

MANOVRA:

LA FA CHI COSTA MENO, NON IMPORTA COME....



per ritenere prioritaria "l'economicità ed efficienza gestionale dei servizi di manovra ferroviaria" nei porti e negli Interporti. Prima una consultazione pubblica, poi le audizioni alle quali il Sindacato non è stato chiamato nonostante il contributo portato da O.R.S.A. alla discussione ed infine la Delibera 57/2018 del 30 maggio scorso con la quale si indicano i paletti entro i quali bandire le gare per il servizio. Che si sia parlato di sicurezza, di garanzie occupazionali - salariali e contrattuali nei bandi di gara? Ma nemmeno per sogno! E allora ci ha pensato l'O.R.S.A.....

pag. 2

LA SUPREMA CORTE A TRENITALIA: SOSTITUIRE CHI SCIOPERA E' ILLEGITTIMO!



Prima Italo, che non convoca l'O.R.S.A. al tavolo del Contratto, viene pesantemente "redarguito" dal Tribunale di Roma, poi (quasi un contrappasso) tocca a Trenitalia essere punita addirittura dalla Cassazione.

Parliamo delle reiterate sostituzioni del personale in occasione di scioperi dichiarati da O.R.S.A. Ferrovie, con personale di qualifica superiore (attività vietata) e principalmente con Quadri aziendali. Una "moda" sopravvissuta a tanti giudizi negativi dei Tribunali. Infatti, nonostante le sentenze di primo grado Trenitalia, im-

perterrita, ha continuato nel comportamento antisindacale, sino a questa sentenza che possiamo definire "storica", perché emessa dal giudice di ultima istanza del nostro ordinamento giuridico. La vicenda ha inizio nel 2011 e si conclude solo ora, in piena coerenza con i tempi biblici della nostra Magistratura (ma questo è un altro discorso...).

L'allora Segreteria Provinciale O.R.S.A. Ferrovie di Pisa, stanca dei continui utilizzi di personale in sostituzione degli scioperanti, si rivolge al Giudice del Lavoro denunciando il comportamento antisindacale.

Quest'ultimo, però, non la pensa così e l'O.R.S.A. si vede costretta a ricorrere in Corte d'Appello di Firenze che il 5 aprile 2013 ribalta la sentenza e dà ragione al Sindacato.

Trenitalia a sua volta la impugna rivolgendosi alla Suprema Corte dove viene sonoramente bocciata!

pag. 2

Indiscreto:

PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE AMAZON E TRENITALIA

Ci sono tanti modi di utilizzare personale a tempo determinato per svolgere il lavoro che normalmente dovrebbe essere (o diventare) appannaggio di lavoratori con un Contratto stabile. Si può scegliere di assumerne in eccesso rispetto ai limiti contrattuali e trovarsi, poi, sotto la spada di Damocle di un controllo dell'ispettorato nazionale del Ministero del Lavoro con esiti particolarmente "dolorosi" per l'Azienda costretta ad assumere i temporanei in pianta stabile.

Oppure, credendo nella stagionalità o temporaneità di un servizio, sfruttare l'opportunità (ed i vantaggi fiscali) che danno le assunzioni attraverso agenzie per il lavoro.

Nel primo caso si tratta di "una furbata" che, come una bugia, si ritrova spesso con le gambe corte. Nel secondo - invece - il problema si appalesa se quel servizio temporaneo diventa necessario e da strutturare con



un organico non più precario e, magari, nel frattempo ad operare sono sempre gli stessi ragazzi, in somministrazione ormai da anni. Come finirà? A questi lavoratori verrà riconosciuto l'impegno, la dedizione, la professionalità acquisita trasformando il loro rapporto di lavoro da precario a stabile? Oppure si permetterà a questi "quasi ferrovieri" di partecipare almeno ad una selezione per la copertura di quei posti?

Le risposte le trovate all'interno de l'indiscreto di questo numero.

pag. 3

Linea Diretta ... e Indiretta

I CONGEDI E LE ASSENZE DEI NEO - PAPÀ

Chi ha il coraggio di spezzare una lancia in favore del Ministro Elsa Fornero e della legge 28 giugno 2012, n. 92, che ha riformulato i limiti pensionistici di milioni di lavoratori? Noi!

No, non è uno scherzo e lo facciamo (unicamente.... si badi bene!) nei confronti di quella parte della Legge che istituisce il Congedo obbligatorio e il Congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, entrambi fruibili dal padre lavoratore dipendente, anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio superando le restrittive norme previste dal Testo Unico.

Su linea diretta e.... indiretta sono riportate tutte le casistiche che possono interessare a tutti i padri che per le ragioni più disparate (dalla perdita della madre o alla grave infermità o all'abbandono).

Per affidamento esclusivo o nel caso la madre sia una lavoratrice autonoma) deb-

bano provvedere all'accudienza del figlio, come detto entro i 5 mesi dalla nascita.

Nell'articolo della rubrica, come sempre curata da Roberto Spadino, sono riportati i giorni spettanti di congedo obbligatorio e facoltativo, i periodi di astensione dal lavoro, i casi di malattia e ricovero del bambino (esenti dal controllo non ponendo il datore di lavoro chiedere l'accertamento medico di controllo nei confronti del bambino) e la frazionabilità dei congedi.



pag. 7

LE ALTRE IMPRESE FERROVIARIE: GLI ACCORDI E IL CONSENSO

C'è chi, come noi, da oltre vent'anni combatte affinché il Contratto di Lavoro dei ferrovieri di tutte le Imprese sia uguale nei diritti, nelle tutele, nella classificazione e nel salario. C'è chi, come noi, ritiene che il Premio di Risultato sia un dovere riconoscerlo ai dipendenti, certi che il fattore lavoro è l'elemento imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di una Azienda.

Questi i principi che sostengono l'azione del S.A.P.S. e dell'O.R.S.A. in ogni Impresa ferroviaria e gli accordi che si sottoscrivono altro



non sono che il frutto del consenso su questi principi e di una politica sindacale sempre condivisa con chi quegli accordi li "vivrà" in prima persona.

Da Mercitalia Shunting e Terminal a Terminali Italia, sino all'importante Contratto di Lavoro in Rail Cargo Carrier gli accordi che pubblichiamo hanno avuto l'imprinting dell'O.R.S.A. ed il totale consenso dei lavoratori interessati. Un lavoro durato mesi che finalmente riconosce ad ambedue le Imprese "satelliti" del Gruppo FSI un quantum economico per i Premi di Risultato 2017/2018 dignitoso rispetto al passato e sostanzialmente in linea con le regole del resto del Gruppo.

Sui 14 mesi che hanno portato alla firma del Contratto Aziendale di RCC basta leggere cosa scrivono le RSA per capire quanto sia stata importante la presenza O.R.S.A. al tavolo del rinnovo contrattuale e quanto condiviso ne sia stato l'esito. Buona lettura.

pag. 6

TRENITALIA DÀ RAGIONE ALL'O.R.S.A.:

LE "PENE" DI PICO NON SONO FINITE

Un anno e mezzo di solitaria pressione nei confronti della Passeggeri e del Regionale perché si rendessero conto che le pene di PICO erano tutt'altro che finite. La convinzione della Direzione Relazioni Industriali di Trenitalia che continuare ad affrontare con il Sindacato le tante "rogne" nelle quali giornalmente si imbattono gli addetti allo sportello (crash di sistema, release che non risolvono i problemi, lentezza esasperante nell'emissione dei biglietti) fosse del tutto inutile dato che ci pensava già la Divisione Sistemi Informativi. Alla fine, però, all'evidenza non si sfugge ed è stata la stessa Società a sentire l'esigenza di confrontarsi con chi PICO lo maneggia tutti i giorni e quasi tutti i giorni lo "maledice".

Lo scorso 16 maggio il tavolo è tornato, finalmente, a riunirsi e come O.R.S.A. abbiamo denunciato i problemi e messo nero su bianco le priorità. Una sfida che pare sia stata colta dall'Azienda se, a questi primi due incontri (il secondo si è svolto lo scorso 27 giugno), Trenitalia farà seguire i fatti. Cioè, se sarà

dato corso agli impegni assunti in tema di investimenti (sostituzione di computer e stampanti) e di velocizzazione delle operazioni con il raddoppio della memoria ed un sistema operativo più recente (Windows 10 a 64 bit). Al di là delle dichiarazioni d'intenti, l'impressione ricevuta è quella di un accresciuto impegno di Trenitalia per giungere alla soluzione di questioni sino a ieri valutate in maniera riduttiva, ponendo le condizioni per un miglioramento complessivo nella fruibilità e nella gestione del sistema.

pag. 4

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 13 luglio 2018
Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino e G. Destro



L'editoriale

di Alessandro Trevisan

I Contratti ed i principi

Quando i lavoratori chiamano

"Guardare il mondo dal buco della serratura" è il modo per evitare di porre lo sguardo oltre ciò che ci circonda convinti che il nostro habitat, sociale o lavorativo che sia, rappresenti il mondo che va replicato.

È un approccio riduttivo, particolaristico, auto conservativo, ma soprattutto interessato a perpetuare quasi automaticamente la propria migliore condizione senza comprendere quella altrui. Eppure la storia insegna che i percorsi di emancipazione, anche i più virtuosi, necessitano di tempo e di progressività. Questo vale per i diritti dei cittadini, per le tutele sociali ed anche per i Contratti di lavoro. Guardare la ferrovia da Piazza della Croce Rossa è un modo distorto di osservare "l'altro" mondo di ferrovieri che come noi lavorano, producono in Aziende con storie diverse, con le compagini societarie più disparate, con un vissuto contrattuale disomogeneo e caratterizzato - spesso - da accordi di start-up non solo lontani dalle "regole d'ingaggio" del Contratto Aziendale FSI, ma dalle stesse Attività Ferroviarie. Questo senza dimenticare ciò che come O.R.S.A. diciamo da sempre: l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro..... senza regole! Niente esigibilità del Contratto di settore, niente obblighi per il datore di lavoro sull'applicabilità dei Contratti. Chi ci ha provato per Legge (Governo Berlusconi) è stato immediatamente smentito dal Governo successivo (Monti).

Quando i lavoratori delle Imprese Ferroviarie erroneamente definite "private" (anche il Gruppo FSI lo è) chiamano l'O.R.S.A. lo fanno perché riconoscono a questo Sindacato la coerenza e l'impegno nel ricercare, per via negoziale, ciò che il legislatore non prevede: regole comuni sul lavoro dei ferrovieri e clausole che garantiscano tutele occupazionali e salariali attraverso un unico Contratto Nazionale di 1° livello.

Chi chiama sa che si parte con l'obiettivo di arrivare più vicino possibile alla meta e l'O.R.S.A., che risponde alla chiamata, sa che il primo approdo è il Contratto delle Attività Ferroviarie sulle cui regole fondare la negoziazione di 2° livello. Il risultato, per un Sindacato che si definisce autonomo e di base, non può che essere sottoposto al giudizio di chi quel Contratto Aziendale lo vivrà in prima persona.

Lo abbiamo fatto con Terminali Italia, Oceanogate, Rail Cargo Carrier e lo stiamo faticosamente negoziando con Italo, Dinazzano Po, Rail Traction Company. Prossimamente anche con Mercitalia Shunting e Terminal.

Sempre cercando di non "guardare il mondo dal buco della serratura"...

sulla Manovra tutte le incognite delle gare TANTO TUONO' CHE PIOVVE

Nel silenzio assordante di questi ultimi mesi (soprattutto di fonte sindacale), ciò che noi denunciavamo in questo giornale ancora nel settembre di due anni fa in un articolo a firma Ferdinando Battaglia (vedi pag. 2 de "La Nostra Stazione" n. 4 del 2016), sta progressivamente affermandosi come uno dei più grossi rischi occupazionali e salariali per i lavoratori del settore della manovra.

Quell'articolo, con a fianco la posizione ufficiale dell'Organizzazione, intendeva segnalare la pericolosità di un'attività "... superficialmente ritenuta semplice ed invece molto pericolosa se non affrontata con una debita preparazione professionale, rispettando parametri minimi di sicurezza e garantendo una equa distribuzione dei carichi di lavoro." e la necessità - dunque - di "... una formazione specifica, teorica e pratica, allineandosi ai parametri ed agli standard di sicurezza di chi questa attività la pratica da sempre, cioè il Gruppo FSI."

La nota OR.S.A. all'ART rispondeva all'iniziativa della stessa Autorità (chiamata "call for input" e rivolta a tutti gli attori dei processi lavorativi nei porti, interporti e raccordi) finalizzata ad acquisire pareri sulle modalità più idonee a garantire "... l'economicità e l'efficienza gestionale dei servizi di manovra ferroviaria" ed intendeva porre l'accento sulla necessità che non potevano essere solo gli aspetti economici a regolare le future gare. Bisognava coniugare efficienza ed economicità con sicurezza e regole sul

lavoro. Oggi possiamo dire che - nei fatti - l'ART ha continuato a seguire la via maestra di un mercato libero da vincoli e laccioli, emanando un atto di regolazione che non solo non ha tenuto conto di quanto segnalato dal Sindacato, ma ha del tutto bypassato il tema delle Clausole Sociale e Contrattuale aprendo così la strada al dumping sul costo del lavoro. Infatti, con la Delibera 57 del 30 maggio 2018 - terminato l'iter procedurale e le audizioni alle quali il Sindacato non è stato invitato - l'ART ha disposto la messa a gara dei servizi di manovra da Gestore Unico alcuni dei quali (negli Interporti di Padova / Parma / Novara-Boschetto e terminal di Ravenna) interessano lavoratori ai quali oggi viene applicato il Contratto della Mobilità.

Le stazioni appaltanti, nel rispetto di tale Delibera, sono deputate all'emanazione dei bandi di gara ed ovviamente - in assenza di riferimenti all'obbligatorietà di



applicare un contratto di lavoro - lascerebbero campo libero ad una competizione che vedrebbe le aziende che applicano Contratti più onerosi e tutelanti svantaggiate, con le ricadute sul fattore

lavoro che da tempo noi denunciavamo e i cui effetti sarebbero molto gravi in termini di minore occupazione, minori regole su orario e lavoro, buste paga più leggere. Il tutto senza tenere conto di come verrebbero certamente meno anche le tutele ed i diritti che un Contratto Nazionale come quello della Mobilità garantisce.

Per questo come Sindacato abbiamo avviato la richiesta di specifici incontri con ciascuna stazione appaltante segnalando come sia necessario prevedere, tra i contenuti di gara, anche le necessarie tutele occupazionali, salariali e contrattuali delle maestranze onde scongiurare il rischio che sia il dumping sul costo del lavoro l'elemento concorrenziale prevalente.

Ancora una volta OR.S.A. Ferrovie si frappone ai tentativi, ormai palesi, di deregolamentare il settore ferroviario partendo proprio dal superamento di qualsiasi obbligo nell'applicazione di Contratti di Settore che siano aderenti al tipo di attività svolta.

L'OR.S.A. continuerà la sua strenua battaglia per la reale affermazione del Contratto Nazionale della Mobilità quale obbligo vincolante per le Imprese, sia in termini di negoziato nei rinnovi dei Contratti Aziendali di 2° livello, sia per la messa a gara dei servizi ferroviari passeggeri e merci.

Su questo fondamentale aspetto ci auguriamo un fronte sindacale coeso, convinto e soprattutto coerente con quanto afferma in Categoria.

La Cassazione Sentenzia:

ANTISINDACALE SOSTITUIRE GLI SCIOPERANTI

Sembra sia cambiata l'aria per le Imprese di Trasporto Ferroviario che tentano di limitare i diritti dei lavoratori. Prima Italo, che non convoca l'OR.S.A. al tavolo del Contratto, viene pesantemente "bocciata" dal Tribunale di Roma, poi (quasi un contrappasso) tocca a Trenitalia essere punita addirittura dalla Cassazione. Parliamo delle reiterate sostituzioni del personale, in occasione di scioperi dichiarati da OR.S.A. Ferrovie, con personale di qualifica superiore (attività vietata), principalmente con Quadri aziendali.

specifici presupposti dell'azione in punto legittimazione attiva, sia rispetto alla propria natura di vero sindacato (e non mera confederazione di sindacati) sia rispetto alla propria effettiva dimensione nazionale";

• l'occasionalità delle sostituzioni affermando che il CCNL prevedeva che "per comprovate esigenze tecniche organizzative e produttive il lavoratore, anche a domanda, può svolgere temporaneamente mansioni diverse nell'ambito delle figure professionali dello stesso profilo o di profilo profes-

sionale equivalente, purché in possesso delle abilitazioni e dei requisiti richiesti e purché ciò non comporti un mutamento sostanziale della sua posizione professionale";



Nel passato diversi erano stati i Tribunali che si erano espressi favorevolmente nei confronti delle nostre strutture periferiche che avevano denunciato il comportamento antisindacale di Trenitalia ma, nonostante tutto, tale atteggiamento veniva mantenuto anche in occasione delle successive azioni di sciopero.

Nell'ambito dei diversi ricorsi, sia in 1° grado che in appello, la difesa di Trenitalia verteva su tre principali cardini:

• difetto di legittimazione attiva in quanto "OR.S.A. Ferrovie ha omesso qualsiasi reale prova in ordine agli

specifici presupposti dell'azione in punto legittimazione attiva, sia rispetto alla propria natura di vero sindacato (e non mera confederazione di sindacati) sia rispetto alla propria effettiva dimensione nazionale";

• la carenza dell'attualità del comportamento posto in essere da Trenitalia con la mancata permanenza degli effetti lesivi che si sono conclusi con la fine dell'azione di sciopero.

Pur avendo utilizzato la parola "cardini", appare evidente la strumentalità e la falsità delle motivazioni che la Cassazione, con la Sentenza della Sezione Lavoro n. 12551 dello scorso 22

maggio ha smontato in via definitiva. La vicenda parte dalla vertenza intrapresa dalla Segreteria Provinciale OR.S.A. Ferrovie di Pisa che comunque vide soccombere, con sentenza del 13 dicembre 2011, la nostra organizzazione che propose ricorso presso la Corte di Appello di Firenze che con sentenza a favore del Sindacato depositata in data 5 aprile 2013 ribaltò l'esito del 1° grado di giudizio.

A questo punto, Trenitalia ha proposto ricorso in Cassazione insistendo nelle tre motivazioni già riportate in precedenza, ed aggiungendo che:

• il personale "Quadro", nelle sostituire gli scioperanti, veniva utilizzato in mansioni superiori solo occasionalmente, evidenziando che l'adibizione a mansioni inferiori in sostituzione degli scioperanti (solo) per uno o più giorni intervallati non poteva considerarsi illegittima;

• che tali mansioni rientravano comunque in quelle del personale utilizzato anche se inquadrato in qualifica superiore e comunque sempre in possesso delle abilitazioni del personale sostituito.

Queste motivazioni sono state puntualmente contestate e ritenute irricevibili dai Giudici della Suprema Corte che si sono, peraltro, pronunciati anche su un altro aspetto: quello del supero del normale orario giornaliero da parte del personale utilizzato per sostituire il personale scioperante che ha dimostrato, qualora ce ne fosse stato bisogno, come le sostituzioni venivano poste in essere al solo scopo di sminuire le conseguenze delle azioni dei nostri scioperi.

"il fac-simile della nota inviata alle Stazioni appaltanti ed all'ART"



Prot. 130/S.G./Or.S.A. Ferrovie Roma, 11 luglio 2018

Nota anticipata via mail pec

Spett.le Società
Interporto di
alla c.a. del Presidente
alla c.a. del Resp. Servizi Logistici

e. p.c. Spett.le
Autorità di Regolazione dei Trasporti
Via Nizza 230. 10126 TORINO

Oggetto: Attività di manovra da Gestore Unico.-

Con riferimento a quanto deciso dall'Autorità di Regolazione dei Trasporti con delibera n.57/2018 che stabilisce "Metodologie e criteri per garantire l'accesso equo e non discriminatorio alle infrastrutture portuali. Prime misure di regolazione" - ai sensi dell'articolo 6 della legge 28 gennaio 1994, n. 84 - risulta alla scrivente O.S. che sia imminente l'uscita di un bando di gara per le attività in oggetto che riguarderà l'Interporto di

Si prende, altresì, atto delle decisioni assunte dall'Autorità in tema di "concorrenzialità, efficienza produttiva e contenimento dei costi" e come sia compito della Stazione Appaltante individuare modalità e termini della messa a gara del servizio, con particolare riferimento ai punti 2.7 e 2.8 dell'allegato A alla citata Delibera.

Tutto ciò premesso la scrivente intende segnalare a codesta Spettabile Società - in qualità di Stazione Appaltante - la necessità che si debbano prevedere, tra i contenuti di gara, anche le necessarie tutele occupazionali, salariali e contrattuali delle maestranze, onde evitare che sia il dumping sul costo del lavoro l'elemento concorrenziale prevalente.

Per queste ragioni, con il fine di poter conoscere il parere di codesta Spettabile Società in merito alle ipotesi sulla durata della concessione si chiede uno specifico incontro.

In attesa di positivo riscontro alla presente si porgono distinti saluti.



ORSA VINCE ANCHE IN CASSAZIONE SU ILLEGITTIMA SOSTITUZIONE PERSONALE SCIOPERANTE: TRENITALIA CONDANNATA PER CONDOTTA ANTISINDACALE

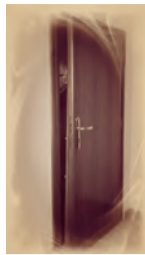
Con la sentenza di Cassazione n. 12551, pubblicata il 22/05/2018, la Suprema Corte ha certificato la condotta antisindacale dell'azienda Trenitalia S.p.A. che, durante alcuni scioperi, aveva impiegato alla condotta e alla scorta dei treni personale con la qualifica di "quadro".

Il dispositivo è lapidario: "La Corte di Appello ha motivatamente ritenuto e accertato che le sostituzioni degli scioperanti avvennero frequentemente e non marginalmente in occasione di diversi scioperi e al solo scopo di sostituire il personale scioperante, non rilevando a questo punto neppure la prova richiesta in ordine alla circostanza che i dipendenti in categoria B sono in possesso della professionalità e delle abilitazioni per l'espletamento delle relative mansioni. Rilevando qui l'antisindacalità della condotta datoriale"

La Corte distrettuale ha ribadito che: "nel caso della proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali di categoria, può escludersi il carattere antisindacale della condotta del datore di lavoro che, nell'intento di limitarne le conseguenze dannose, disponga la utilizzo del personale rimasto in servizio mediante l'assegnazione a mansioni inferiori, solo ove tali mansioni siano marginali e funzionalmente accessorie e complementari a quelle proprie della posizione dei lavoratori così assegnati, dovendosi ritenere, diversamente, che la condotta del datore di lavoro sia lesiva dell'interesse collettivo del sindacato per aver fatto ricadere sui lavoratori non scioperanti le conseguenze negative dello sciopero attraverso il compimento di atti illegittimi perché posti in essere in violazione dell'art. 2103 cod.civ. (Cass. n. 14444/15, Cass. n. 15782/11, Cass. n. 12811/09). È stato così che le inferiori mansioni svolte dai "quadri" in sostituzione degli scioperanti "non furono né accessorie o complementari, né marginali." A nulla, dunque, sono valse le strumentali argomentazioni di Trenitalia che, con grande fantasia, aveva sostenuto che l'impiego di quadri aziendali durante lo sciopero si rendeva necessario per mantenerne le abilitazioni.

Il ricorso presentato dalla Segreteria provinciale ORSA FERROVIE di Pisa nei confronti di Trenitalia S.p.A. è giunto fino all'ultimo grado di giudizio ed ha quindi visto confermare l'illegittimità della condotta aziendale già accertata dalla Corte di Appello di Firenze. Una vertenza sindacale vinta in maniera netta e portata avanti da ORSA FERROVIE a tutela dell'articolo 40 della Costituzione e del diritto di sciopero di tutti i ferrovieri. Una sentenza, la 12251/18, che entra di diritto nella storia delle relazioni sindacali e del diritto di sciopero. In un quadro generale votato allo svilimento dei diritti e delle tutele, i lavoratori, non solo ferrovieri, escono rafforzati dalla decisione della Suprema Corte e speriamo più consapevoli che, nonostante i continui attacchi al mondo del sindacato alternativo, lo sciopero, anche grazie ad Orsa ferrovie, resta un efficace strumento di rivendicazione che andrebbe tutelato anche da chi, troppo spesso, di fronte alla violazione di regole che dovrebbero essere patrimonio di tutti, tace.

Roma, 11 Giugno 2018



Indiscreto



3V



Personale in somministrazione.....

Generazione Vincente, Società perdente

Castel San Giovanni, in provincia di Piacenza, è un ridente paese di poco meno di 14.000 abitanti, adagiato sulla riva destra del Po ai confini tra Emilia e Lombardia, già feudo dei Fontana, gli Arcelli, i Pallavicino e i Dal Verme, ma non è per la sua storia o per la sua posizione geografica che balza alle cronache di questi giorni. Piuttosto per una questione di lavoro precario in eccesso!

A Castel San Giovanni ha, infatti, sede il mega-deposito di Amazon il colosso multinazionale della vendita on-line che oc-

cupa nello stabilimento 1.650 lavoratori a tempo indeterminato e.....1.308 somministrati! Una enormità che ha fatto scattare, a metà dicembre, il controllo dell'ispettorato nazionale del Ministero del Lavoro. Gli esiti della verifica, resi pubblici solo ora, sono stati particolarmente "dolorosi" per la divisione italiana del colosso dell'e-commerce: violazione dei limiti contrattuali nell'utilizzo di personale in somministrazione che non doveva superare i 444 contratti interinali al mese. Secondo l'autorità ispettiva Amazon deve, dunque, assumere a tempo indeterminato tutti i 1.308 lavoratori "precari".

Ma non ci sono solo palesi violazioni che, come nel caso di Amazon, il Ministero del Lavoro riesce a rilevare e sanzionare. Ci sono anche utilizzazioni di personale,

per così dire "stabilmente temporanee", che se non violano palesemente leggi e contratti, risultano quantomeno eticamente censurabili.

Uno degli esempi più illuminanti ci viene proprio dal Gruppo FSI e da Trenitalia in particolare.

Corre l'anno 2016 ed il Giubileo straordinario della Misericordia, proclamato da Papa Bergoglio, fa ritenere a Trenitalia che il flusso dei fedeli su Roma imponga un surplus di personale nel Customer Care, con particolare riferimento all'assistenza nell'aeroporto di Fiumicino, a Roma Termini e Ostiense. Niente assunzioni in apprendistato, meglio una quindicina di somministrati per un servizio limitato nel tempo e negli impianti. Invece, come spesso accade, quel servizio con il passare dei mesi inizia ad essere tutt'altro che estemporaneo e per nulla legato ad un Giubileo, per altro molto

generazione vincente

Agenzia per il Lavoro

meno affollato del previsto.

Così i colleghi "in somministrazione" vedono il loro servizio strutturarsi sempre più, i compiti e le incombenze sempre più simili - per non dire uguali - a quelli di uno Specialista Tecnico Commerciale. Come non bastasse si arriva al punto di indossare la divisa di Trenitalia e si fa, quindi, strada la convinzione che quel lavoro, oggi precario, domani possa diventare stabile, magari con una assunzione

diretta da parte di Trenitalia a riconoscimento del lavoro svolto e della professionalità acquisita. Certo, speranze di ragazzi anche laureati che cercano di entrare nel mondo del lavoro alla ricerca di quella stabilità occupazionale che per le generazioni di oggi è sempre più utopica anche se le agenzie, in continua crescita, hanno nomi accattivanti e positivi del tipo "idea lavoro", "easy job", "lavoro mio", "generazione vincente".

I mesi passano, gli anni pure ed il lavoro tra rinnovi, passaggi di agenzia ed ancora rinnovi resta sempre quello come pure la Società. Arrivano altre offerte di lavoro, ma i ragazzi sempre più presi dal ruolo e da un lavoro che ormai conoscono alla perfezione preferiscono rinunciare aspettando da Trenitalia quel segnale che significa fine della precarietà e, finalmente, un futuro occupazionale più certo.

Mai attesa fu più vana e più amaro il finale: altro che assunzione diretta! Altro che riconoscimento del lavoro svolto! Un bel mattino di maggio, con una scarna comunicazione alle OO.SS., Trenitalia anticipa che

"Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 10, p. 1 del vigente Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane, si comunica che la scrivente Società attiverà le selezioni di cui alla tabella riportata sotto....." e la tabella dice che per il Lazio (sede assunzione Roma) si selezionerà personale per la Commerciale che abbia come requisiti obbligatori il (solo) diploma di liceo linguistico ed un'età non superiore ai 29

anni. Ma queste nuove assunzioni da mercato per fare che cosa?

Non ci crederete ma è proprio per svolgere il lavoro di Customer Care sinora coperto dagli interinali che - beffa, atroce beffa! - nella stragrande maggioranza non hanno quel tipo di diploma o superano il requisito massimo dell'età. Dunque, per questi ultimi non solo addio all'agognata assunzione diretta, ma persino alla possibilità di partecipare alle selezioni!

Siamo certi che in un'altra Azienda, più attenta alle risorse umane che lei stessa ha formato e utilizzato per più di 2 anni di servizio senza sbavature, il patrimonio di professionalità ed esperienza acquisito sul campo non sarebbe stato gettato al macero in forza di "regole di assunzione valide per tutto il Gruppo FSF".

Regole secondo le quali, come cita l'art.10 del Contratto Aziendale, il titolo di studio è solo uno dei requisiti e non lo spartiacque tra la partecipazione e l'esclusione. Al pari delle conoscenze tecnico-professionali e/o delle esperienze richieste che in questo caso Trenitalia non ha paradossalmente tenuto in considerazione.

L'avesse fatto, i somministrati non sarebbero certamente passati avanti ad altri, ma avrebbero almeno avuto la possibilità di giocarsela questa assunzione senza violare a nostro parere alcun dettato contrattuale.

Forse questi ragazzi non saranno una "generazione vincente", ma di sicuro i perdenti sono facilmente identificabili.....

La Nostra Storia Siamo Sempre Voi

ASSISTENZA SANITARIA PER I FERROVIERI
E LE LORO FAMIGLIE



INFO SU QUESTI ED ALTRI PIANI SANITARI
NELLE SEDI REGIONALI.

Esperienza,
mutualismo e
solidarietà a
disposizione delle
nuove generazioni
dei Ferrovieri.

Messaggio con finalità divulgative.
Prima della sottoscrizione leggere attentamente
i Regolamenti delle forme di assistenza ed i relativi allegati.

SEDE NAZIONALE: Via San Gregorio, 48 - 20124 Milano
C.F. 80074030158 - Tel. 02.66726.1 - Fax 02.66726313

Albo società cooperative sez. società di mutuo soccorso n° C100040
infocenter@mutuacesarepozzo.it

Seguici su



www.mutuacesarepozzo.org

SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO
servizi d'integrazione sanitaria

Dopo 1 anno di pressioni su Trenitalia riparte il tavolo tecnico Le pene di PICO – atto secondo

Non avevamo smesso di dirlo a Trenitalia, nelle riunioni formali ed in quelle informali: più si cerca di affinare il software di vendita a suon di release e più aumenta il rischio di crash e perdite di “memoria” del sistema. Era urgente tornare a lavorare congiuntamente con i rappresentanti dei lavoratori del settore per approfondire le problematiche e analizzare, punto / punto, le criticità.



Sembravamo cassandre e uccelli del malaugurio. Invece, la necessità di riaprire il tavolo tecnico di PICO, erroneamente sospeso a fine 2016, è diventata una richiesta della stessa dirigenza di linea. Lo scorso 16 maggio il tavolo è tornato finalmente a riunirsi e come OR.S.A. abbiamo denunciato i problemi e messo nero su bianco le priorità. L’Azienda, presenti i Responsabili delle Divisioni Passeggeri e Regionale, ha recepito le richieste e risposto – per quanto possibile – alle osservazioni di parte sindacale che

riassumiamo:

- sono tutt’ora presenti crash del sistema (con una media di 2 a turno). Secondo Trenitalia la probabile soluzione al problema sarà la sostituzione dei computer con il doppio della memoria e un sistema operativo più recente (Windows 10 a 64 bit);
- le anomalie per il rilascio: se ci sono problemi in fase di stampa, il codice è irrecuperabile;
- i problemi per la richiesta di indennizzo di carnet e abbonamenti. L’Azienda ha risposto che il problema è conosciuto ed è prevista una soluzione a breve;
- lamentele, in particolare dei colleghi delle biglietterie più piccole che hanno come punto di riferimento solo l’Helpdesk, poco d’aiuto e spesso non contattabile;
- se in un acquisto multiplo con PNR comune, uno dei passeggeri cambia biglietto su un canale diverso da Pico tutti gli altri biglietti non sono più modificabili;
- i tempi lunghi di accesso a Pico, specialmente dopo che il sistema va in crash;
- non sono riconosciuti i caratteri speciali di nessun tipo quando viene richiesta una compilazione (fatture, note, imputazioni contabili, descrizioni) che impegna più campi;
- il nuovo header proposto è carente, sia in funzionalità che in praticità. Mancano credenziali tra quelle più usate e il si-

stema di inserimento è talmente poco intuitivo che, per alcune funzioni, molti colleghi preferiscono la vecchia schermata. Abbiamo chiesto una semplificazione con un semplice menù, una casella dove inserire eventuali codici e un tasto unico per aggiungere la credenziale selezionata al viaggiatore.

Sulle cose da fare abbiamo evidenziato le seguenti necessità:

- ✓ poter cercare il profilo fatturazione con la partita IVA, la ragione sociale o il codice fiscale;
- ✓ che si faccia un serio collaudo prima del rilascio delle release ritenute cause scatenanti delle anomalie. Trenitalia ha ammesso l’impossibilità a prevenire visto che i problemi sorgono per stress del sistema che non è simulabile. Ha chiesto tempestività nelle segnalazioni e precisione sui codici di errore che il sistema riporta, dato essenziale per migliorare il software;
- ✓ semplificare il cambio biglietto in tariffa economy che oggi richiede più passaggi;
- ✓ portare in cartella più abbonamenti contemporaneamente (cosa inutilmente chiesta nel precedente tavolo tecnico);
- ✓ poter vedere e scegliere dalla mappa le cuccette e i posti letto come avviene per i posti a sedere e poter ripetere gli ultimi biglietti emessi;

✓ modificare i colori di selezione in quanto il grigio azzurrino ed il giallo si vedono male;

✓ velocizzare l’emissione associando i tasti che usiamo di più (inverti tratta, vendita ecc...) evitando eccessivi click di mouse. Lo stesso dicasi per alcune procedure dove viene chiesto in maniera ridondante di selezionare delle voci;

✓ per i cartafreccia avere subito contezza del saldo punti, invece che dopo la stampa del biglietto, e che non sparisca automaticamente il numero di carta nel cambio biglietto.

Il successivo 27 giugno sempre alla presenza dei Responsabili della Commerciale e della Divisione Sistemi Informativi di Trenitalia, con il coordinamento delle Relazioni Industriali, si è tornati ad esaminare – punto per punto – le anomalie di sistema ancora in essere e Trenitalia ha:

- illustrato tutti gli interventi già realizzati, pianificati e previsti a seguito delle segnalazioni pervenute dal Sindacato nella precedente riunione del 16 maggio;
- convenuto sulla necessità di semplificare alcuni passaggi al fine di rendere più veloci tutti i processi di emissione del tagliando di viaggio. In tal senso è stata sanata l’anomalia sull’indennizzo per carnet e abbonamenti e sono state aggiunte nuove funzioni di ricerca per velocizzare

i processi di vendita, come la funzione ricerca treni “Long Haul”.

- comunicato che ci saranno nuovi interventi ed ulteriori approfondimenti prima che venga rilasciata la release 5.5 prevista per il prossimo mese di Luglio.

L’impressione ricevuta è comunque quella di un accresciuto impegno di Trenitalia per giungere alla soluzione di questioni sino a ieri valutate in maniera riduttiva, con l’intenzione di porre le condizioni per un miglioramento complessivo nella fruibilità e nella gestione del sistema.

C’è l’intento aziendale di effettuare un costante monitoraggio sugli effetti delle azioni intraprese, pianificate e previste per il miglioramento del sistema e sono state sollecitate le rappresentanze sindacali a far pervenire segnalazioni circa eventuali criticità che dovessero comunque permanere sul piano operativo.

Come OR.S.A. i nostri Rappresentanti nel Gruppo Tecnico – Chiara Terzini di Roma e Vittorio Manzan di Venezia – sono a disposizione di tutti i colleghi che volessero segnalare ulteriori e/o diverse criticità rispetto a quelle già evidenziate contattando il Sindacato alla mail:

saps.orsaferrvie@sindacatoorsa.it

La prossima riunione del tavolo tecnico che si terrà dopo la pausa estiva. ■



730, Isee, Red, InvCiv, Imu, Tasi

METTITI COMODO... SEI A CASA.

Quando arriva il momento di compilare le tue pratiche fiscali, serve un amico fidato che ti consiglia per il meglio. È questo che trovi in CAF CNA: tutta l’accoglienza, la disponibilità e la competenza che ti fanno sentire a casa. Mettiti comodo e insieme risolveremo ogni tua esigenza nel modo più efficiente e corretto. Rilassati! Sei in CAF CNA!

Possedere la CNA Cittadini Card conviene sempre! Offre tanti sconti e vantaggi. Scopri su www.cnacittadinicard.it



Centro Assistenza Fiscale

Per conoscere la sede più vicina
Numero Verde
800-008899

Nel tuo interesse. Sicuro

www.caf.cna.it

dalla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione

Relazioni Industriali e Normativa del Lavoro

NOTIZIE DA PIAZZA DELLA CROCE ROSSA



Anomalie cedolino paga giugno 2018

Il 19 luglio u.s. è pervenuta una comunicazione da parte della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione – Relazioni Industriali e Normativa del Lavoro riguardante la presenza di “*problemi di natura tecnica*” nel calcolo degli emolumenti spettanti dall’accordo sull’Una Tantum in sostituzione del PdR 2017, liquidata con il cedolino paga del mese di giugno 2018.

In particolar modo non sono state computate, ai fini della corretta attribuzione del quantum economico spettante, le assenze diverse da ferie, ex festività, congedo di maternità/paternità, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali e per gli RLS retribuiti che – come previsto dall’accordo del 23 aprile non incidono sull’una-tantum. Le altre invece ne riducono l’importo, con arrotondamento a mese intero della fra-

zione superiore a 15 giorni. Cioè se un lavoratore ha utilizzato, per esempio, 15 giorni di aspettativa privata nell’arco dell’anno non si vedrà a luglio alcuna decurtazione in quanto gli sono già stati riconosciuti i 12/dodicesimi dell’Una tantum.

Per gli altri casi la regolarizzazione avverrà con il cedolino del mese di luglio 2018.

Assistenza Sanitaria Integrativa – pacchetti aggiuntivi e disservizi RBM

Il 12 luglio 2018, sempre la Direzione Centrale Risorse Umane, ha comunicato che a seguito di diverse richieste da parte dei dipendenti, il Gruppo FSI ha ritenuto di riaprire la finestra di acquisto dei pacchetti aggiuntivi e/o di estensione al nucleo familiare nell’ambito del piano di assistenza sanitaria integrativa per

l’anno assicurativo 1° luglio 2018 – 30 giugno 2019. In particolare, i colleghi che non hanno provveduto a farlo entro il 29 giugno u.s. potranno procedere con l’acquisto dei pacchetti aggiuntivi e/o con l’estensione al nucleo familiare entro il 25 luglio p.v..

Tutti i dettagli saranno pubblicati con specifica “*news*” su Linea Diretta.

Con l’occasione il Gruppo è tornato sulla dolente nota dei ripetuti disservizi nei quali incorrono i ferrovieri nei rapporti con RBM Salute. Dopo le ripetute segnalazioni e le contestazioni sollevate anche in sede di incontro con Holding il Gruppo ha disposto che, al fine di garantire un supporto sempre più efficace ai dipendenti, a breve verrà messo a disposizione un “*forum on line*”, presente nell’Area Riservata di Linea Diretta, che garantirà un supporto a tutti coloro che volessero chiedere informazioni o un aiuto per risolvere le problematiche e i disservizi con RBM.

La Direzione ha precisato che tale canale si aggiunge alle altre due caselle mail già attive dedicate alla gestione dei rimborsi welfare

gestione.spese.welfare@ferservizi.it e alla richiesta di informazioni sulle iniziative di welfare

supporto.welfare@fsitaliane.it

Verrà data dettagliata informativa ai dipendenti tramite un’apposita newsletter. ■



L’OR.S.A. del Veneto in lutto

Il saluto ad un amico



ma in quello dei tanti ferrovieri che lo anno conosciuto e apprezzato.



Lo scorso 20 giugno Rete Ferroviaria Italiana ha deciso di intitolargli l’aula di formazione nella stazione di Padova alla presenza dei massimi dirigenti della D.T.P. di Venezia, dei famigliari e di tanti colleghi.

Lo ringraziamo, come Sindacato, per il suo sempre costruttivo contributo che ha saputo donarci.

Ciao Graziano

(a.t.)

Graziano Cominato era un ferroviere che voleva capirne di ferrovia sin dalla sua assunzione come Manovale e da subito si capiva che non si sarebbe fermato a scambi / manovra e freni. Anzi, voleva capirne di più anche in tema di Sindacato e di certo non si tirava indietro nel dare un contributo a risolvere i tanti problemi che il personale della manovra e degli scambi viveva in una stazione non facile com’era Padova Campo Marte. Per questo, apprezzando lo spirito di Sindacato indipendente ed autonomo, Graziano si iscrisse alla FISAFA e ne divenne un attento ed apprezzato attivista.

Ormai la ferrovia era parte del suo Dna, ed il suo percorso professionale (da Capo Stazione a Vigonza a Professionale in quel di Mestre, sino alla responsabilità della Segreteria Tecnica del RTM di Padova) certifica l’amore che ha dato per questo lavoro, senza per altro rinunciare a dire la sua anche al Sindacato sulle condizioni di lavoro in ogni settore nel quale ha operato.

Nemmeno la malattia lo ha fermato, anzi negli ultimi anni si è distinto quale Istruttore sulla sicurezza nel settore circolazione sino al momento in cui, alla fine dello scorso mese di novembre alla ancor giovane età di 54 anni, il male ha vinto. Ma il suo ricordo è rimasto non solo nel cuore e nella mente dei suoi famigliari,



EPASA
Ente di Patronato

Il Patronato che fa...

PREVIDENZA

INFORTUNI

MALATTIE PROFESSIONALI

MIGRAZIONI

SERVIZI ai CITTADINI

... le cose come devono essere fatte!

INFORMAZIONI, SERVIZI, ASSISTENZA, TUTELA, CONSULENZA

SPECIALE ALTRE IMPRESE

MERCITALIA SHUNTING & TERMINAL

Premi di Risultato 2017-'18 - il Contratto di Confluenza - Trasferimenti

Si è concluso il negoziato per la definizione dei Premi di Risultato 2017 - 2018.

Ai dipendenti (compresi i lavoratori in somministrazione) saranno corrisposti:

2017	€ 100,00 a titolo di una tantum per tutti i lavoratori
2018	€ 900,00 Liv. E - F
	€ 1.050,00 Liv. C - D
	€ 1.100,00 Liv. A - B
	€ 1.150,00 Liv. Q1 - Q2

Con il ruolo paga di luglio verranno liquidati l'una-tantum ed il 40% di anticipo sul PdR 2018 pari a:

€ 460,00 Liv. E - F
€ 520,00 Liv. C - D
€ 540,00 Liv. A - B
€ 560,00 Liv. Q1 - Q2

La tassazione sarà ordinaria, ma il 40% di anticipo del PdR 2018 nel giugno 2019 sarà assoggettato a tassazione ridotta al 10% e verrà restituita la differenza tra le due tassazioni.

Sempre con il ruolo di giugno 2019 verrà liquidato il rimanente 60% del PdR 2018 (che godrà di tassazione al 10%).

Nel dettaglio:

€ 540,00 Liv. E - F
€ 630,00 Liv. C - D
€ 660,00 Liv. A - B
€ 690,00 Liv. Q1 - Q2

Tale somma sarà maggiorata del 10% se il lavoratore deciderà di destinarla alla pensione complementare Eurofer.

Rispetto alla prima proposta aziendale, come chiesto dall'OR.S.A., è stata ampliata la fascia di garanzia per il raggiungimento dell'obiettivo di produttività e ridotti i valori di target per la corresponsione del premio.

Si è poi passati ad affrontare il tema della confluenza contrattuale, sia per gli aspetti normativi che per quelli economici, dei colleghi passati in MIST con la fusione Serfer-Mercitalia Terminal.

La Società ha presentato la fotografia, per profilo, dei 42 lavoratori e la consistenza nei terminal di Pomezia, Milano e Marcianise. Su questo aspetto la riunione è stata aggiornata al prossimo 3 luglio.

Come OR.S.A. siamo tornati a porre l'accento sulla necessità di calendarizzare incontri territoriali per le molte problematiche presenti nella portualità e più in generale sui vari cantieri.

Abbiamo sollecitato una dettagliata informazione sulle prossime gare che vedranno MIST partecipare e le Stazioni Appaltanti che avranno il compito di definire i bandi di gara. Con queste ultime OR.S.A. ha confermato l'intenzione di attivare un confronto affinché la Clausola Sociale e Contrattuale siano presenti nei contenuti dei bandi e vincolanti ai fini della loro applicazione.

Infine, OR.S.A. ha ribadito la stringente necessità che sui trasferimenti si definiscano regole applicative del Contratto chiare, trasparenti ed oggettive. Ai lavoratori, soprattutto in questa fase di espansione industriale e di apertura di nuovi cantieri, vanno garantite opportunità di avvicinamento alle proprie residenze in un giusto mix di trasferimenti ed assunzioni. Per questo l'OR.S.A. ha chiesto uno specifico incontro nazionale da tenersi già al termine del periodo estivo.

La Società si è resa disponibile.



TERMINALI ITALIA

Premi di Risultato 2017 e 2018 e lavaggio D.P.I.

Sono stati sottoscritti il 31 maggio scorso i verbali che sbloccano la corresponsione dei Premi di Risultato per gli anni 2017 / 2018 e portano finalmente ad ottenere – dopo le ripetute pressioni del Sindacato e la reale minaccia di un massiccio contenzioso – il lavaggio dei Dispositivi di Protezione Individuale per il futuro, sanando nel contempo anche il pregresso.

Nel corso del confronto, aperto da una illustrazione della Società sulle prospettive industriali e sugli obiettivi aziendali, abbiamo espresso preoccupazione per i dati del 1° trimestre 2018 chiedendo che venga congiuntamente monitorata l'evoluzione del business a livello territoriale e nazionale. L'Azienda, confermando la massima attenzione sull'andamento della produzione che nel 1° trimestre ha scontato fattori contingenti, ha confermato gli Impianti attuali (ai quali dovrebbe aggiungersi il sito di Marzaglia in Provincia di Modena) e la richiesta ad ANSF del certificato di sicurezza per operare anche con personale di manovra.

Sui Premi di Risultato l'accordo sottoscritto prevede:

per il 2017:	300 € a titolo di "una tantum" (a tassazione ordinaria);
per il 2018:	1.200 € che nel rispetto della vigente normativa potranno godere di un regime agevolato di natura fiscale (cd. detassazione al 10%).

Nel frattempo, con le competenze del mese di giugno, oltre ai 300 €, sarà anticipato un acconto forfettario del 30% sul PdR 2018. Nel giugno 2019 la differenza ed il conguaglio IRPEF dell'acconto.

Vanno evidenziati gli aspetti legati alla non computabilità come assenza dei congedi matrimoniale, maternità / paternità, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali RSU/RLS e - per il 2018 - il riconoscimento del Premio al raggiungimento di "almeno uno" degli obiettivi di produzione/produttività fissati dall'accordo.

Sui DPI Terminali Italia assicurerà, dal luglio 2018, 2 lavaggi al mese in tutti gli Impianti. Per il pregresso formulerà una proposta conciliativa attraverso la corresponsione di una-tantum. Come OR.S.A. ne abbiamo preso atto, precisando che la proposta aziendale non può essere oggetto di accordo in quanto soggetta ad accettazione da parte del singolo lavoratore.

RAIL CARGO CARRIER

il contratto aziendale

UN PASSO IN AVANTI

Quando si rinnova il Contratto di Lavoro in una impresa di un centinaio di dipendenti, a differenza dei grandi Gruppi societari, il contatto "di pelle" tra sindacalista e lavoratore lo si sente in ogni minuto di trattativa e ad ogni articolo di contratto, condiviso o conteso che sia.

È il difficile lavoro di un "sindacalista - alchimista" che deve saper miscelare i diritti e le tutele del lavoratore con l'obiettivo di migliorarne le condizioni, avendo coscienza della tenuta industriale di un'azienda e la sua capacità di produrre valore in un mercato libero e non regolato come quello del merci ferroviario.

Questo è quello che è accaduto nel rinnovo del Contratto Aziendale di Rail Cargo Carrier: 14 mesi di confronto, a volte vicinissimo alla rottura, una delegazione sindacale con tutte le RSA, presenti e propositive. Un lavoro di equipe tenendo sempre i contatti con i lavoratori e aggiornando sempre lo stato del negoziato.

Il tutto con la ferma volontà di giungere, attraverso un certoso lavoro di avvicinamento, al CCNL delle Attività Ferroviarie cercando una puntuale definizione dell'orario e del salario, in particolar modo quello legato alla parte accessoria ed al welfare. Il tutto senza dimenticare la necessità, dopo 6 anni di un Contratto di "start-up", di tornare a dare dignità e ruolo alla contrattazione con il Sindacato e la Rappresentanza Sindacale Aziendale, a partire dalle flessibilità (che vanno prima concordate e poi correttamente monetizzate), per finire a regole chiare nello sviluppo professionale dei lavoratori di RCC.

Obiettivo raggiunto, ma come spesso accade la dialettica interna ad una Organizzazione Sindacale di base come la nostra di certo non manca.

A fugare i dubbi e le (poche) perplessità su alcuni aspetti dell'orario di lavoro e delle flessibilità, oltre ai consensi ricevuti ed alla condivisione della stragrande maggioranza dei lavoratori, riportiamo le riflessioni di un nostro RSA che ha vissuto in prima persona tutte le fasi del negoziato contrattuale:

"Il contratto aziendale sottoscritto in Rail Cargo Carrier Italy ha sollevato alcune perplessità all'interno del nostro Sindacato, ma è – invece – una piccola vittoria nel mondo delle Imprese Private Merci. Sul territorio nazionale bastano (e avanzano) le dita di una mano per contare le imprese private che adottano il CCNL della Mobilità - Area Attività Ferroviarie e Rail Cargo è una di queste. I nostri Colleghi della concorrenza sono costretti a viaggiare con contratti molto distanti dal nostro, negativi sia da un punto di vista normativo che economico.

Ci tengo a chiamare tutti Colleghi perchè lavoriamo tutti sulle stesse rotaie, solo con divise diverse. Dovremmo lavorare tutti con le stesse regole, ma purtroppo non è così, penso sia la più grande ed allo stesso tempo difficile battaglia da portare avanti a livello nazionale nei prossimi anni.

Con i Colleghi dell'impianto di Trieste, abbiamo deciso di iscriverci ad OR.S.A. Ferrovie anni fa per dare una svolta sindacale, delusi dalle altre sigle in una situazione aziendale dove disparità di trattamento del Personale, demansionamenti, chiusure di impianti, gravi mancanze normative ed economiche erano all'ordine del giorno. Entrare con una nuova Organizzazione Sindacale (peraltro rinomata per essere la più "dura" e determinata), proprio nel momento più buio della produzione per RCCI non è stato facile.

C'era molta perplessità e timore tra i Colleghi, l'impresa era piccola ed in crisi, le ritorsioni sul Personale erano frequenti e nell'aria vociferavano le peggiori conseguenze per la strada che avevamo deciso di intraprendere, come il rischio di chiusura. Successivamente, dopo le prime trattative ed i primi risultati ottenuti, il Personale ha iniziato ad aver fiducia sul nostro operato e nell'arco di un anno siamo diventati il secondo sindacato in azienda. Il contatto ed il confronto diretto con la base, i volantini, gli incontri con i Segretari di settore e la costanza sono sicuramente stati i nostri punti di forza. Adesso abbiamo firmato un contratto aziendale di gran lunga migliorativo rispetto al precedente che volutamente non avevamo siglato, molto atteso e richiesto dal Personale di RCCI e sicuramente molto ambito da tanti Colleghi delle private, costretti a lavorare con ritmi molto pesanti, spesso in completa assenza di regole e tutele.

L'azienda in questi anni è cresciuta in maniera esponenziale effettuando molte assunzioni, tanto da diventare l'impresa protagonista per numero di treni dal porto di Trieste, primo porto italiano per merce movimentata e traffico ferroviario. Il nuovo contratto di RCCI non è un punto di arrivo, ma un esempio ed un punto di partenza, continueremo sempre a lottare per migliorare le condizioni di lavoro come abbiamo fatto finora.

Giovanni Destro
R.S.A. OR.S.A. Ferrovie in Rail Cargo Carrier"

Ecco le parti più salienti del Contratto:

- ❖ Decorrenza: 01 giugno 2018 per la parte normativa e 1 maggio 2018 per la parte economica.
 - ❖ Relazioni Industriali: definita la procedura negoziale dei turni di servizio del personale di terra e del personale mobile
 - ❖ Assunzioni: contratto a termine 12 mesi e successivo inquadramento a tempo indeterminato
 - ❖ Rapporto di Lavoro: definiti i criteri per lo sviluppo professionale del personale
 - ❖ Orario di Lavoro: definiti i turni cadenzati e non per il personale di terra, il MEC2 e MEC3 con i relativi orari (lavoro giornaliero, riposo fuori residenza, lavoro notturno), nonché le norme per il Termine di Servizio, il Completamento Corsa (con una ulteriore indennità di 30 €), la programmazione del pasto e la disponibilità.
 - ❖ Flessibilità: definite le esigibili e quelle invece da contrattare con OO.SS. e RSA nel pieno perimetro delle norme previste dal CCNL delle Attività Ferroviarie. Per entrambe le relative indennità riconducibili all'Art. 83 punto 4 del CCNL Mobilità A.F. (8, 10 e 16 €)
 - ❖ Welfare: 100 €. per il Fondo Eurofer e 100 €. annui per Assistenza Sanitaria Integrativa
 - ❖ Retribuzione: introdotto il Premio di Risultato e l'indennità di Sala Operativa, aumentati il salario professionale / le indennità giornaliere del personale di terra, di mansione, di flessibilità - Uffici e di disponibilità per il Personale Mobile. Una tantum di vacanza contrattuale.
- Siglata a metà aprile l'ipotesi di accordo non abbiamo lasciato "ai posteri" l'ardua sentenza, ma l'abbiamo chiesto ai lavoratori di RCCI che hanno espresso la loro condivisione ai contenuti del Contratto e consentito a OR.S.A. Ferrovie, FILT-Cgil e FAST Mobilità (i Sindacati presenti in Azienda) di sottoscrivere il 30 aprile 2018 il testo definitivo.

Il congedo e le altre assenze legate allo stato di paternità

(prima parte)

La principale fonte normativa che tratta le assenze (anche) per paternità è il Decreto Legislativo 151 del 26 marzo 2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) che contempla la possibilità di fruire di tali assenze per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Tali assenze sono possibili anche nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma.

Questo aspetto decisamente più favorevole legato allo stato di paternità lo

blici) un "Permesso di allontanarsi dal lavoro per un determinato periodo" (a differenza delle ferie che invece rappresentano un diritto di allontanarsi dal lavoro per un determinato periodo).

Detto questo, tale congedo dovrebbe rappresentare un permesso ed invece, la norma stabilisce che "tale diritto non può essere sottoposto a valutazione discrezionale da parte del datore di lavoro". In pratica, pur avendo la lingua italiana una enorme quantità di vocaboli, i nostri legislatori continuano ad utilizzare parole con un significato difforme rispetto a quello "reale". Questo può comportare che qualche zelante superiore fra "permesso" e "diritto" possa frapporre la sua personale (restrittiva, ma errata) interpretazione sulla possibilità di "concessione". Congedo obbligatorio è pertanto un concetto intrinsecamente errato.

Detto questo, continuiamo con l'aspetto normativo (e come da tradizione del nostro giornale, riferito in maniera particolare ai lavoratori dipendenti).

La legge Fornero ha previsto, in via sperimentale per gli anni 2013

tato da uno a due giorni le giornate di congedo obbligatorio (oltre alle due giornate facoltative da utilizzare alternativamente alla madre in astensione obbligatoria).

L'articolo 1, comma 354, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di stabilità 2017) ha prorogato il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti anche per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2017 ed ha previsto, per l'anno solare 2018, l'aumento del suddetto congedo obbligatorio da due a quattro giorni.

Non ha invece prorogato per l'anno 2017 il congedo facoltativo, che è stato previsto nella misura di un giorno per l'anno 2018.

Altra variazione prevista da tale provvedimento è quella che il congedo obbligatorio può essere usufruito anche in via non continuativa.

Riassumendo per il 2018 ai padri lavoratori dipendenti spettano:

- quattro giorni di **congedo obbligatorio**, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2018.

Il congedo facoltativo (una giornata) a condizione che la madre lavoratrice non fruisca di tale giornata di congedo maternità e può essere utilizzato anche contestualmente all'astensione della madre (sempre entro i cinque mesi dalla nascita del figlio - o dall'ingresso in famiglia in caso di adozioni o affidamenti nazionali / internazionali, indipendentemente dalla fine del periodo di astensione obbligatoria della madre.

Il congedo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, rinuncia al proprio congedo di maternità. C'è da ricordare che, all'interno della norma generale riguardante i congedi parentali, madre e padre dipendenti hanno entrambi diritto ad assentarsi, anche contemporaneamente, dal lavoro e l'assenza può essere frazionata in mesi, settimane o giorni ed a ore.

I genitori che siano **lavoratori dipendenti** possono fruire del cosiddetto **congedo parentale** (maternità facoltativa) secondo le seguenti modalità

- i genitori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente, nei primi 12 anni di età del bambino;
- la madre può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi;
- il padre può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 7 mesi;
- le astensioni dal lavoro, se utilizzate da entrambi i genitori, non possono superare il limite complessivo di 10 mesi; Se il padre si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi, il periodo di astensione combinato concesso ai genitori sale a 11 mesi;
- il genitore solo può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 10 mesi;
- i genitori adottivi o affidatari possono usufruire del congedo parentale entro i primi 12 anni dall'ingresso del bambino in famiglia, a prescindere dall'età del bambino, non oltre i 18 anni di età del figlio.

Il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il

datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo

I periodi di assenza di congedo parentale, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

Pertanto se tra due periodi di congedo parentale non intercorre almeno un giorno di lavoro effettivo, devono essere computati come congedo parentale anche i sabati e le domeniche (o i giorni festivi / non lavorativi) collocate tra gli stessi

Di seguito riportiamo gli aspetti di carattere economico che regolano la materia affrontata. Tale aspetto sarà successivamente ripreso con particolare riguardo al CCNL delle Attività Ferroviarie e al Contratto Aziendale FSI vigenti che, a differenza di altri contratti di settore, applicano condizioni più favorevoli rispetto alle norme di carattere generale.

Il Congedo parentale (maternità facoltativa) spetta ai lavoratori e alle lavoratrici nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile mentre a variare è la durata del periodo retribuito dall'INPS.

Ai genitori naturali o adottivi che siano lavoratori dipendenti spetta:

- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi 6 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi;

eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi;

- nessuna indennità dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

In aggiunta a quanto affrontato in precedenza, esistono altri benefici legati allo stato di paternità.

Riguardano le assenze legate alla malattia del bambino ed ai riposi per allattamento.

Malattia del bambino

L'art. 47 del T.U. definisce la disciplina relativa ai congedi per malattia del figlio, confermando l'estensione, fino ai dodici anni di vita del bambino, del limite di fruizione degli stessi.

In particolare, fino a tre anni le assenze possono essere illimitate, mentre oltre i tre anni e fino agli otto è fissato un limite individuale di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore. Quest'ultimo limite non può essere superato, anche nel caso in cui uno dei due genitori non usufruisca in tutto o in parte dei propri cinque giorni e deve intendersi riferito a ciascun figlio (spettano quindi periodi di cinque giorni per ognuno dei bambini di età superiore ai tre anni e fino agli otto).

Entrambi i genitori hanno quindi diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro in caso di malattia del bambino. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia titolo o non ne possa usufruire perché già in congedo parentale.

Ai sensi dell'art 47 del T.U., i congedi per malattia del figlio non sono soggetti alle disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore, non potendosi quindi richiedere l'accertamento medico di controllo nei confronti del bambino.

In caso di ricovero ospedaliero del figlio, il genitore può richiedere l'inter-



si deve ad una delle persone delle quali, spesso, si parla con toni non certamente positivi: la Professoressa Elsa Fornero.

La sua "famosa" legge che ha stravolto la vita di milioni di lavoratori alle soglie della pensione che fra ansie, attese e speranze, potrebbe essere cambiata dal nuovo Governo contiene anche un aspetto sicuramente positivo: l'istituzione del congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio al di fuori delle restrittive norme previste dal Testo Unico.

Prima di entrare nel merito della normativa, una breve digressione di carattere linguistico. La parola congedo, fra i diversi significati che può assumere, indica (per i lavoratori pub-

– 2015, che:

"a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione".

La legge di stabilità 2016 ha aumen-



• un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni o per la parte non fruita anche

ruzione del decorso di un eventuale periodo di ferie in godimento, per usufruire dei congedi in argomento. Ai predetti congedi si applica inoltre quanto già precisato per i congedi parentali, relativamente alla fruizione continuativa di un periodo che includa al suo interno giorni festivi o non lavorativi. ■

continua

XVII Congresso

ORSASAPS



Alta Velocità
personale Front Line
composizione e scomposizione
Tecnico Polifunzionale
Operatore Circolazione
Specialista Tecnico Commerciale
Sale Blu
Gruista
Stazioni
Operatori d'Impianto
ASSISTENZA
Station Specialist
Manovratore
Professional
Desk
GRUPPO MERCI
PRIVATE MERCI
Trasporto Regionale
ASSISTENTE

TECNOLOGIA – INNOVAZIONE – NUOVE PROFESSIONALITÀ

IL PERSONALE DI STAZIONE

TRA STORIA E MERCATO

Rimini, 1 - 2 - 3 ottobre 2018

Hotel Sporting