia Shunting & Terminal



La fine di una vertenza "infinita"

pag. 7

l'editoriale
di Alessandro Trevisan

La vittima ignota del Covid

Il 2021 celebra il centenario della sepoltura del Milite Ignoto, oggetto di molteplici iniziative culturali e di divulgazione storica anche attraverso la cinematografia. E' un modo per ricordare alle generazioni "post belliche" la crudeltà della guerra, il valore del sacrificio, in difesa dell'idea di patria e dei valori di una comunità.

100 anni dopo sono molte le affinità tra quel periodo e quanto accade oggi nel nostro Paese e in tutto il resto del mondo: anche oggi come allora stiamo combattendo una guerra. Anche oggi la perdita di tanti uomini e donne ha causato e causa tutt'ora dolore e lutti. Anche oggi tutti noi siamo chiamati a difendere il Paese da un nemico stavolta non visibile, ma forse ancor più letale. Anche oggi c'è un fronte ed una prima linea che non ha l'aspetto di una trincea, ma di una corsia di ospedale. Anche oggi piangiamo ed onoriamo i nostri caduti che stavolta non vestono la divisa, ma un camice bianco.

Dopo quasi 2 anni di "guerra" proviamo ad avviare l'opera di ricostruzione tentando una sorta di armistizio con il virus. Provare a sconfiggerlo senza debellarlo, magari riuscendo a renderlo endemico al pari di una qualsiasi di quelle forme influenzali anch'esse create dalla stessa famiglia di virus. Insegnargli a convivere con noi e noi con lui.

Questo ci porterà a modificare il nostro modello di vita e di lavoro, a ripensare

scelte che sino a ieri sembravano vincenti. L'open-space è certamente una di queste.

Gli studi condotti da istituzioni e grandi aziende sembrano portare alla stessa conclusione: la pandemia da Covid-19 ha mietuto un'altra vittima: gli uffici a spazio aperto.

Il Parlamento Europeo, in uno studio pubblicato a fine 2020 in piena terza ondata, ritiene che il futuro dell'open-space sia quanto mai "incerto perché le malattie si diffondono più rapidamente in uno spazio per uffici aperto, dove le persone sono più vicine l'una all'altra". Infatti, che ci si possa ammalare di più negli uffici condivisi lo certifica anche il Centro danese di ricerca per l'ambiente di lavoro secondo il quale i giorni di malattia sono correlati in modo significativo alla condivisione dell'ufficio. Su 2.403 dipendenti analizzati, che lavorano in area open-space a gruppi di almeno 6 persone, si è registrato il 62% di giorni di malattia in più rispetto ai colleghi che avevano un ufficio individuale.

Questo manda definitivamente in soffitta l'obiettivo sin qui perseguito dalle grandi aziende, cioè quello di risparmiare sul costo per gli immobili (più posti di lavoro nella stessa quantità di metri quadrati), incrementando contemporaneamente la comunicazione tra le persone e sviluppando il lavoro di squadra.

Ora, nell'era post-Covid, passa in primo piano la sicurezza sanitaria personale e collettiva.

In America il tema è quanto mai di attualità al punto che molte società immobiliari stanno ripensando l'arredo e la logistica dei nuovi uffici. Come la statunitense Savills che ha condotto una inchiesta sull'influenza che la pandemia ha prodotto sui piani per gli uffici e la potenziale crescita della forza lavoro in questo settore nei prossimi

anni. L'indagine condotta su 250 Aziende tecnologiche ha dimostrato come il 46% degli intervistati stanno ripensando il concetto di open-space e privilegiando per il futuro ambienti più piccoli nella convinzione di avere bisogno di meno spazio nei prossimi 12-18 mesi, frutto anche della crescita esponenziale dello smart-working. Più della metà delle aziende interpellate ha dichiarato che eliminerà la maggior parte degli uffici a spazio aperto entro il prossimo anno e mezzo.

Una ristrutturazione profonda che prevederà app o sensori per monitorare lo stato di salute, il rispetto del distanziamento e dei flussi in entrata e uscita. Anche l'aria condizionata dovrà essere sottoposta a filtraggio, pulizia e igienizzazione delle parti esposte, sanificazione periodica dei motori esterni e puntamento degli "split" non direttamente verso le persone, ma preferibilmente verso l'alto.

Al rientro in ufficio troveremo una capienza sensibilmente ridotta nell'utilizzo degli ascensori e lo scaglionamento della giornata lavorativa a distanza di 10/15 minuti.

Una mezza rivoluzione, dunque, che coinvolgerà i rappresentanti sindacali ed in primis gli RLS per il loro ruolo di vigilanza sui temi della sicurezza nei luoghi di lavoro. L'imperativo sarà trovare proposte percorribili per un cambiamento degli ambienti di lavoro e crediamo che la sfida più importante riguarderà le soluzioni per quei locali dove i lavoratori sono in condivisione tra loro e contemporaneamente a diretto contatto con il pubblico.

In primis il settore della Commerciale che proprio sull'open-space di biglietterie e assistenza ha basato, a partire dal decennio scorso, la sua campagna per una "reale" vicinanza al cliente. Si

è puntato al superamento delle barriere architettoniche con l'obiettivo di privilegiare un contatto "più diretto" con il fruitore del servizio. Come detto questa impostazione da oggi andrà profondamente rivista, rimodulando spazi e postazioni di front-line in funzione del primario interesse alla salute ed all'integrità sanitaria non solo del dipendente, ma dello stesso viaggiatore.

Da tempo noi sosteniamo che uno sportello protetto garantisce minori rischi di aggressione ed oggi anche minori rischi di contagio e, come visto in precedenza, non lo dice solamente chi potrebbe essere tacciato di nostalgia del separè in vetro e del distanziamento tra sportellista e utente. Lo affermano medici, architetti, arredatori comprendendo come il tema si ponga in tutta la sua delicatezza ed urgenza.

Nella prima fase della pandemia il S.A.P.S. ha posto con forza l'utilizzo

emergenziale del plexiglass negli sportelli di biglietteria e nelle postazioni di assistenza. Ora si impone un progetto di restyling profondo che rivaluti gli aspetti comportamentali su quelli ambientali, senza dimenticare che per la fidelizzazione del cliente valgono più cortesia e disponibilità che vicinanza fisica, quest'ultima non più gradita nemmeno da chi si presenta allo sportello.

Ecco, nel futuro (ed allo stato sconosciuto) piano industriale del Gruppo FSI, come in quelli di Italo, Trenord o TrenitaliaTPer (solo per citare le maggiori aziende di trasporto ferroviario) ci auguriamo che questo aspetto trovi il posto che merita, onde evitare che l'open space non venga riconosciuto come "vittima" del Covid-19 e restino "ignote" le (fondate) ragioni per tornare al passato. Senza rimpianti per la promiscuità... ■



ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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

LA SCELTA MIGLIORE PER VOI E PER LA VOSTRA FAMIGLIA

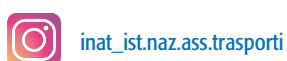
SEDE CENTRALE: Largo Carlo Salinari, 18
00142 Roma
Tel. 06.515741 F.S. 970/65130 F.S. 970/65104

ASSISTENZA CLIENTI:
Tel. 06.515741 selezione 1 -
Fax 06.513784

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

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

Seguici anche sui social



Polizza Ricoveri

UNA GARANZIA COMPLETA CHE TI ACCOMPAGNA IN UN MOMENTO DIFFICILE



WWW.INAT.IT con la NUOVA Home Insurance

Area Clienti MyInat

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

Come ogni anno, all'avvicinarsi del 25 novembre tutti - anche i meno interessati ai problemi della Società - si imbattono in articoli ed approfondimenti sul tema della violenza di genere.

Mi chiedo se coloro che lo marginalizzano o lo ritengono un fenomeno sovrastimato si siano mai fermati a pensare al significato della frase che si accompagna questa data: "Giornata Internazionale".

Ecco la vastità di una emergenza senza confini, ecco come comprendere che quello della violenza di genere, e nella sua maggiore eccezione quella sulle donne, è un fenomeno che riguarda tutto il mondo ed è purtroppo in crescita ovunque, anche nei Paesi maggiormente sviluppati dove leggi e tutele almeno in parte esistono.

L'argomento è quanto mai complesso e per parte nostra, come Comitato Nazionale per le Pari Opportunità del Gruppo FSI, abbiamo voluto far sentire la nostra voce lanciando l'idea di un progetto denominato:

#NONèNormale #FacciamociSentire

Un'idea del CPO per un progetto da costruire insieme

Crediamo sia necessario comprendere che la violenza in generale si annida sempre nei rapporti squilibrati, dove uno domina l'altro e non fa distinzione quella tra uomini e donne. Anzi ne assume pienamente le caratteristiche: chi ha più potere si sente legittimato a esprimere la sua superiorità schiacciando l'altro.

Le forme di violenza sono le più disparate: da quella fisica, la più eclatante, a quella economica fino alle più subdole e difficili da individuare. Tra queste indubbiamente la più devastante è la violenza psicologica



dove il linguaggio aggressivo e le minacce permettono il dominio sul soggetto più "debole". Ma spesso, proprio perché si ha paura per quello che può accadere a sé stesse ed anche ai figli, si cerca di trovare una ragione al comportamento del partner arrivando sino al punto di giustificare quanto accade.

La violenza sulle donne è sistematica, molto diffusa e non risente delle differenze culturali, la possiamo trovare ovunque e proprio per questo motivo che dobbiamo combatterla cercando di stimolare una sorta di rivincita culturale prima ancora che sociale.

Cosa fare di fronte alla violenza? Come fermarla? Come possono contribuire gli uomini?

Prima di tutto la violenza va individuata, riconosciuta, bisogna accorgersi che c'è. Non sempre è facile, non sempre si hanno le risorse. Serve parlare, attivare le reti di donne ed avere il coraggio di ammetterla senza cercare di nascondere o fingere che non esista. Fondamentale è poi sostenere chi la subisce, contribuendo a far comprendere che **NON È NORMALE NÈ GIUSTIFICABILE**.

Per fare questo c'è bisogno di una solidarietà di genere che sconfigga la violenza di genere.

Lo si può fare se uomini e donne sapranno lavorare insieme per superare il divario esistente nel lavoro e nella famiglia (il carico di lavoro casalingo, per esempio, è ancora riservato per lo più alla componente femminile).

Uomini e donne insieme per superare il divario di genere.

Uomini e donne insieme per insegnare alle generazioni future che la parità è anche una questione di linguaggio.

Uomini e donne insieme perché da sole siamo solo una parte dell'universo.

In questo articolo trovate raffigurata una delle 13 slide prodotte dal Comitato Pari Opportunità che spaziano dalle modalità per vedere e riconoscere la violenza, i suoi effetti, le sue forme, i fattori scatenanti. Vi consiglio vivamente di consultarle quale aiuto a comprendere come nasce questa vera e propria piaga sociale che abbiamo tutti insieme - uomini e donne - il dovere di curare.

Se volete condividere idee e temi riguardanti la violenza di genere potete inviarle alla casella di posta elettronica del Comitato Pari Opportunità inserendo nell'oggetto #NonÈnormale.

Con l'augurio che una giornata come il 25 novembre divenga al più presto solo una (brutta) pagina del nostro passato, da ricordare solo nei libri di storia.

Gli effetti della violenza sulla donna

Hai diritto di **NON** stare così male!
Anche se ti dicono che «è normale»...
NO, NON È NORMALE

| | | |
|--------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Sofferenza | Paura per sé | Rabbia |
| | Paura per i propri figli | Paura di morire |
| Senso di colpa | | Paura di venire sfregiata |
| | Senso di umiliazione | |
| Senso di impotenza | Paura del giudizio degli altri | |
| Panico | Perdita di autostima | Senso di annullamento |
| Angoscia | | Pensieri ossessivi |

CPO

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ GRUPPO FSI

Elaborazione CPO



La violenza si manifesta in mille modi diversi e generalmente si verifica tra soggetti che non sono alla pari. Si innesta su un rapporto squilibrato, in cui uno domina e l'altro viene dominato.

La violenza degli uomini sulle donne si innesta proprio su questo squilibrio, su questa asimmetria di potere. Si fa strada molto spesso all'interno di una relazione, quando si sviluppano dinamiche disfunzionali, che possono trovare poi terreno fertile in un contesto culturale violento, che legittima i maschi a prevaricare ed esercitare il potere di dominio nei confronti di chi viene visto come soggetto "più" debole.

Prima di arrivare alle espressioni più eclatanti di violenza, come quella fisica, esistono forme più difficili da individuare, come quella psicologica, attuata attraverso un linguaggio aggressivo e offensivo, attraverso la minaccia e il ricatto, ad esempio quello economico.

Situazioni dalle quali è difficile uscire, proprio perché si viene messe in una condizione di "dipendenza emotiva": la violenza, spesso agita da una persona "fidata", fa stare male e allo stesso tempo crea le condizioni di sottomissione che fanno rimanere intrappolate all'interno del meccanismo vizioso del rapporto violento.

Non si prova a contrastarla perché si temono le

Il comunicato del Comitato delle Pari Opportunità Nazionale

conseguenze su sé stesse e sui figli oppure perché si pensa di essere responsabili. Non ci si sente in grado di superarla e la svalutazione graduale messa in atto nell'ambito di un rapporto di fiducia fa nascere una sensazione di autocolpevolezza.

Non se ne parla, magari perché si vuole proteggere il partner oppure perché si percepisce che chi è intorno preferisce girare la testa dall'altra parte. Può capitare di aprirsi e sentirsi dire: «Ma è normale» o di tenersi tutto dentro perché si teme il giudizio di aver fallito.

La violenza sulle donne è sistematica, diffusa e interclassista. La possiamo incontrare ovunque. Assume sfumature diverse, ad esempio quella che impone limiti nel fare determinate cose o uscire la sera da sole perché non ci si sente sicure.

Cosa fare di fronte alla violenza? Come fermarla? Come contribuiranno gli uomini?

Prima di tutto occorre individuare la violenza, riconoscerla, accorgersi che c'è. Non è sempre facile, non sempre si hanno le risorse. Serve parlarne, attivare le reti di donne. Bisogna mostrarla, non cercare di nascondere o fingere che non esista. E sostenere chi la subisce, contribuendo a far comprendere che **NON È NORMALE**.

Fare in modo che sia vista anche dagli uomini, cercare aiuto per quelli maltrattati. Gli uomini che la riconoscono possono non rendersi complici e impegnarsi a stigmatizzarla. Con forza. (Non perdetevi il webinar: #IONOSTOAGUARDARE, e fare in modo che anche i segnali deboli di abuso psicologico come di violenza fisica pos-

sano essere colti dalle persone che stanno intorno alle donne in un'ottica di protezione e prevenzione del rischio, organizzato dal Gruppo FS).

Lavorare per prevenirla, superando il divario di genere, che relega ancora troppo spesso le donne in una posizione subalterna (a cui concorrono la mancanza di lavoro, lo stipendio più basso, il carico mentale del lavoro familiare e di cura), che ne accresce la dipendenza dall'uomo. Lavorare sul linguaggio, che dà forma ai pensieri e che ne è lo specchio, puntare sull'educazione (a scuola e in famiglia).

Abbiamo preparato alcune schede, con una sintesi di vari elementi che abbiamo trovato tra libri e

web, provando a fare qualche schematizzazione, che è anche un punto di partenza per attivare le nostre e vostre riflessioni.

In queste schede ci sono anche alcune informazioni pratiche, con i centri a cui rivolgersi, sia per donne che per uomini.

Abbiamo anche pensato di lanciare un progetto che possa coinvolgere anche voi, donne e uomini del Gruppo. Abbiamo riportato alcuni passi di libri contenenti esempi di violenza o sessismo che stimolano il confronto e offrono uno spunto per condividere opinioni, considerazioni e testimonianze relative alla violenza. Potete inviarle alla casella di posta elettronica del Comitato Pari Opportunità cpo.nazionale@gruppofisitaliane.it inserendo nell'oggetto #NonÈNormale.

Ci serviranno come base ed esempi per allargare la nostra capacità di vedere, anche con l'aiuto di professionisti, per leggere queste dinamiche con "occhi grandi". Perché il 25 novembre non finisca oggi.

Comitato Pari Opportunità Gruppo Ferrovie dello Stato

Roma, 25 novembre 2021

Questo comunicato e le slides sono pubblicate su:

<https://gruppofisitaliane.sharepoint.com/sites/we/it/news/nes/Pagine/25-novembre-un-progetto-CPO.aspx>

25 NOVEMBRE Giornata internazionale CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

"Se mai abbasserò
la testa...
sarà solo
per ammirare
le mie scarpe"



Il rinnovamento del S.A.P.S. e quello dell'OR.S.A. Ferrovie

Due anni di confronto a distanza pesano, complicano il dialogo, rendono difficile interloquire con l'Azienda o gli altri Sindacati, per non parlare della difficoltà di mettere nero su bianco via web verbali d'incontro o accordi sindacali.

A tutte queste complicità non ha fatto eccezione nemmeno il dibattito interno all'Organizzazione e per questo è stata accolta con sollievo la convocazione "in presenza" del Consiglio Nazionale S.A.P.S. che si è svolta a Rimini gli scorsi 9 e 10 novembre.

Si sentiva, impellente, il bisogno di scambiare opinioni e giudizi in modalità "vis-avis" per affrontare temi che imponevano una chiara e stringente analisi sulla situazione pandemica nei trasporti, sul nuovo Contratto di Lavoro e sulle imminenti scadenze congressuali 2022 che interessano il settore (S.A.P.S.) e la Federazione (OR.S.A. Ferrovie).

E' stato dato ampio spazio al dibattito e non si è lesinato sui tempi di intervento dei Consiglieri pur di arrivare alla stesura di un documento finale che potesse veramente indicare ai ferrovieri delle Stazioni i punti salienti delle prossime iniziative del S.A.P.S. e su quali argomenti incardinare il confronto con Agens e Gruppo FSI per il rinnovo del Contratto di Lavoro della Mobilità e per quello di Il livello del Gruppo FSI.

La Mozione Finale che trovate a margine di questo articolo rappresenta una sorta di piattaforma del Personale di Stazione ed indica i principi sui quali lavorare con gli altri Sindacati di OR.S.A. Ferrovie per stilare il nuovo Statuto della Federazione.

Sul fronte contrattuale è fondamentale per il S.A.P.S. il superamento del dumping contrattuale fuori e dentro il Gruppo FSI, rendendo esigibile il Contratto delle Attività Ferroviarie in tutte le Imprese che "mettono piede" sui binari della rete ferroviaria italiana. Questo significa partire dalla fine delle disparità normative ed economiche dentro il Gruppo FSI omogeneizzando il Contratto Aziendale per tutte le Società del Gruppo.

Vanno con urgenza vanno avviati i percorsi di confluenza verso il Contratto FSI dei lavoratori di TX che prestano servizio sottoscrivendo accordi di lavoro individuali (!) e per i ferrovieri di MIST o di Terminali Italia i cui Contratti di Lavoro rappresentano dei veri e propri record di longevità. Si pensi che in Mercitalia Shunting & Terminal si applica ancor oggi un Contratto di Lavoro stipulato nel 2005!

Il Consiglio ha poi affrontato i temi più specifici del-

l'articolato contrattuale, dall'orario di lavoro alle competenze accessorie, dalla logistica agli accordi nazionali sulla Circolazione di RFI sino a quello (mancato) sul settore Commerciale di Trenitalia. È emersa con chiarezza la necessità di tornare alle trattative in presenza per smascherare l'alibi societario che imputa alla pandemia l'impossibilità a confronti veri sulle organizzazioni del lavoro e sugli stessi Piani Industriali delle Società che restano ancora un mistero, nonostante il ricambio dei vertici di Gruppo.

Sulle questioni interne il Consiglio ha dato un chiaro mandato affinché, alle scadenze congressuali del 2022, il S.A.P.S. si presenti con l'obiettivo di giungere ad un ringiovanimento del proprio quadro dirigente, procedendo contemporaneamente al rinnovamento delle rappresentanze sui territori.

C'è bisogno di più vicinanza del Sindacato ai ferrovieri delle Stazioni, di comprendere esigenze e necessità delle nuove leve di lavoratori che scontano l'evidente disagio di un decennio (e più) di mancato turn-over e del galoppante intervento tecnologico che aumenta responsabilità e carichi di lavoro.

Per il Congresso OR.S.A. Ferrovie che si svolgerà nell'ottobre del prossimo anno il S.A.P.S. lavorerà per un cambiamento delle regole statutarie che portino a rafforzare la caratteristica di Sindacato Autonomo fondato sulle professionalità e sulla solidarietà intercategoriale.

Serve rimodulare gli organismi di vertice, snellire gli organismi direttivi e liberare risorse a favore dei territori. Assegnare maggiori responsabilità al Sindacato di settore nelle trattative specifiche, ribadire la collegialità delle decisioni sulle questioni generali ed intersettoriali.

È questo il DNA con il quale si è costituita OR.S.A. Ferrovie, un Sindacato che sa far convivere le diverse tematiche dei profili ferroviari senza dimenticare la solidarietà sui temi generali del lavoro.

Un rinnovamento delle regole interne rimanendo nel solco della continuità con i propri principi fondanti.

Su questi presupposti il S.A.P.S. non farà venir meno il proprio contributo ed il sostegno per la crescita di un Sindacato Autonomo dei ferrovieri sempre più forte e coeso, almeno quanto lo è stato il S.A.P.S. nel suo Consiglio Nazionale.

Mettiamoci al lavoro!

Consiglio Nazionale S.A.P.S. OR.S.A. Ferrovie 09-10/11/2021

Il Consiglio Nazionale S.A.P.S., convocato nei giorni 09-10 Novembre 2021, in modalità presenza

ascoltata

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

Il dibattito consiliare ha affrontato molte delle tematiche che interessano il settore articolandole in due macro-gruppi secondo le esigenze più volte riprese, distinguendo quelle che si porranno all'attenzione dei tavoli di rinnovo contrattuale da quelle che invece svilupperanno le opportune proposte di ristrutturazione Federativa.

Dumping contrattuale all'interno del Gruppo FSI Polo Merci:

La situazione generata dal mercato dei trasporti ha innescato dei meccanismi attraverso cui ad oggi, troppe aziende concorrono spingendo al ribasso il costo del lavoro a discapito delle tutele del lavoratore. Il Dumping contrattuale fin qui vissuto alimenta le differenze tra le categorie professionali attraverso le dinamiche di speculazione. Così facendo implode il senso di libera concorrenza dettata dalla U.E. mentre attraversiamo questa situazione divenuta fuori controllo. Occorre quindi applicare in modo omogeneo la contrattualizzazione ad ogni lavoratore impiegato nel Polo Merci. Per quanto riguarda MIR, l'organizzazione del lavoro latente concorre ad avere degli ambienti di lavoro non a norma.

Chiarimento sulle declaratorie professionali:

Il CCNL deve prevedere una rivisitazione dell'ambiente declaratorio in funzione delle costanti modifiche che le peculiarità professionali richiedono ed hanno richiesto nel tempo, senza più arenarsi sul semplice profilo e distinguendo di fatto le specificità che le varie professioni hanno metabolizzato nel corso degli anni.

Rimodulazione competenze accessorie:

La parte variabile retributiva va reimpostata in modo che venga aggiornata alla reale conformazione strutturale del proprio impiego, in costante armonia con il costo della vita del lavoratore con particolare attenzione ai turnisti e lavoratori notturni.

Categorie usuranti:

L'esigenza di inserire nelle categorie usuranti i lavoratori che svolgono turni avvicendati (tipo A) è divenuto ormai argomento dibattuto ampiamente e per il quale ad oggi non si è giunti a sintesi. L'innalzamento dell'età pensionabile ha amplificato l'esigenza di affrontare con ogni tipo di strumento questa problematica.

Arginamento del ricorso al lavoro straordinario, Turni di lavoro- ritorniamo alle 36h:

Il mercato del lavoro e le esigenze aziendali che ci erano state manifestate diversi anni fa oggi risultano ampiamente superate con successo. Ne consegue che non è più esigibile la richiesta in capo al lavoratore del ricorso ad un aumento di orario d'impiego lavorativo settimanale oltre che a quello straordinario. È giunto il momento di affrontare anche una innovazione in funzione delle realtà già presenti o in fase di analisi negli altri paesi Europei.

Logistica: Sale CCC, IF, ecc.:

Il tema della logistica va ripreso totalmente con vigore per ogni ambiente di lavoro con particolare attenzione alle Sale CCC ed a gli impianti di esercizio, mettendo in campo ogni proposta funzionale anche alla conciliazione tempi di vita-lavoro, (es. possibilità di creare un servizio di nursery che vada incontro a queste esigenze, ecc.). L'accordo Nazionale Circolazione del 2017 va aggiornato in base all'evoluzione delle attività perfezionando tutte quelle sfumature su cui l'azienda cerca di far leva per non rispettarne i contenuti. Occorre dunque, al prossimo rinnovo dell'accordo, incalzare l'azienda sui punti specifici perfezionando le varie posizioni.

Linee guida per il futuro del settore e della federazione:

Il Consiglio Nazionale SAPS condivide l'obiettivo di rimodulazione della struttura organizzativa del sindacato per adeguarlo alle nuove realtà lavorative al fine di snellire gli organismi direttivi, e nel contempo, liberare risorse a favore dei territori. Pertanto auspica una riduzione delle posizioni di responsabilità in ambito nazionale e regionale, che permetta tra l'altro, una maggiore assunzione di responsabilità da parte dei settori.

Letta e approvata all'unanimità

09-10 Novembre 2021

La Commissione Mozione Finale:

| | |
|------------|----------|
| Fortunato | Ancora |
| Alessandro | Di Carlo |
| Emanuele | Ferrara |
| Federica | Grimaldi |
| Giusy | Moruzzi |



INFORMA...(ZIONE) S.A.P.S. - OR.S.A.

A cura del Team Nazionale di Formazione S.A.P.S. - OR.S.A.*

Martedì 16 novembre si è tenuto un appuntamento atteso da molti colleghi che stanno sempre più apprezzando lo sforzo del S.A.P.S. - OR.S.A. per una periodica e puntuale informazione sui temi contrattuali, fiscali, previdenziali ed in genere su tutte le problematiche che attengono al lavoro ed alla retribuzione dei ferrovieri. Un doppio appuntamento, al mattino ed al pomeriggio, in modalità webinar sulla piattaforma Teams per dare la possibilità a più colleghi di collegarsi ed unirsi

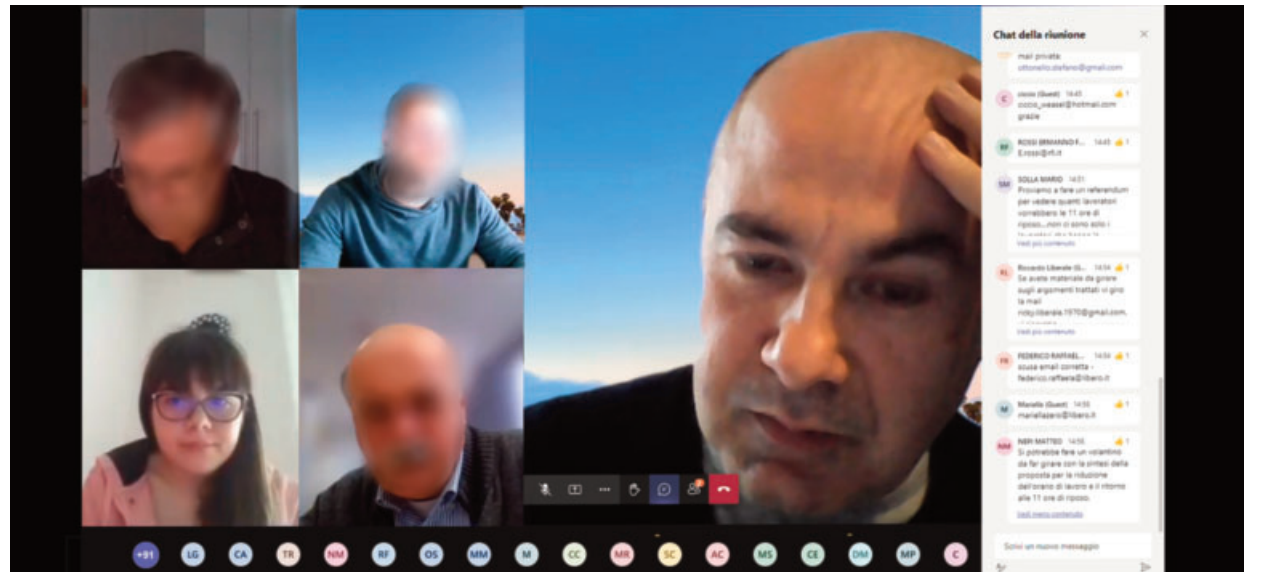
alla discussione. Un corso per la prima volta a parti invertite con i partecipanti a dettare i tempi, ad essere parte attiva dell'evento, insomma a contribuire ad una partecipazione con la "P" maiuscola.

È stato un modo forse un po' atipico per coinvolgere e sensibilizzare i lavoratori, ma l'obiettivo di "mettere al centro" chi normalmente ascolta è stato raggiunto.

Solo domande, niente lezioni con una presenza che ha superato le più rosee aspettative: oltre 119 partecipanti, 37 interventi con richieste plurime di informazioni e chiarimenti, approfondimenti su pensioni e rinnovo contrattuale.

Domande che spaziavano dal welfare agli aspetti economici e normativi, passando per chiarimenti su reperibilità/disponibilità, le modalità di ricorso al lavoro straordinario, i permessi ed i congedi facoltativi, la previdenza complementare (Eurofer) e l'Assistenza Sanitaria (oggi fornita da Rbm), senza dimenticare le richieste su come leggere correttamente la busta paga.

Tantissimi i casi affrontati, molti partiti dalla platea con la stessa



modalità di approccio: "mi è capitato di" ai quali è stata data una concreta e chiara risposta. Un modo, questo, che è servito anche per affrontare e dibattere tematiche trasversali attinenti a tante qualifiche professionali del Personale di Stazione (e non) con i riflessi normativi ed economici legati alle diverse aziende di appartenenza.

Lavoratori collegati da ogni parte di Italia: dipendenti delle biglietterie della Liguria, della Sala circolazione di Palermo, impiegati all'Assistenza Clienti di Firenze o in stazione a Domodossola, C.S. della Puglia, ma anche manutentori dell'Infrastruttura dell'Emilia Romagna (solo per citarne alcuni).

Un'esperienza che ha arricchito tutti: partecipanti, attivisti e quadri sindacali. Tantissimi i feedback ricevuti, tutti molto positivi e spesso abbinati alla richiesta di ulteriori momenti d'incontro. Abbiamo assicurato tutti, a partire da coloro che stavolta non hanno

potuto partecipare, sul fatto che la Formazione del S.A.P.S. - OR.S.A. continuerà ad avere periodici appuntamenti di dibattito e di approfondimento, dando la necessaria e preventiva informazione sui tempi ed i modi di svolgimento dei corsi. Nel frattempo, rinnoviamo l'invito ad inviare al seguente indirizzo del S.A.P.S. - OR.S.A.:

sapsorsaferrrovie@sindacatoorsa.it

le vostre richieste e/o proposte sui temi da trattare. Resta per noi fondamentale mettere il lavoratore al centro, nella convinzione che senza il coinvolgimento di tutti si rischia il distacco dai problemi reali dei ferrovieri e questo noi dell'OR.S.A., che rappresentiamo un Sindacato Professionale e di Base, non possiamo in alcun modo permetterlo.

Un arrivederci a presto dai colleghi del Team Nazionale di Formazione del S.A.P.S. - OR.S.A.

* Rocco Vece



Passa ad OR.S.A.!

Corsi di formazione, iniziative, servizi CAF e molto altro

Chiedi info al tuo referente territoriale.

la Nostra Stazione

Direzione Redazione Amministrazione

Via Magenta, 13 - 00185 Roma
Tel. 064456789 - fax 064452937

Autorizzazione:
Trib. Civile di Roma N. 1/2017 del 12/1/2017

E-mail: lanostrastazione@sindacatoorsa.it
Sito Internet: <http://www.sapsorsa.it/>

Chiuso il 2 dicembre 2021

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: Roberto Spadino, Giuisi Moruzzi, Rocco Vece
Team Nazionale di Formazione SAPS

Con i ferrovieri dal 1877

Prossima fermata: SALUTE

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

PER TE
più tutele

PER LA TUA
FAMIGLIA
protezione senza
costi aggiuntivi

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

Contattaci per
ulteriori informazioni!

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

MUTUACESAREPOZZO.ORG
INFOCENTER@MUTUACESAREPOZZO.IT

Questo materiale ha finalità puramente divulgative. Prima della sottoscrizione leggere attentamente i Regolamenti delle forme di assistenza e i relativi allegati.

Sappiamo tutto sulle ferie?

2^ parte

Passiamo adesso ad elencare diversi aspetti legati alla fruizione delle ferie e cogliamo l'occasione per inserire anche alcuni brevissimi spunti che per analogia possono essere equiparati a tale regolamentazione.

RETRIBUZIONE DEL PERIODO DI FERIE FRUITE

Quali siano le voci da corrispondere al dipendente per le giornate di ferie fruite non appare in alcuna norma (Costituzione, Codice Civile, Decreti Legislativi o altra).

È stabilito solo che tali giornate debbano essere retribuite ed uno dei criteri applicati è quello che il lavoratore ha diritto al medesimo trattamento economico che avrebbe percepito se avesse svolto la normale prestazione lavorativa.

Quanto sopra evidenziato ci porta ad affermare la possibilità che le giornate di ferie vadano retribuite nella misura prevista dal CCNL di riferimento così come sancito dalla suprema Corte di Cassazione con la sentenza del 15.12.1988, n. 6830).

Il CCNL AF stabilisce che durante le ferie al dipendente competono:

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità;
- assegni ad personam pensionabili (eccedenze di retribuzione dovute all'assetto retributivo previsto dal CCNL 2003 ed il superminimo individuale);
- indennità di funzione Quadri;
- salario professionale;
- indennità di turno

escludendo diverse voci retribuite con carattere di continuità presenti in maniera più corposa per il personale mobile.

Tale esclusione ha causato molti contenziosi legali arrivati sino alla Corte di Giustizia Europea che ha statuito il diritto del lavoratore a vedersi riconosciute, in giornata di ferie, competenze accessorie quali ad esempio la condotta e la scorta di Macchinisti e Capi Treno. Questo determina un "vasto contenzioso" riguardante la legittimità, o meno, che molti CCNL stabiliscano le voci da inserire in tale computo escludendo alcune indennità percepite dal lavoratore con carattere di continuità.

Per avvalorare il detto "mal comune, mezzo gaudio" questa situazione di "incertezza" non è un patrimonio esclusivamente italiano, ma impera in tutta Europa.

DIVIETO MONETIZZAZIONE DELLE FERIE E SANZIONI PREVISTE

È vietato risarcire economicamente la mancata fruizione delle ferie salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro (per dimissioni, licenziamento, pensionamento, decesso, entrata in un fondo di accompagnamento alla pensione di sostegno al reddito).

Nel CCNL AF è previsto che:

| Cost. Voca | Descrizione | F | P | Fig | Parametro | Aliquota | Tributabile | Competenza |
|------------|---------------------------------|---|---|-----|-----------|----------|-------------|------------|
| 3105 | Assegno nucleo familiare | | | | | | | 66,54 |
| 2830 | Assorb. EDR 8.11.95 | X | X | | | 51,65 | | |
| 2835 | Assorb. EDR 11.9.98 | X | X | | | 46,64 | | |
| 3801 | Minimo Contrattuale Superminimo | X | X | | | | | 1.602,90 |
| 3803 | Individuale | X | X | | | | | 23,99 |
| 3805 | EPRI | X | X | | | | | 25,84 |
| 3810 | Salario Professionale | X | X | | | | | 56,68 |
| 3820 | Aum. per anzianità (APA) | X | X | | | | | 170,38 |
| 3830 | EDR 8.11.95 | X | X | | | 51,65 | | |
| 3835 | EDR acc. 11.9.98 | X | X | | | 46,64 | | |
| 0004 | Compensazione ferie | X | X | | 8,00 | 88,38231 | | 707,06 |

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie proporzionali ai mesi dell'anno lavorati; le frazioni superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

Ove il lavoratore abbia fruito delle ferie in misura maggiore rispetto a quelle effettivamente maturate, si provvederà al recupero della retribuzione corrispondente, ad esclusione delle ferie disposte direttamente dalle aziende e di quelle fruite dal lavoratore deceduto.

Il divieto di monetizzare le ferie si riferisce al periodo minimo delle quattro settimane normativamente previste nell'arco dell'anno mentre, le eventuali giornate che superano tale periodo non sono soggette a tale vincolo.

Se il dipendente non fruisce delle ferie obbligatorie (4 settimane o di parte di esse) maturate in un determinato anno, entro il 30 giugno del secondo anno successivo il datore di lavoro dovrà comunque versare i contributi previdenziali e assistenziali per tali giornate e subirà una sanzione amministrativa per ciascun dipendente che non ne abbia fruito. Essendoci comunque, l'obbligo del godimento delle ferie, l'azienda nel momento in cui "consentirà" la fruizione delle predette giornate, potrà recuperare i contributi versati e applicherà le dovute ritenute previdenziali a carico del dipendente.

MALATTIA INSORTA DURANTE IL PERIODO DI FERIE

Iniziamo riportando quanto prescrive il CCNL AF all'art. 30.5:

Le ferie sono interrotte qualora sia sopraggiunta una malattia. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di cer-

tificazione ed ogni altro adempimento previsto dalle norme di legge e contrattuali vigenti, anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie originariamente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.

È importante sapere che in caso di insorgenza di malattia durante le ferie, le stesse vengono tramutate in malattia solo a seguito dell'invio della prescritta certificazione e con il presupposto che le condizioni manifestatesi risultino incompatibili con la funzione di riposo e recupero delle energie psicofisiche propria delle ferie. Tale accertamento può essere effettuato soltanto attraverso una visita fiscale di controllo.

La trasformazione dell'assenza da ferie in malattia decorre dalla data in cui il datore ne viene a conoscenza e non dalla data di rilascio del certificato, se antecedente.



La malattia del bambino fino agli otto anni di età interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento ricorrendo anche all'utilizzo del congedo per malattia del figlio. Se al di sotto dei 3 anni il congedo sarà pari al periodo della malattia, mentre dai 3 agli 8 anni il genitore potrà fruire sino ad un massimo di 5 giornate di assenza dal lavoro.

La malattia durante il periodo di ferie che precede immediatamente la messa in quiescenza fa spostare la data della pensione.

È possibile fruire di un periodo di ferie (già maturate) al posto della malattia per interrompere il periodo di comporto in quanto non esiste incompatibilità tra un periodo di ferie contiguo ad uno di malattia.

Un caso particolare di assenza è quello relativo alla donazione del sangue e del midollo osseo effettuata durante le ferie. Anche in questi casi le stesse vengono interrotte in quanto i periodi di riposo previsti sono equiparati alla malattia (Corte Cost. 52/1992). Il CCNL AF inserisce questa tipologia di assenze fra i Permessi. Anche per tali evenienze, devono essere inviate le comunicazioni al datore di lavoro entro i tempi normalmente prescritti.

MALATTIA INSORTA PRIMA DI UN PERIODO DI FERIE GIÀ CONCESSO

In tal caso, le ferie dovranno essere usufruite in un momento successivo concordato con il datore di lavoro (non necessariamente contiguo al periodo di assenza dovuto alla malattia).

MALATTIA INSORTA ALL'ESTERO

Quando si manifesta in uno Stato estero devono essere rispettate normative diverse che variano in base al Paese dove accade l'evento. In generale, occorre rivolgersi, entro 3 giorni dall'incapacità al lavoro, all'Ambasciata / Consolato presente nel territorio estero ove si sta dimorando presentando alla medesima un certificato rilasciato da un medico. Il dipendente è comunque tenuto a rispettare le fasce orarie di reperibilità per le visite mediche di controllo.

Se si tratta di una Nazione facente parte dell'Unione Europea è previsto "che venga applicata la legislazione del Paese dove risiede l'Istituzione competente" (nel nostro caso la nostra normativa). Pertanto, il primo giorno di malattia occorre rivolgersi ad un medico che attesti lo stato

morboso e a trasmettere, entro due giorni dal rilascio alla Sede INPS competente, la certificazione medica completa. Stesso procedimento deve essere adottato nei confronti del datore di lavoro al quale occorrerà inviare il certificato privo dei dati relativi alla diagnosi.

In entrambi i casi, se il giorno di scadenza del termine è festivo, la stessa è prorogata al primo giorno seguente non festivo. È consentito anticipare la trasmissione del certificato via fax, PEC o e-mail, fermo restando l'obbligo a presentare il certificato originale.

Se nella Nazione estera la legislazione non prevede l'obbligo per il medico di rilasciare tale certificazione, occorrerà rivolgersi alla propria Ambasciata / Consolato che incaricherà un medico per accertare lo stato di malattia ed invierà la prescritta documentazione "all'Istituzione competente italiana".

Se la malattia insorge in Paesi non appartenenti alla UE, o in altri paesi con i quali non sono in atto accordi bilaterali, si dovrà ottenere la certificazione sanitaria che in originale dovrà essere legalizzata a cura dell'autorità diplomatica o consolare. Si precisa che per "legalizzazione" si intende l'attestazione, da fornire anche a mezzo timbro, che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni del Paese in cui è stato redatto il certificato di malattia. Conseguentemente la sola attestazione dell'autenticità della firma del traduttore abilitato o della conformità della traduzione all'originale non equivale alla legalizzazione e non è sufficiente ad attribuire all'atto valore giuridico in Italia. Ad oggi, ci sono, per accordi bilaterali, 12 Nazioni ove non è prevista la legalizzazione del certificato e molte altre ove viene rilasciato un tipo di legalizzazione semplificata che certifica la veridicità della firma, la qualità del firmatario e l'autenticità del sigillo o timbro che viene apposto.

In caso di spostamenti all'estero, consigliamo di verificare preventivamente quali sono le regole da adottare in tale evenienza.

FERIE E CURE TERMALI

In caso di necessità di cure termali, il datore di lavoro potrà far coincidere tale periodo con quello delle ferie annuali.

MANCATA CONCESSIONE DELLE FERIE

Il datore di lavoro stabilisce il periodo di ferie, tenendo conto delle esigenze aziendali e degli interessi del lavoratore.

Concordare un periodo di ferie si basa, oltre che sulle norme contrattuali, su un riconoscimento delle istanze del lavoratore e del datore di lavoro nel quale deve essere applicato il principio di correttezza e buona fede che "si esplica nell'imporre, a ciascuna delle parti del rapporto obbligatorio, il dovere di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra, a prescindere dall'esistenza di specifici obblighi contrattuali o di quanto espressamente stabilito da singole norme di legge", rilevando che il detto principio, "oltre a costituire uno dei cardini della disciplina legale delle obbligazioni, forma oggetto di un vero e proprio dovere giuridico, che viene violato non solo nel caso in cui una delle parti abbia agito con il proposito doloso di recare pregiudizio all'altra, ma anche qualora il comportamento da essa tenuto non sia stato, comunque, improntato alla diligente correttezza" (Cass. 9141/2004).

In caso di mancata concessione delle ferie, il lavoratore, non potrà assentarsi in modo arbitrario. Tale mancanza disciplinare può essere sanzionata anche con il licenziamento.

| AGOSTO 2021 | | | | | | | | | |
|-------------|--------|----------|-----------------|----------|--------------------|----------|-----------|---------|--------------------------------------|
| Data | Giorno | Presenza | Ferie (P) / RPS | Stradant | Azienda retribuita | Malattia | Trasferta | Vacanze | Ferie / Permessi / Fest. sopprese |
| 1 | D | | | | | | | | 2019: 0 / 2020: 0 / 2021: 18 / 3 / 4 |
| 2 | L | | | | | | | | |
| 3 | M | | | | | | | | |
| 4 | Me | | | | | | | | |
| 5 | G | | | | | | | | |
| 6 | V | | | | | | | | |
| 7 | S | | | | | | | | |
| 8 | D | | | | | | | | |
| 9 | L | | | | | | | | |
| 10 | M | | | | | | | | |
| 11 | Me | | | | | | | | |
| 12 | G | | | | | | | | |
| 13 | V | | | | | | | | |
| 14 | S | | | | | | | | |
| 15 | D | | | | | | | | |

Il C.C.N.L. AF non prevede espressamente tale provvedimento ma leggendo gli articoli 56, 60, 61, 62 e 63 (il primo legato ai Doveri del personale e gli ultimi quattro alla Disciplina) possiamo notare come questa situazione può comunque verificarsi. Partendo dal presupposto che il dipendente deve svolgere con diligenza e spirito di collaborazione le proprie mansioni, ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e di adempiere alle formalità per la rilevazione della presenza nel rispetto puntuale delle disposizioni emanate. Se le mancanze previste dagli articoli 60, 61 e 62 vengono reiterate entro un anno la gravità delle mancanze passano alla sanzione di grado superiore che potrebbero comportare anche il licenziamento. Questo viene direttamente stabilito dall'articolo 63 (licenziamento con preavviso) in caso di assenza ingiustificata dal servizio pari a sei giorni solari lavorativi consecutivi.

PIÙ DIRITTI AI LAVORATORI DI MIST

I punti salienti delle intese sottoscritte
il 1° dicembre 2021

ASPETTI CONTRATTUALI

Premesso che

- le Parti si danno atto che, la sostenibilità della società è un elemento necessario ed imprescindibile ma che è altrettanto fondamentale e non più rinviabile... un avvicinamento agli istituti previsti dal succitato contratto aziendale di Gruppo Fs, nel rispetto della sostenibilità sopra richiamata;

si conviene quanto segue:
(dove non specificato la decorrenza va intesa dal 01.01.2022)

1. SISTEMA DELLA PARTECIPAZIONE

... la Società Mist recepisce l'art. 1 (Sistema della Partecipazione) del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16 dicembre 2016.

2. SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

... viene aggiornato il "Protocollo Relazioni Industriali Serfer".... allineandolo con quanto previsto dall'art. 2 (Sistema delle relazioni sindacali) del Contratto Aziendale di Gruppo FSI...

3. PARI OPPORTUNITÀ

... la società MIST recepisce l'art. 3 (Pari Opportunità) del Contratto Aziendale di Gruppo FSI

4. ASSEMBLEA

... nelle more della definizione /individuazione delle modalità di elezione delle RSU e dei RLS ... si applica quanto segue

1. Assemblee al di fuori dell'orario di lavoro....
2. Assemblee durante l'orario di lavoro....

5. REFERENDUM

... resta confermato il diritto di indizione di referendum ...

6. LOCALI

Concessione locali a RSA in forza dell'art.27 L.300, degli Accordi Interconfederali e dell'art.13 CCNL A.F.

7. PERMESSI SINDACALI

... per i permessi sindacali ... non opera quanto previsto al punto 3 dell'art. 29 del CCNL Mobilità/Area AF (assorbimento riposi ndr). ...per il recupero delle festività facoltà del lavoratore... di posticipare il recupero anche oltre i termini definiti allo stesso punto 2.

8. ASSUNZIONI

... come le altre Società del Gruppo FSI si utilizzeranno avvisi e forme di pubblicità...

9. ASSUNZIONI PARTICOLARI

(entro 2 anni dall'evento assunzione coniuge o figlio minorenni del lavoratore deceduto per cause direttamente connesse con il servizio ferroviario).

10. MALATTIA E INFORTUNIO NON SULLAVORO

(tutela lavoratori inidonei totali e parziali con soluzioni differenti d'impiego).

11. TUTELA MATERNITA' E PATERNITA'

(100% retribuzione convenzionale al primo mese - 80% al secondo - 30% dal 3° al 6° mese. Fino al terzo anno retribuzione convenzionale primi 30 giorni malattia bambino).

12. TRASFERIMENTI

in applicazione art. 50 del CCNL Mobilità/Area A.F. trasferimenti individuali (lett.A) soggetti a motivazioni tecniche, produttive ed organizzative. Trasferimenti collettivi (lett.B) soggetti a confronto sindacale

13. PASTI AZIENDALI

Valore del ticket pari a € 7,30.

14. TUTELA LEGALE E COPERTURA ASSICURATIVA

A. Tutela Legale

(eccetto dolo e colpa grave...)...Il Gruppo FS garantisce la tutela legale e le spese di giudizio ai dipendenti citati in giudizio civile o a procedimento penale per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni.

B. Copertura Assicurativa

- per danni a terzi per morte, lesioni personali e danneggiamenti materiali, nello svolgimento delle loro mansioni
- alla guida di mezzi della Società con copertura Kasko
- per danni a beni del Gruppo FSI
- per vittima di aggressione in servizio

15. TITOLI DI VIAGGIO

...la società MIST recepisce l'art. 22 (Titoli di viaggio) del Contratto Aziendale di Gruppo FSI con le seguenti modifiche.... (GLC ai soli dipendenti per utilizza treni Regionali e AV di Trenitalia con diritto ammissione)

16. WELFARE AZIENDALE

1. Pensione complementare

Le parti confermano che il Fondo Eurofer è il fondo di previdenza complementare per i lavoratori delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

- ... contributo paritetico 1% a carico del datore e 1% del lavoratore...
- ... versamento MIST di 100 € annui per lavoratore a tempo indeterminato/apprendistato

2. Assistenza sanitaria integrativa (entro il 1° luglio 2022)

Mercitalia Shunting & Terminal assicurerà tutto il personale dipendente alla forma di assistenza sanitaria integrativa in uso presso il Gruppo FS, ...versando un contributo aziendale per ciascun lavoratore stabilito in € 100,00 annui;

3. Fondo di Solidarietà (entro il 1° luglio 2022)

(esclusi il dolo o la colpa grave, il Fondo di Solidarietà di cui all'art. 47 del CCNL 18.11.1994, interviene nei casi di lavoratori che nell'esercizio delle funzioni causino un danno alle Società del Gruppo FS Italiane ed a terzi)

17 TRASFERTA E TRATTAMENTI ATTIVITÀ FUORI SEDE

(80% della retribuzione per le ore trascorse in viaggio prima e/o dopo l'orario normale di lavoro con esclusione della prima. Applicazione art. 77 - Trasferta e altri trattamenti per attività fuori sede - del CCNL della Mobilità /AF -Titolo alla trasferta dopo 4 ore: fino a 12 ore € 12,00, oltre le 12 ore € 32,00).



PREMIO RISULTATO 2020

Premesso che

(...omissis...)

si conviene quanto segue:

Una Tantum Welfare

Ai lavoratori occupati nell'anno 2020 ed in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo viene riconosciuto come PdR per il periodo 01.01.-31.12.2020 un compenso pari a € 400,00 per il contributo dato nel pieno dell'emergenza sanitaria, assicurando la continuità aziendale;

a partire da dicembre 2021, l'importo potrà essere utilizzato per l'acquisto di buoni carburante / buoni spesa e/o acquisti on-line attraverso un'app dedicata in linea con quanto previsto dagli artt. 51 e 100 del D.P.R n. 917/1986 / TUIR;

Per i lavoratori che non utilizzeranno tutto o parte della somma, il rimanente sarà destinato al Fondo Pensione Complementare Eurofer

L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto delle assenze non retribuite consumate nell'anno 2020 che non concorrano al calcolo dell'Una Tantum Welfare.

Mobilità geografica

Operativo il nuovo sistema di acquisizione domande di trasferimento tramite Railmobile e relativa formulazione della graduatoria per singolo sito. In prospettiva confluenza all'interno del sistema di trasferimenti in uso nel Gruppo. Su ampliamento / apertura cantieri mix assunzioni / trasferimenti compatibilmente con le esigenze quali-quantitative dell'Impianto. Su tale aspetto verrà data preventiva informativa al Sindacato.

Mobilità interna

Impegno a favorire la crescita professionale dei lavoratori di MIST attraverso job posting interni al Polo Mercitalia. Egualmente, d'intesa con Holding, saranno facilitati percorsi intra-Gruppo promossi dalle singole Società. MIST sarà impegnata a programmare il piano di sostituzione delle risorse che verranno ritenute idonee alla selezione dalle Società proponenti.

Art. 22 C.A. FSI I lavoratori MIST potranno accedere alla piattaforma relativa alle misure di conciliazione dei tempi di vita-lavoro in linea con quanto previsto dal punto 1. dell'art. 22 del Contratto Aziendale di Gruppo FSI del 16 dicembre 2016.

I firmatari:

Mercitalia Shunting & Terminal
Polo Mercitalia

OO.SS. Nazionali
FIL / FIT / UILT / FAST / UGL / ORSA

Come si è arrivati all'accordo

Due anni sul pezzo senza mai indie-treggiare. Due anni di duro scontro con il fondamentale supporto dei lavoratori di Mercitalia ST per rivendicare un rinnovo contrattuale atteso 15 anni che ponesse le basi per arrivare alla piena applicazione del Contratto Aziendale del Gruppo FSI.

Ora possiamo dire che la perseveranza dei lavoratori e l'opera di un Sindacato fermo sulle sue (giuste) richieste hanno alla fine prevalso sulle tattiche dilatorie della Società e del Polo Mercitalia, sui veti di Holding FSI e sul gioco al rimpallo delle responsabilità.

L'accordo integrativo contrattuale sottoscritto il 1 dicembre riconosce più diritti ai lavoratori di MIST ed avvia concretamente il percorso di avvicinamento al Contratto Aziendale del Gruppo FSI partendo dalle tutele normative, al welfare sino ad arrivare ai titoli di viaggio.

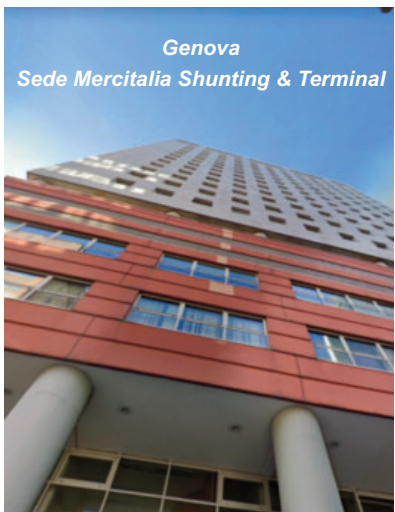
La Carta di Libera Circolazione, la tutela legale, assicurativa, l'assistenza sanitaria, il contributo paritario in Eurofer sono il risultato di una battaglia difficile, faticosa per affrancare finalmente i ferrovieri di MIST dalla noia di lavoratori di serie "B" dentro il Gruppo FSI.

Noi crediamo di esserci almeno in parte riusciti. Certo la strada è ancora lunga, molti aspetti andranno approfonditi e migliorati, sempre guardando al Contratto Aziendale di Gruppo, ma la strada intrapresa con le intese del 1° dicembre va in questa direzione.

Il ringraziamento va innanzitutto alla stragrande maggioranza dei dipendenti di Mercitalia Shunting & Terminal che hanno dimostrato con l'adesione "bulgara" agli scioperi nazionali la vicinanza al Sindacato e la condivisione degli obiettivi scaturiti nelle assemblee, tenutesi anche durante il lockdown. Un mandato partito dalla base e che ha segnato tutto il corso della vertenza che il 1° dicembre ha visto chiudersi la prima e più importante delle tappe.

Ora il CCNL delle Attività Ferroviarie, in discussione in queste settimane, ed il successivo rinnovo del 2° livello di FSI non potranno non tener conto di quanto accaduto in questi 2 lunghi anni segnati dal risveglio del senso di appartenenza dei lavoratori di MIST al resto dei ferrovieri del Gruppo, colleghi non solo di servizio ma pure di Contratto.

Abbiamo trovato la via, serve percorrerla insieme.



Buone Feste

dal

SAPS

ORSAI

2022

