



L'editoriale
di Alessandro Trevisan

Coronavirus: come affrontare l'emergenza sanitaria ... e non solo... DALLA PAURA (DEL CONTAGIO) AL TIMORE (DEL FUTURO)



Dobbiamo con oggettività prendere atto della sconfitta (il paziente "0" del Coronavirus non è stato trovato ed oramai si è persino smesso di cercarlo) e della probabilità che dovremo arrenderci all'idea di aggiungere un altro elemento patogeno tra le malattie del nuovo millennio, augurandoci per allora di avere almeno la cura se non il vaccino.

Nel frattempo le truppe del Male avanzano e la pandemia ha già colpito nel mondo oltre 1 milione e seicentomila di individui e causato oltre 90.000 decessi. Dall'est asiatico all'Europa, dall'Oceania alle Americhe i soldati della "Corona" stanno per espandersi, con esiti potenzialmente devastanti, anche nel Continente africano.

Se qualcuno teorizzava per il nuovo millennio la terza guerra mondiale, può oggi registrare la più paradossale

delle conferme: il nemico c'è ma non si serve di armamenti, non necessita di alleati, non fa prigionieri. Invade e solo il suo minaccioso affacciarsi basta a minare la salute dei popoli ed il futuro economico delle Nazioni.

Ora, nel bel mezzo dei draconiani provvedimenti che hanno messo ai domiciliari l'intero Bel Paese, tutti noi ci chiediamo quando questa guerra al nemico invisibile finirà e quando potremo passare dall'emergenza alla ricostruzione del tessuto sociale, produttivo ed economico. Perché di ricostruzione si tratterà, non certo di una "temporanea sospensione" dell'oggi.

Conscio di ciò il Sindacato nei primi giorni dell'invasione si è mosso cercando di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori senza spegnere la fiammella della produzione e dei servizi essenziali.

Per alcuni giorni si molto dibattuto sui livelli di erogazione del trasporto pubblico da garantire alla cittadinanza sino ad ipotizzarne persino la chiusura, una previsione che come OR.S.A. abbiamo da subito avvertito esprimendo con chiarezza la nostra contrarietà alla serrata delle ferrovie.

Se in una Italia blindata l'approvvigionamento dei beni di prima necessità continua ad essere garantito, il merito va anche e soprattutto ai ferrovieri del settore merci. Se chi oggi rappresenta il fronte avanzato contro la pandemia (sanitari, volontari, operatori dei servizi

essenziali) può muoversi utilizzando anche i mezzi di trasporto pubblico questo lo si deve ai lavoratori che fanno circolare i treni viaggiatori, assicurando il servizio spesso in assenza di dispositivi di protezione individuali, come accaduto nella prima fase dell'emergenza.

Per questo abbiamo continuato, nella penuria di guanti e mascherine, ad incalzare Governo, MIT e Ministero della Salute - per le competenze di ognuno - affinché si garantisse il corretto approvvigionamento dei DPI e si definissero stringenti protocolli per la tutela della salute dei lavoratori e per la sicurezza del loro operato. L'accordo del 14 marzo per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro ha finalmente recepito tale richiesta e tocca ora ai Comitati Aziendali che si stanno costituendo in tutte le Imprese il compito di monitorare i livelli di tutela e le tipologie di intervento (nelle ferrovie, per esempio, anche la sanificazione dei locomotori e dei convogli).

Definito l'aspetto sanitario, c'era da mettere in sicurezza il lavoro ed il salario. Con questo obiettivo sono partiti i confronti con i datori di lavoro per mettere a punto i provvedimenti di sostegno al reddito ed all'occupazione utilizzando per le 9 settimane previste dal decreto "Cura Italia" i fondi aziendali, laddove istituiti, o la Cassa Integrazione ordinaria / straordinaria / in deroga.

continua a pagina 3

Il 2° Congresso Nazionale dell'OR.S.A.

Essere Confederazione

È una questione di DNA. Per un Sindacato Autonomo e di base, strutturato sulle specificità professionali e sull'atipicità del lavoro, per di più con una spiccata connotazione nel settore dei trasporti, non è facile caratterizzarsi in una Confederazione certamente più rivolta ai grandi temi del lavoro ed ai confronti sul "sistema Paese". Lo abbiamo verificato in questi 8 anni di "start up" quando per la prima volta tutte le anime dell'OR.S.A. decisero - nel novembre 2012 dopo una complessa fase costituente - di dar vita al primo Congresso Nazionale dell'OR.S.A. Confederale e di confrontarsi non solo con le corazzate generaliste del settore (leggi CGIL-CISL e UIL), ma anche con la galassia del sindacalismo autonomo e dei comitati di base.

Di certo quel Congresso si tenne in una situazione socio-economica assolutamente emergenziale, con un Governo Monti "appeso" alle decisioni europee, con i tagli al welfare e lo tsunami pensioni con i devastanti effetti sull'allungamento dei periodi lavoratori prima della pensione. Per non parlare, poi, degli effetti sugli esodati e sulle attività usuranti che hanno gravemente danneggiato il personale dell'esercizio ferroviario. Uno stillicidio di attacchi al lavoro ed alle pensioni che è proseguito con il blocco dei Contratti Pubblici, gli interventi sull'art.18 dello Statuto dei Lavoratori.

Anche sul fronte della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, dopo la storica sentenza della Cassazione del 23 luglio 2013, il secondo decennio degli anni 2000 è stato caratterizzato da importanti eventi.

Uno su tutti la firma di Confindustria - Cgil - Cisl e Uil sul Testo Unico del 10 gennaio 2014.

Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale

Confindustria - Cgil, Cisl e Uil

L'adesione a tale accordo è stata oggetto di un grande dibattito interno all'OR.S.A. che ha evidenziato tutti i dubbi di molti settori dell'Organizzazione su un accordo interconfederale che aveva una connotazione pattizia, tutelante soprattutto per i soggetti firmatari ed assolutamente diversa da una Legislazione di sostegno che l'OR.S.A. ha sempre ritenuto fondamentale per dare gambe all'art. 39 della Costituzione.

continua a pag. 2



Coronavirus IO PENSO CHE ...



di Roberto Spadino

Da tempo assistiamo indifferenti, come una "assurda abitudine", a conflitti cruenti e atroci che si combattono in Paesi più o meno lontani. Poi alla nostra porta bussa un virus con la corona e l'indifferenza per l'altrui diventa la paura e la fragilità dell'io.

Non intendo entrare nel merito dei provvedimenti di carattere sanitario e delle restrizioni che dovrebbero scongiurare la sindrome da COVID-19 (dico solo che "#ioresto a casa" deve rappresentare un imperativo per ciascuno di noi e non un consiglio), ma tentare assieme a chi legge di riflettere su cosa ci ha insegnato questa vicenda.

Partiamo da un dato e da una constatazione: il dato è che l'Italia è il secondo Paese al mondo (dopo

la Cina) ad essere stato investito dalla pandemia più grave degli ultimi 100 anni. La constatazione è che nonostante i tanti detrattori del nostro sistema sanitario e gli altrettanti colossali errori dei Governi degli ultimi 25 anni (i posti letto nel 1998 erano circa 311.000. Nel 2017 si sono ridotti a poco più di 191 mila) la macchina della Sanità pubblica e la Protezione Civile hanno reagito con grande determinazione.

È ora che si riconosca l'importanza di un sistema che garantisce, pur tra enormi limiti finanziari ed organizzativi, un livello più che dignitoso di tutela della salute (quasi sempre) in regime di gratuità. E che dire della dedizione e ab-

negazione di medici e infermieri, uomini e donne in prima linea che hanno dato una immensa dimostrazione di responsabilità e professionalità, molto spesso in mancanza dei dispositivi di protezione individuale e di strumenti idonei ad affrontare l'emergenza?

Un servizio reso alla Nazione con grande dedizione ed in silenzio ed al prezzo di decine di vite lasciate in corsia.

Ed a proposito di vite quelle 18.300 che sino ad oggi ci ha portato via il Coronavirus nella grande maggioranza sono della generazione dei nostri padri e dei nostri nonni, spesso afflitti da patologie pregresse che sino a ieri li aiutavamo a superare.

La scomparsa della generazione dei saggi dovremmo ritenere una catastrofe collettiva costruita da tanti drammi individuali. Invece, utilizziamo cinicamente il refrain di soggetti "per lo più anziani e già malati" come talismano per tentare di circoscrivere la pandemia all'interno della terza età e rendere così più innocuo agli occhi dei più giovani un virus che invece non lo è.

Come non è accettabile assistere a show mediatici su una emergenza così grave, con intrattenitori televisivi trasformati in esperti epidemiologi che dicono che la quarantena è inutile, o leader politici che predicano l'immunità di gregge mentre i loro popoli si ammalano.

continua a pagina 6



continua da pag. 1

Sui temi del lavoro, dall'occupazione al salario, l'interlocuzione con le forze politiche e le Istituzioni è stata caratterizzata in quegli anni da una importante attività regionale dell'OR.S.A. (in Sicilia come in Emilia dove la Confederazione ha sottoscritto assieme ai Trasporti e al settore Ferrovie la Clausola di Salvaguardia sulla nuova Società regionale del ferro), ma da scarni rapporti a livello nazionale frutto

anche delle fibrillazioni politiche del post-Monti e dei successivi Governi che hanno via via emarginato i corpi intermedi e colpito un po' tutte le Organizzazioni Sindacali. Solo con il "Conte I" il confronto Governo-Sindacati ha ripreso vigore ed anche le Organizzazioni Autonome hanno potuto dare il loro parere sulla manovra finanziaria 2019. Dentro questi scenari spesso contraddittori e con attori istituzionali diversi l'OR.S.A. si è mossa, per così dire, a

velocità ridotta ed è stata chiara la necessità di rinnovare i quadri dirigenti dentro un forte programma riformatore e con un rinnovato impegno di tutte le componenti dell'Organizzazione, anche a costo di "forzare" il nostro DNA. Con questo spirito quasi 200 delegati sono scesi a Rimini per celebrare il II Congresso Nazionale OR.S.A. che ha visto il pubblico impiego, l'industria privata, i servizi ed i trasporti, i pensionati dar vita ad un serrato confronto di idee e di progetti che ben sono riassunti nella Mozione Finale che trovate a margine di questo editoriale. Alla nuova Segreteria il compito, non facile, di dare gambe al progetto confederale rafforzando la presenza OR.S.A. sul territorio, implementandola dove scarseggia e rilanciandone l'azione dove la sua presenza nel tessuto produttivo è ormai acclarata. Il bisogno di rilanciare il confronto con le Istituzioni, di caratterizzare l'Organizzazione quale portatrice di valori dentro ciascuna specificità professionale, di essere di supporto e di sostegno alle iniziative dei Comparti sindacali che la compongono è emerso in maniera chiara dal dibattito congressuale e toccherà alla nuova Segreteria darvi le ne-

cessarie gambe con atti ed azioni. Per parte nostra contribuiremo, per quanto può fare il settore di una federazione dentro il Comparto dei Trasporti, a sostenere gli sforzi del neo Segretario Generale - Mariano Massaro - al quale auguriamo, assieme al suo Segretario Aggiunto Antonio Corbo ed al Componente di Segreteria Antonio Cambria, di

caratterizzare sempre più il nostro grande Sindacato dentro il mondo del lavoro, di essere il trade union tra le anime dell'OR.S.A. sviluppando l'interlocuzione tra i settori e con le controparti datoriali. Un percorso irto di difficoltà, ma affascinante per una piccola Organizzazione che aspira da grande. Buon lavoro Mariano!



OR.S.A.

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

Via Magenta, 13 00185 Roma
Tel. 06.44.567.89 Fax 06.44.529.37

www.sindacatoorsa.it
sg.orsa@sindacatoorsa.it

CONGRESSO NAZIONALE OR.S.A. MOZIONE FINALE

1. PREMESSE

La Confederazione (ri)parte in prosecuzione dei principi costituenti sui quali si fondò nel 1999. Siamo tutti consapevoli delle difficoltà oggettive:

- Un palcoscenico sindacale già molto affollato
- Una perdita di appeal per la figura e la funzione del sindacato in un quadro generale di appiattimento dei "corpi intermedi"
- Una consistenza in termini di adesioni contenuta e in larga parte attribuibile al comparto trasporti ed ai pensionati

E delle difficoltà soggettive:

- Un'esperienza passata non particolarmente esaltante
 - Un entusiasmo non brillante
- Tuttavia lo strumento confederale potrà costituire un elemento di supporto e coordinamento per tutte le componenti federative. Per questa ragione occorre individuarne gli scopi, anche in un contesto di ridotta rappresentatività, privilegiando gli aspetti di studio ed indirizzo delle politiche economiche e del lavoro e favorendo, nell'organizzazione, le economie di scala tra le diverse componenti sindacali
- Occorre dimensionarlo evitando inutili ridondanze, e sovrapposizioni di scopi.
 - Occorre dotarlo di una struttura che salvaguardi i principi di democraticità nella sua rappresentanza e nel funzionamento.
- Il Congresso Nazionale OR.S.A. intende affermare lo spirito antifascista che caratterizza la nostra comunità; sembrerebbe una banale retorica se negli ultimi tempi, ripetute folate di razzismo, antisemitismo, xenofobia, nazionalismo, intolleranza non inquinassero l'aria che respiriamo. Appena un secolo fa analoghi sentimenti e paure interruppero lo sviluppo democratico dell'Europa e la condussero alla distruzione.

2. ECONOMIA, POLITICA E SINDACATO

Il mondo del lavoro, (comprendendo in esso i lavoratori attivi e quelli in quiescenza) negli ultimi trent'anni è stato gradatamente estromesso dal ruolo centrale che la nostra Costituzione gli assegna. Al loro posto una classe sociale transnazionale composta da finanza globalizzata e grandi multinazionali ha assunto la direzione dell'economia e di una larga fetta della politica. Le formazioni politiche che tradizionalmente

hanno espresso gli interessi e le aspirazioni dei lavoratori non hanno saputo reinterpretare il loro ruolo in funzione delle mutate realtà ed esigenze ed hanno invece assecondato i processi di iperliberalizzazione ritenendoli un nuovo ed inevitabile "progresso".

E' in questa fase che i lavoratori hanno perso le tradizionali tutele economiche ed i diritti conquistati nel dopoguerra senza ottenerne di nuovi. Dalla scala mobile al diritto di sciopero, dai diritti pensionistici alla stabilità del lavoro per arrivare negli ultimi anni alla negazione del diritto al mantenimento del lavoro in caso di licenziamento senza giusta causa (art. 18 legge 300/70) ed all'inasprimento delle sanzioni in caso di blocco stradale per manifestazione (Decreto Sicurezza). Vale la pena di rilevare che in questa retrocessione in serie B del mondo del lavoro, sono rimasti coinvolti anche molti piccoli imprenditori, commercianti, artigiani, perché è il lavoro nella sua interezza ad essere stato banalizzato; la produzione di beni e servizi spesso crea valore aggiunto per qualcuno di cui non si conosce il nome, che ha residenza fiscale in un paese, societaria in un altro e personale non si sa neppure dove.

Il fenomeno sopra descritto accumuna ormai tutto il mondo industrializzato occidentale, ma come si colloca il nostro paese in questo contesto?

Negli ultimi 20 anni i redditi reali delle famiglie (al netto dell'inflazione) nell'area Euro sono cresciuti dell'11,3%, con una forbice che va dal 21,2% della Francia all'11,8% della Germania e del 15,2% in Spagna; in Italia il potere di acquisto delle famiglie negli ultimi 20 anni si è ridotto del 3,8% (Fonte Il Sole 24 Ore - 25/12/2018). Consideriamo che nelle famiglie sono comprese tanto le famiglie operaie quanto quelle dell'alta borghesia.

Se esiste quindi un problema di globalizzazione che ha travolto l'economia dei paesi occidentali esiste ancor di più un problema nazionale di mediocrità di tutte le classi dirigenti: imprenditoriali, politiche e sindacali.

Esistono quindi ampi spazi di esistenza anche per piccole Confederazioni come la nostra che vogliono trovare nuove vie. Difficile quindi affermare che il sindacato non deve fare politica; sicuramente non saremo la cinghia di trasmissione di nessuno ma se vuoi rappresentare e difendere i lavoratori, nella politica ti ci trovi immerso fino al collo.

3. RAPPRESENTANZA SINDACALE

La legge 300/70 all'art. 19 sancisce i termini della presenza riconosciuta del sindacato nei luoghi di lavoro attraverso la nomina delle RSA ed il riconoscimento dei diritti e dei permessi sindacali. Ancora oggi questo è l'unico cenno legislativo teso a regolamentare la rappresentanza dei lavoratori, unica eccezione del pubblico impiego che trova una regolamentazione della rappresentanza sindacale nel Dlgs 165 del 2001.

Nel corso degli anni si sono susseguiti accordi tra le maggiori confederazioni sindacali e Confindustria per una regolazione contrattuale della rappresentanza sindacale. Il limite di questo metodo è costituito dalla parzialità degli attori in campo e da alcuni contenuti degli accordi. Pur nei limiti descritti la nostra organizzazione ha deciso di aderire all'accordo del 14 gennaio 2014 ed alla sua integrazione del 4 Luglio 2017.

Siamo però esclusi dalla Convenzione tra CGIL, CISL, UIL, INPS, INL e Confindustria per l'applicazione dell'accordo. E' singolare che CGIL, CISL e UIL, sottoscrittori della Convenzione siano controllati e controllori del sistema della rappresentanza sindacale così congegnato ed articolato.

Diventa sempre più urgente quindi arrivare ad una norma di legge che sovrintenda alle regole della rappresentanza sindacale in tutti i settori del lavoro garantendo pari dignità, imparzialità e rappresentanza proporzionale a tutte le organizzazioni sindacali.

OR.S.A. si propone come interlocutore presso le Istituzioni Pubbliche per garantire un'adeguata rappresentanza dei lavoratori e dei pensionati sui temi generali e trasversali del lavoro e delle condizioni sociali.

4. REGOLE SUL LAVORO

Le relazioni sindacali e la sottoscrizione di accordi sono la base per garantire equilibrio nei rapporti tra datori di lavoro e dipendenti. Nel corso degli ultimi decenni questo sistema si è particolarmente indebolito e sfilacciato ed oggi una parte significativa del mondo del lavoro opera senza contratti collettivi o utilizzando contratti impropri per l'attività svolta. La ricerca della massima produttività abbattendo il costo del lavoro è la via più facile per una classe imprenditoriale arretrata ed incapace di competere sul mercato attraverso la qualità dei prodotti e dei servizi offerti. L'offerta si basa, in maniera preponderante, su prezzi sempre più bassi, ottenuti con una riduzione del costo dei lavoratori attraverso una compressione effettiva della retribuzione o attraverso la precarizzazione del lavoro. Questo meccanismo genera però una società sempre più povera ed incapace di consumare quello che produce. In questa roulette russa qualche imprenditore si arricchisce, altri soccombono. Nel complesso la società arretra.

5. ISTRUZIONE

La possibilità di competere proponendo prodotti e servizi di qualità si realizza favorendo e sorreggendo l'istruzione di massa, le specializzazioni e la ricerca. Prodotti e servizi di qualità possono essere proposti a prezzi maggiori, questo incrementa il valore aggiunto generato, la possibilità di redistribuirlo e il conseguente aumento dei consumi. La scuola deve quindi essere al centro degli sforzi tesi al miglioramento complessivo della società: sotto il profilo economico, sociale e democratico, perché solo la consapevolezza permette una libera scelta.

6. SICUREZZA

704 i morti sul lavoro nel 2018; già 700 a metà ottobre 2019.

La qualità è anche questo. La qualità ti permette di non dovere speculare anche sulle condizioni di sicurezza. Anche l'istruzione e la consapevolezza permettono di agire sul fattore sicurezza. Se tante volte sono gli imprenditori ad aggirare le norme, molto spesso anche i lavoratori sono indotti a trascurare norme nella scarsa consapevolezza dei rischi che si corrono. La formazione è quindi la migliore tutela per il lavoratore che può utilizzare i mezzi e le norme che ha a disposizione e pretenderle se il datore di lavoro le omette. Occorre inoltre potenziare i sistemi ispettivi di prevenzione e repressione semplificandoli ed evitando sovrapposizioni che generano confusione e ritardi (ASL, ITL).

7. PENSIONI E WELFARE

Dai primi anni '90 il sistema pensionistico italiano è il bancomat del Ministero delle Finanze. Comodo ed accessibile portafoglio per aggiustare i bilanci dello Stato. Impoverire una società con una età media alta è un suicidio. I pensionati sono consumatori ed investitori, se i loro redditi lo permettono.

La prima preoccupazione, per garantire che i meccanismi di mercato non si inceppino, è assicurare una ricchezza diffusa della popolazione, e in un Paese con un'età media alta nella ricchezza media sono compresi in misura rilevante i redditi da pensione. E' altresì vero che il sistema pensionistico deve mediamente essere in equilibrio. Occorre quindi, in via preliminare, realizzare quella separazione tra previdenza ed assistenza da tempo richiesta e mai realmente realizzata. L'assistenza a carico della fiscalità generale e la previdenza a carico del sistema produttivo (lavoratori e imprese). Non si può, a questo punto, negare la necessità di tenere in equilibrio i conti all'interno del sistema previdenziale, ma questo deve essere realizzato con la necessaria gradualità, favorendo forme di integrazione, rispettando le lavorazioni più gravose, garantendo il mantenimento del reddito attraverso la piena rivalutazione rispetto all'inflazione. Occorre quindi sottrarre il sistema pensionistico alla logica emergenziale di bilancio dello Stato.

Il sistema di assistenza universale deve essere pubblico, così come le grandi reti infrastrutturali del paese.

Occorre quindi garantire un sistema sanitario, di istruzione e di assistenza pubblici, non legati al profitto e capaci di garantire la dignità della persona dalla sua nascita all'ultimo giorno della sua vita. Questa è la patente di civiltà di un paese.

8. TRASPORTI

OR.S.A. si prefigge l'obiettivo di garantire la mobilità di tutti i cittadini attraverso un'efficiente rete di infrastrutture interconnesse in cui possa operare in tutta sicurezza un adeguato servizio pubblico, autentico bene comune, affinché sia salvaguardata la qualità del servizio e la tutela del lavoro, nell'ottica di una crescente sostenibilità ambientale ed economica.

9. CONCLUSIONI

OR.S.A. riparte quindi su questo percorso proponendosi un ruolo di coordinamento politico-sindacale capace di fornire una line condivisa ai sindacati aderenti, sui temi generali di competenza impegnandosi per una crescita dell'intera Organizzazione e per l'affermazione ed il consolidamento dei nostri valori fondanti.

Viva l'OR.S.A.

UNITI SI VINCE!

Roma, 31 Marzo 2020

UNITI CONTRO IL COVID-19

Nella giornata di oggi ORSA FERROVIE ha donato 30.000 euro in favore dell'Ospedale di Bergamo, città simbolo della resistenza italiana alla grave pandemia che sta investendo il nostro Paese.

Si tratta di un piccolo gesto che sappiamo non sarà sufficiente a far fronte all'emergenza COVID-19, ma è ciò che possiamo dare per ricordarci, oggi più che mai, che anche in questo momento drammatico -mantenendo le distanze dovute- UNITI SI VINCE!

Cogliamo l'occasione per ringraziare tutti i lavoratori impegnati a garantire i servizi essenziali in Italia, rivolgendoci a tutti gli operatori sanitari impegnati nella lotta al Virus e alle famiglie delle vittime il nostro più caloroso abbraccio.



Grazie

Ci scusiamo con i lettori per il ritardo nell'uscita di questo numero de "La Nostra Stazione" causato dall'emergenza sanitaria che ha colpito il Paese. Non appena riapriranno le attività tipografiche provvederemo come di consueto alla distribuzione delle copie cartacee negli Impianti. Nel frattempo il formato pdf è a disposizione nei nostri siti e per la divulgazione nei social. Se restiamo a casa andrà tutto bene. Forza Italiani!

continua da pag. 1

In ITALO abbiamo dovuto prendere atto del drastico taglio dei servizi commerciali ridotti a soli 6 collegamenti di Alta Velocità ed alla chiusura di tutto il servizio commerciale.

Ciò ha comportato anche la mancata conferma degli oltre 60 somministrati per i quali abbiamo comunque chiesto la massima attenzione per un possibile richiamo quando il servizio tornerà a regime. Una ripresa che tutti auspicano a breve.

La Cassa Integrazione ordinaria riguarderà tutti i 1.302 dipendenti assunti prima del 23 febbraio 2020 per periodo di 9 settimane dal "13 marzo 2020 al 14 maggio 2020 fatte salve eventuali proroghe da parte del Ministero." Importante è stata comunque l'assicurazione del management di NTV sulla solidità dell'Impresa e dei posti di lavoro, anche nel caso in cui questa situazione emergenziale dovesse protrarsi oltre gli attuali limiti temporali imposti dal governo.

Nel Gruppo FSI l'accordo del 19 marzo ha aperto la strada ai confronti con RFI, Trenitalia, Polo Mercitalia, Società con le quali sono stati esperiti gli esami congiunti per l'avvio del "Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane". È in Trenitalia che si registra la maggior contrazione delle attività che ha portato all'utilizzo del fondo per 17.058 ferrovieri, mentre saranno 4.050 per RFI e oltre 1500 per Mercitalia Rail. Riteniamo importante l'impegno del Gruppo a garantire il salario e la conferma di tutto il personale in apprendistato.

Discorso a parte merita MIST l'unica Società del Gruppo a non poter utilizzare il Fondo Ordinario a causa della mancata applicazione del Contratto Aziendale FSI,

cosa che ha portato al ricorso alla Cassa Integrazione in deroga. Nonostante ciò come Sindacato siamo riusciti a garantire a questi colleghi le stesse tutele occupazionali ed economiche assicurate agli altri lavoratori del Gruppo. Anche i 126 colleghi a tempo determinato saranno confermati e lo stipendio sarà integralmente corrisposto.

A Trenord è stato sottoscritto un accordo che integra l'esame congiunto per l'accesso al Fondo del TPL che prevede l'integrazione dell'80% della retribuzione che coprirà la parte Tabellare ed alcune voci accessorie con l'impegno all'integrazione salariale al 100% in caso di raggiungimento dell'equilibrio economico nel 2020..

Mentre andiamo in stampa si stanno aprendo i confronti in Emilia Romagna con TrenitaliaTPER ed entro la fine di marzo anche con le molte aziende private merci dove, in queste ultime, le tutele sono labili e alti i rischi occupazionali.

Come si vede, approcci diversi e diverse tutele che con grande sforzo cerchiamo di omogeneizzare ben consapevoli che l'emergenza non finirà con la sconfitta del virus, ma trascinerà i suoi effetti per altri mesi e produrrà altre conseguenze. Siano quelle ipotizzate da Ferruccio De Bortoli nel Corriere della Sera (10% delle aziende fallite, crisi del fatturato per la recessione

globale, insostenibilità nel tempo dell'integrazione al reddito dei lavoratori) o quelle più ottimistiche del Direttore Generale del Fondo monetario internazionale (ritorno alla normalità in tempi medio-brevi ed un impatto sull'economia mondiale

relativamente minore) la realtà è che questa guerra di trincea non finirà a breve e tutti siamo sin da ora chiamati a dare il nostro contributo. Anche quello dell'utilizzo delle ferie "arretrate", un atto ben compreso dalla stragrande maggioranza dei ferrovieri, ma criticato da una pur esigua minoranza. A questi difensori del proprio inviolabile orticello, diciamo solo che in guerra ognuno deve dare ciò che ha e rispondere "presente" alla chiamata.

Noi crediamo fortemente che in questo conflitto non ci saranno "disertori" tra i lavoratori delle ferrovie e come Sindacato siamo alacrememente impegnati affinché nessuno perda lavoro e salario, perché si arrivi - ad emergenza finita - a stabilizzare gli apprendisti, i somministrati, i precari in tutte le Imprese del settore ridando slancio alla produzione e fiato all'occupazione in un servizio essenziale per tutti i cittadini italiani.

"Andrà tutto bene" solo se ognuno di noi esprimerà il meglio di se stesso come lavoratore, come Impresa, come Sindacato, come Paese. I ferrovieri, come sempre, faranno la loro parte e l'OR.S.A., come sempre, sarà al loro fianco.

La Redazione



LA SCELTA MIGLIORE PER VOI E PER LA VOSTRA FAMIGLIA

Il concetto di assistenza nel mondo ferroviario e in tutte le filiere dei trasporti e dell'ambiente è fondamentale nella pratica quotidiana dell'INAT. Il nostro Istituto nasce e consolida la sua azione proprio a tutela di tutti i lavoratori del mondo dei trasporti e dell'ambiente.

Una sicurezza in più che protegge tutti i lavoratori in servizio e in pensione con annesso le proprie famiglie.

La nostra gamma di prodotti che va dalla polizza Infortuni a quella ricoveri e all'assicurazione dell'auto e della casa si pone un principio fondamentale: la tutela e l'assistenza quotidiana contro ogni incidente e danno che si verifica giornalmente nella vita quotidiana.

L'INAT è assistenza, l'INAT è amicizia, l'INAT è tutela; questi sono i principi fondamentali della nostra azione quotidiana verso tutti i nostri associati per rendere sempre più sicura la vita del lavoro e dei lavoratori.

Il Presidente
Amedeo Benigno



Polizza Infortuni



METTIAMO AL PRIMO POSTO LA SERENITÀ DEI TUOI CARI



WWW.INAT.IT con la NUOVA Home Insurance

Area Clienti MyInat

INFORTUNI dipendente

INFORTUNI dipendente light

INFORTUNI familiare

INFORTUNI pensionato



Indiscreto

L'incidente di Livraga e lo stato delle infrastrutture ferroviarie TRA DOLORE E RAGIONE



3V

Ad oltre un mese dal tragico incidente di Livraga che ha profondamente colpito ed addolorato tutti i lavoratori delle ferrovie, il Personale di Stazione rinnova il suo cordoglio alle famiglie dei due colleghi deceduti ed esprime l'augurio che, mentre andiamo in stampa, vi sia già stata la piena guarigione dei feriti. Vogliamo tornare sul gravissimo inconveniente di esercizio che ha interessato il trasporto ferroviario nel nostro Paese perché non vorremmo che, ancora una volta, si de-rubricasse il fatto a mera fatalità o a irripetibili concause tecnologiche e/o umane, senza fermarci ad analizzare lo scenario nel quale questo incidente si è verificato. Oggi l'Alta velocità compie 10 anni e se paradossalmente il numero dei treni complessivi è diminuito di poco più del 5% (ma non il numero di passeggeri trasportati che invece è in crescita), nello stesso periodo i treni ad Alta Velocità si sono decuplicati e nel solo triennio 2017/2019 la Metropolitana d'Italia ha sopportato un aumento di quasi il 20% dei transiti, con i 190 viaggi giornalieri delle Frece di Trenitalia e gli oltre 110 dei treni Evo di Italo-NTV. Ciò significa che sulla "T" ferroviaria del Paese i binari dell'alta velocità (e gli enti a questi connessi) sopportano il passaggio di oltre 109.000 convogli all'anno! Dunque un via - vai di treni importante e non v'è dubbio che anche una infrastruttura così, che resta senza eguali al mondo per il livello tecnologico e di sicurezza anche

dopo il tragico incidente di Livraga, necessita di una costante manutenzione che va implementata con il passare degli anni ed il peso dell'usura. Per fare questo una variabile non indipendente è il tempo, quello necessario a garantire intervalli manutentivi e soprattutto ad affermare il principio secondo il quale la manutenzione deve essere adeguata e non subordinata a questi imponenti volumi di traffico. Invece, per soggiacere alle logiche di mercato e per rispondere alla crescente domanda di trasporto ferroviario - quella che fa dire a Dario di Vico sul Corriere della Sera che vi sarebbe lo spazio (?) per un terzo gestore dopo Italo e FSI - a metà di questo decennio si è compiuto il primo grave errore: invece che consentire, attraverso il pedaggio, un adeguato ritorno economico da reinvestire nell'ammmodernamento e potenziamento della rete si è provveduto ad abbassare i costi delle tracce ferroviarie passate dai 13 a 8,2 €/km in meno di 2 anni. Una decisione che ha finito per privilegiare le Imprese di trasporto riducendo i ricavi da Stato e saturando la rete commerciale. Così gli intervalli di circolazione sono praticamente scomparsi e persino la notte risulta sempre più difficile fare manutenzione. Facile invece per i mass media affermare (a posteriori) che non dobbiamo cadere nella tentazione di "armare, le une contro le altre, le ragioni della sicurezza e quelle della crescita". Resta il fatto che nel nostro Paese si pre-

lige pontificare "a babbo morto" e sparare iniziative propagandistiche sulla sostenibilità ambientale e sulle politiche (quali?) a favore del trasporto pubblico e collettivo. Ultimo eclatante esempio è datato autunno 2018 quando, con tutti i crismi del caso, Governo e Ferrovie lanciarono la fase "green" del trasporto delle merci in Italia annunciando la partenza del primo Mercitalia Fast sulla linea ad Alta Velocità. Un ETR 500 riempito di pacchi (anche se le malelingue affermano che viaggi sempre mezzo vuoto) con partenza in serata da Caserta Marcianise ed arrivo allo scoccare della mezzanotte a Bologna Interporto. Veloce retromarcia ed arrivo a Marcianise alle prime luci dell'alba. E della manutenzione sulla linea ferroviaria più importante del Paese chi si preoccupa? Nessuno, così gli operai saltano qua e là tra una interruzione e l'altra, tra un ente da controllare ed un treno da far passare. Se poi alziamo lo sguardo sul Trasporto Regionale i pendolari non stanno certo meglio, almeno stando a quanto dice Legambiente la quale, con il rapporto Pendolaria 2019, afferma che "Per rendere attraente il trasporto su ferro occorre programmare un potenziamento dell'offerta a partire dai segmenti con maggiore domanda per arrivare a un treno ogni 8-15 minuti sui treni regionali nelle linee più frequentate a un treno ogni 3-4 minuti sulle metro e poi sui tram e le altre linee regionali." Non ci vuole molto per comprendere il bivio che abbiamo davanti: o si costruiscono nuovi tratti di

linea e si raddoppiano i binari tra le grandi città e sui nodi, oppure quelli che abbiamo dobbiamo trattarli con i guanti bianchi, colorarli e tenerli come nuovi. Sul primo aspetto, quello delle nuove linee, a sentenziare è sempre Pendolaria che certifica come: "Nel 2019 non è stato inaugurato neanche un chilometro di linee di metropolitane e nel 2018 solo 0,6 km. Per colmare il gap attuale con gli altri grandi Paesi europei dobbiamo decidere che la priorità dei prossimi anni è costruire 200 chilometri di metro, 250 di tram, 300 di linee suburbane." Insomma, una specie di sentenza di condanna per un Paese lontano anni luce dall'operosità cino-nipponica che attiva nuovi tratti di linea a tempo di record e a distanza siderale dalla volontà politica dei Paesi del Nord dove le restrizioni al traffico stradale, pesante e non, sono tutt'altro che virtuali. Nel Bel Paese, invece, ci dobbiamo ingegnare e fare di necessità virtù sfruttando le linee ferroviarie che abbiamo, evitando che deperiscano. Eccoci quindi all'alternativa di una manutenzione che - come detto - non può soggiacere alle mercantili logiche della crescita, ma essere fondamento della crescita stessa. Come farla e come utilizzare al meglio le risorse interne al Gruppo FSI? Sgombriamo intanto il campo dalla querelle contrattuale e cioè dal numero di notti che un lavoratore della Manutenzione può o deve fare per Contratto.

Per operare su linee come quelle ad Alta Velocità (ma ciò vale anche per le linee tradizionali) servono professionalità, lucidità e attenzione, sia che si tratti di mantenere binari e segnali o che si debba governare la circolazione. A parere del Sindacato sono queste le pre-condizioni che assicurano il mantenimento del livello qualitativo che fa della tecnologia italiana sui binari un fiore all'occhiello del Paese e garantiscono le condizioni di sicurezza ottimali per la salute e l'incolumità di chi lavora e di chi viaggia. Ciò significa formazione ed aggiornamento professionale costanti per una puntuale verifica del know how degli operatori, turni ed orari compatibili con il diritto al riposo ed alla tutela della salute del lavoratore. Nel frattempo tocca alla volontà politica ed imprenditoriale far prevalere, dopo il dolore lancinante di Livraga, la ragione sul profitto, accogliendo quanto come Sindacato chiediamo da anni: il rafforzamento dei controlli sui binari ed i necessari interventi mitigativi del rischio. Ci attendiamo fatti non slogan. ■



Speciale covid-19: Accordo Governo - Imprese - Sindacato Le indicazioni per il settore ferroviario

Il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti condivide con le associazioni datoriali e con le OO.SS. il seguente:

PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL COVID - 19 NEL SETTORE DEL TRASPORTO E DELLA LOGISTICA

Il 14 marzo 2020 è stato adottato il Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro (d'ora in poi Protocollo), relativo a tutti i settori produttivi.

Stante la validità delle disposizioni contenute nel citato Protocollo previste a carattere generale per tutte le categorie, e in particolare per i settori dei trasporti e della logistica, si è ritenuto necessario definire ulteriori misure.

Il documento allegato prevede adempimenti per ogni specifico settore nell'ambito trasportistico, ivi compresa la filiera degli appalti funzionali al servizio ed alle attività accessorie e di supporto correlate. Fermo restando le misure per le diverse modalità di trasporto, si richiama l'attenzione sui seguenti adempimenti comuni:

- prevedere l'obbligo da parte dei responsabili dell'informazione relativamente al corretto uso e gestione dei dispositivi di protezione individuale, dove previsti (mascherine, guanti, tute, etc.);
- la sanificazione e l'igienizzazione dei locali, dei mezzi di trasporto e dei mezzi di lavoro deve essere appropriata e frequente (quindi deve riguardare tutte le parti frequentate da viaggiatori e/o lavoratori ed effettuata con le modalità definite dalle specifiche circolari del Ministero della

- Salute e dell'Istituto Superiore di Sanità).
- ove possibile, installare dispenser di idroalcolica ad uso dei passeggeri.
 - per quanto riguarda il trasporto viaggiatori laddove sia possibile è necessario contingentare la vendita dei biglietti in modo da osservare tra i passeggeri la distanza di almeno un metro. Laddove non fosse possibile i passeggeri dovranno do-



- tarsi di apposite protezioni (mascherine e guanti).
- nei luoghi di lavoro laddove non sia possibile mantenere la distanza tra lavoratori previste dalle disposizioni del Protocollo vanno utilizzati i dispositivi di protezione individuale. In subordine dovranno essere usati separatori di posizione. I luoghi strategici per la funzionalità del sistema (sale operative, sale ACC, sale di controllo ecc) devono preferibilmente essere dotati di rilevatori di temperatura attraverso dispositivi automatizzati.
- per tutto il personale viaggiante così come per coloro che hanno rapporti con il pubblico e per i quali le distanze di 1 mt dall'utenza non siano possibili, va previsto l'utilizzo degli appositi dispositivi di protezione individuali previsti dal Protocollo. Analogamente per il personale viaggiante (a titolo di esempio macchinisti, piloti ecc..) per i quali la distanza di

- 1 m dal collega non sia possibile;
- per quanto riguarda il divieto di trasferta (di cui al punto 8 del Protocollo), si deve fare eccezione per le attività che richiedono necessariamente tale modalità;
- sono sospesi tutti i corsi di formazione se non effettuabili da remoto;
- predisposizione delle necessarie comunicazioni a bordo dei mezzi anche mediante apposizione di cartelli che indichino le corrette modalità di comportamento dell'utenza con la prescrizione che il mancato rispetto potrà contemplare l'interruzione del servizio;
- nel caso di attività che non prevedono obbligatoriamente l'uso degli spogliatoi, è preferibile non utilizzare gli stessi al fine di evitare il contatto tra i lavoratori, nel caso in cui sia obbligatorio l'uso, saranno individuate dal Comitato per l'applicazione del Protocollo le modalità organizzative per garantire il rispetto delle misure sanitarie per evitare il pericolo di contagio.

SETTORE FERROVIARIO

- Informazione alla clientela attraverso i canali aziendali di comunicazione (call center, sito web, app) sia in merito alle misure di prevenzione adottate in conformità a quanto disposto dalle Autorità sanitarie sia in ordine alle informazioni relative alle percorrenze attive in modo da evitare l'accesso delle persone agli uffici informazioni/biglietterie delle stazioni;
- nei Grandi Hub ove insistono gate di accesso all'area di esercizio ferroviario (Milano C.le, Firenze S.M.N., Roma Termini) ed in ogni caso in tutte le stazioni compatibilmente alle rispettive ca-

- pacità organizzative ed ai flussi di traffico movimentati;
- o disponibilità per il personale di dispositivi di protezione individuale (mascherine, guanti monouso, gel igienizzante lavamani);
- o divieto di ogni contatto ravvicinato con la clientela ad eccezione di quelli indispensabili in ragione di circostanze emergenziali e comunque con le previste precauzioni di cui alle vigenti disposizioni governative;
- o proseguimento delle attività di monitoraggio di security delle stazioni e dei flussi dei passeggeri, nel rispetto della distanza di sicurezza prescritta dalle vigenti disposizioni;
- o restrizioni al numero massimo di passeggeri ammessi nelle aree di attesa comuni e comunque nel rispetto delle disposizioni di distanziamento fra le persone di almeno un metro. Prevedere per le aree di attesa comuni senza possibilità di aereazione naturale, ulteriori misure per evitare il pericolo di contagio;
- o disponibilità nelle sale comuni di attesa e a bordo treno di gel igienizzante lavamani anche eventualmente preparato secondo le disposizioni dell'OMS. Sino al 3 aprile p.v. è sospeso il servizio di accoglienza viaggiatori a bordo treno;
- in caso di passeggeri che a bordo treno presentino sintomi riconducibili all'affezione da Covid-19, la Polizia Ferroviaria e le Autorità sanitarie devono essere prontamente informate: all'esito della relativa valutazione sulle condizioni di salute del passeggero, a queste spetta la decisione in merito all'opportunità di fermare il treno per procedere ad un intervento;
- al passeggero che presenti, a bordo treno, sintomi riconducibili all'affezione da Covid-19 (tosse, rinite, febbre, con-

- giuntivite), è richiesto di indossare una mascherina protettiva e sedere isolato rispetto agli altri passeggeri, i quali sono ricollocati in altra carrozza opportunamente sgomberata e dovranno quindi essere attrezzati idonei spazi per l'isolamento di passeggeri o di personale di bordo;
- l'impresa ferroviaria procederà successivamente alla sanificazione specifica del convoglio interessato dall'emergenza prima di rimetterlo nella disponibilità di esercizio. ■

Leggi
e
divulga

la Nostra Stazione



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 10 aprile 2020

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino, F. Giorgianni, S. Morchio.

Speciale covid-19: gli aspetti salienti delle intese con le Imprese

La salute dei lavoratori e la tutela del reddito

FSI: Gli aspetti salienti dell'accordo quadro sull'emergenza da Coronavirus

Addì 19 marzo 2020, in Roma tra

Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., anche in rappresentanza delle Società del Gruppo FS Italiane che rientrano nel campo di applicazione del Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane (di seguito, Gruppo FS Italiane) e

le Organizzazioni Sindacali FILT, FIT, UILtrasporti, UGL, FAST e ORSA Ferrovie

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

1. In coerenza con le sopra richiamate disposizioni normative, le Parti condividono la necessità di adottare misure finalizzate ad agevolare il contenimento del contagio tra cui l'ampliamento della modalità di lavoro in smart / working ove possibile e compatibile con le attività lavorative.

2. Le Parti, a fronte della sospensione/riduzione transitoria dell'attività lavorativa, come precisato anche in premessa, non imputabile alle Società e né ai lavoratori, ritengono inoltre necessario far ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo a favore dei dipendenti la cui attività lavorativa viene sospesa / ridotta per le motivazioni riportate in premessa.

3. Fermo restando che l'assegno ordinario sarà riconosciuto sulla base di quanto previsto al punto 6 dell'art 8 del DI n. 99296/2017 e cioè calcolato nella misura dell'80% della retribuzione lorda mensile e/o giornaliera che sarebbe spettata al lavoratore per le prestazioni non rese, ridotta di un importo pari ai contributi previsti dall'art 26 della legge n. 41 / 1986, ciascuna Società integrerà il suddetto assegno ordinario per il sostegno del reddito riconosciuto dall'INPS fino al 100%.

4. A copertura dei suddetti periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa saranno utilizzati eventuali residui di ferie degli anni precedenti all'anno in corso in via prioritaria rispetto al ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo. In caso di esaurimento di ferie residue degli anni precedenti il ricorso alle prestazioni ordinarie dell'anzidetto Fondo sarà successivo alla fruizione dei congedi di cui all'art. 23, commi 1 e 5, del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 ove spettanti, la cui indennità prevista del 50% verrà integrata dall'azienda fino al 100%.

5. A livello aziendale, saranno sottoscritte specifiche intese relative ai criteri per l'individuazione dei lavoratori interessati dalla sospensione/riduzione dell'attività lavorativa. Tali criteri terranno conto, a titolo esemplificativo, della fungibilità delle figure professionali presenti in azienda, cercando di assicurare, ove possibile e compatibilmente con le esigenze del servizio da svolgere, una distribuzione equa ed a rotazione.

6. Le Società anticiperanno ai lavoratori interessati dalla sospensione/riduzione dell'attività lavorativa alle normali cadenze mensili anche gli importi che saranno a carico del Fondo.

7. Con riferimento alle Società del Gruppo FS che non rientrano nel campo di applicazione del Fondo, si conferma che, in coerenza con i rispettivi assetti relazionali, saranno adottate le misure e gli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente e dal citato D.L. n. 18 del 17 marzo 2020.

8. Le Parti, in coerenza con le Linee guida di cui al Protocollo sottoscritto in data 14 marzo 2020 e riportato in premessa, convengono di istituire, per la durata dell'emergenza sanitaria in atto, a livello di singola Società un "Comitato aziendale COV/D-19" composto in egual numero da rappresentanti aziendali e dalle OO.SS. nazionali stipulanti il presente accordo per l'analisi ed il monitoraggio delle azioni messe in campo per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19.

9. Qualora dovessero sopraggiungere futuri provvedimenti normativi relativi agli istituti disciplinati con il presente accordo, le Parti potranno incontrarsi per riconsiderare i trattamenti previsti.



Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione
Relazioni Industriali, Lavoro e Welfare
Il Responsabile

Ferrovie dello Stato Italiane
UA 24/03/2020
FS-DCRUO-RILW\A0011\P\2020\00
00042

Segreterie Nazionali:

FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI
UGL FERROVIARI
SLM FAST CONFISAL
ORSA FERROVIE

Oggetto: Covid-19 – Copertura assicurativa per i dipendenti del Gruppo FS Italiane.

L'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha colpito il nostro Paese, determinando una situazione di grave difficoltà sia dal punto di vista sanitario sia dal punto di vista sociale ed economico. In tale contesto, il Gruppo FS si è mosso sin da subito per adottare misure finalizzate a tutelare i propri dipendenti e a contenere il contagio.

Vi informiamo che, ad integrazione di tali misure, il Gruppo FS ha ritenuto di attivare per tutti i propri dipendenti una specifica copertura assicurativa nel caso di ricovero dovuto a contagio da Covid-19.

La polizza, gestita da UniSalute S.p.A., è attiva dalle ore 24.00 del 20 marzo u.s. ed ha durata annuale.

Con riferimento alle prestazioni, la copertura assicurativa fornisce:

- un'indennità giornaliera pari a € 100,00 per ogni giorno di ricovero per Covid-19 per un massimo di 10 giorni;
- una diaria forfettaria pari a € 3.000,00 a seguito di ricovero in terapia intensiva per Covid-19;
- un pacchetto di servizi di assistenza, tra cui informazioni sanitarie, consulenze mediche telefoniche e prenotazioni di prestazioni sanitarie.

Maggiori informazioni in merito alle modalità di utilizzo delle prestazioni oggetto della copertura assicurativa, saranno rese disponibili a breve sul portale di Gruppo we.

Cordiali saluti.

Gino Colella
[Signature]

La salute dei lavoratori e la tutela del reddito l'esame congiunto con Italo-NTV per l'avvio della Cassa Integrazione Ordinaria

L'ACCESSO E LA FRUIZIONE DELLA CIGO CON CAUSALE "EMERGENZA COVID-19"

Premesso che

- Italo – Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A. opera nel settore del trasporto passeggeri lungo la rete ferroviaria dell'alta velocità, con dipendenti dislocati in tutte le città interessate da tale infrastruttura ed applica CCAL Italo del 20 febbraio 2019 che richiama il CCNL Mobilità Area Attività Ferroviarie 16 dicembre 2016;

- in data 23 Febbraio 2020 sul territorio nazionale ha avuto inizio una fase di contrazione del mercato a seguito della diffusione epidemiologica cosiddetta "COVID-19" che ha portato via via ad una drastica riduzione dell'attività, passando da un totale di 110 servizi giornalieri agli attuali 6 servizi giornalieri, (che potrebbe trasformarsi in un eventuale fermo totale) con un forte impatto economico;

- persiste un difficile e delicato contesto economico generale del Paese e della Società che ha aggravato la domanda dei servizi di trasporto;

- in data 17 Marzo 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto-legge n. 18 recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (di seguito anche solo il "Decreto");

- l'art. 19 Titolo II, Capo I del Decreto (Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario), prevede che i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020;

.....omissis.....

Tutto ciò premesso, Italo dopo un ampio esame dell'intera situazione economica produttiva aziendale, e sulla base delle motivazioni espresse in premessa, ritiene di affrontare tale situazione facendo ricorso agli strumenti che possano contenere gli effetti dell'attuale riduzione dell'attività lavorativa a causa della diffusione epidemiologica cosiddetta COVID-19 attivando l'istituto del Contratto di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) ai sensi di quanto previsto all'interno del Decreto. Con tale finalità Italo precisa quanto segue:

1. Premesse - Le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di esperimento procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto. - **2. Ambito di applicazione** - Le Parti, a fronte della riduzione transitoria dell'attività lavorativa, come meglio individuata in premessa, non imputabile alla Società né ai Lavoratori, ritengono necessario ricorrere alla CIGO di cui al D.Lgs. 148/2015. La causale per la quale si richiede il trattamento d'integrazione salariale è la seguente: COVID-19. La Società inoltrerà, nei termini di legge, domanda d'accesso alla CIGO, all'INPS territorialmente competente, per l'erogazione dei relativi trattamenti di cui D.lgs. 148/2015 ed al Decreto. L'applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria riguarderà tutte le sedi di lavoro (strutture centrali e territoriali di Italo).

Nell'ambito delle strutture individuate potrà essere interessato dall'applicazione Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria tutto il personale dipendente in forza alla data del 23 Febbraio 2020. L'elenco delle risorse, divise per figura professionale interessate alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, pari complessivamente a n. 1312, è riportato nell'allegato A al presente verbale (che ne costituisce parte integrante) ed è suddiviso per: mansione, sede di appartenenza e % di riduzione massima di orario di lavoro. Viene allegato altresì l'elenco nominativo dei dipendenti assunti prima del 23 Febbraio 2020 interessati alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (Allegato B). - **3. Decorrenza e durata** - La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria avrà decorrenza per la durata di 9 settimane a partire dal 13 marzo 2020 al 14 maggio 2020 fatte salvo eventuali proroghe da parte del Ministero. - **4. Riduzione dell'orario di lavoro** - Il normale orario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro di Italo del 20 febbraio 2019 e applicato dalla medesima Italo. La percentuale di riduzione dell'orario di lavoro sarà fino ad un massimo del 100%. L'articolazione della riduzione dell'orario sarà applicata su giornate intere di sospensione dell'attività distribuite all'interno del mese di riferimento. La programmazione della riduzione oraria avverrà su base mensile. - **5. Effetti sulla retribuzione e istituti normativi** Italo disporrà l'anticipazione ai lavoratori interessati, alle singole scadenze, del trattamento di integrazione salariale previsto dalle norme di legge. Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta e differita, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro.

Roma, 19 marzo 2020

L'esame congiunto con Mercitalia Shunting & Terminal per l'avvio della Cassa Integrazione in deroga

EMERGENZA COVID - 19 - ESAME CONGIUNTO

Addì 26 marzo 2020, in Roma tra Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L., e le OO.SS. Nazionali Filt, Fit, Uilt, Ugl, Fast e Orsa Ferrovie,

.....omissis.....

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.
Le premesse fanno parte integrante del presente verbale.

1. Le Parti, a fronte della sospensione/riduzione transitoria dell'attività lavorativa, come precisato anche in premessa, non imputabile alla Società né ai lavoratori, confermano la necessità di far ricorso alla Cassa Integrazione in deroga a decorrere dal 30 marzo 2020 per un numero di settimane pari 9, a favore dei dipendenti la cui attività lavorativa viene sospesa/ridotta da fruirsì nelle modalità e tempistiche stabilite dalle disposizioni vigenti e dal Decreto interministeriale del 24 marzo 2020.

2. Le Parti, nell'intento comune di limitare il più possibile gli effetti e le conseguenze derivanti dalla sospensione/riduzione dell'attività lavorativa e dall'accesso al trattamento di cassa integrazione in deroga, convengono che l'individuazione dei lavoratori che saranno interessati dalla suddetta sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, stimati nel numero complessivo di 1.793 dipendenti come riportato nella seguente tabella A), avverrà in base alla fungibilità delle figure professionali presenti in azienda e compatibilmente con le esigenze del servizio da svolgere cercando di assicurare, ove possibile, una distribuzione equa ed a rotazione

Regione	Numero stimato lavoratori
Abruzzo	20
Calabria	10
Campania	142
Emilia Romagna	62
Friuli Venezia Giulia	133
Lazio	159
Liguria	181
Lombardia	311
Marche	26
Molise	12

Regione	Numero stimato lavoratori
Piemonte	193
Puglia	91
Sardegna	18
Sicilia	80
Toscana	142
Umbria	7
Veneto	185
Provincia di Bolzano	10
Provincia di Trento	3

anche fino a zero ore (a partire dal 30 marzo 2020).

3. A copertura dei suddetti periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa si conferma che saranno utilizzati eventuali residui di ferie degli anni precedenti all'anno in corso in via prioritaria rispetto al ricorso al trattamento di cassa integrazione in deroga. In caso di esaurimento di ferie residue degli anni precedenti si farà altresì preventivo ricorso alla fruizione dei congedi di cui all'art. 23, commi 1 e 5, del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 ove spettanti, la cui indennità prevista del 50% verrà integrata dall'azienda fino al 100%.

4. Le Parti, in coerenza con le Linee guida di cui al Protocollo sottoscritto in data 14 marzo 2020 e riportato in premessa, convengono di istituire, per la durata dell'emergenza sanitaria in atto, a livello centrale un "Comitato aziendale COVID 19" tra rappresentanti aziendali e delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente accordo per l'analisi ed il monitoraggio delle azioni messe in campo per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19. Il Comitato è composto da n. 2 componenti nominati ed individuati da ciascuna O.S. e da uguale numero di componenti per parte aziendale.

5. Le Parti, pertanto, esprimono parere favorevole affinché l'Azienda MIST richieda la cassa integrazione in deroga secondo quanto previsto dall'art. 22 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020, dal Decreto interministeriale 24 marzo 2020 e si impegnano ad attivare ciascuna per propria parte le azioni e gli interventi/istanze necessarie per l'attivazione e l'autorizzazione dell'ammortizzatore qui condiviso anche alla luce della normativa e delle indicazioni Ministeriali tempo per tempo vigenti, sempre conseguenti all'emergenza epidemiologica da COVID-19;

6. Le Parti considerano il ricorso alla Cassa integrazione in deroga quale strumento necessario al fine di ridurre al minimo l'impatto sociale derivante dallo stato di crisi derivante dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 in atto presso l'Azienda;

7. Le OO.SS. Nazionali danno atto e condividono espressamente che i chiarimenti ricevuti nel corso della presente procedura sono stati tali da fornire un'informazione corretta e completa di ogni specifico aspetto della situazione aziendale e delle motivazioni che hanno determinato la decisione di procedere con il trattamento di integrazione salariale in deroga;

Con la sottoscrizione del presente verbale di accordo, le Parti si danno reciprocamente atto di aver condiviso positivamente l'intervento della Cassa Integrazione in Deroga relativamente al coinvolgimento e alla condivisione di tutti i suoi aspetti con le OO. SS. competenti.



continua da pag. 1

Ci accorgiamo oggi come sia stata deleteria la sottovalutazione del dramma al quale andavamo inconsciamente incontro e la superficialità delle scorciatoie collettive che si volevano percorrere.

Per fortuna il nostro Paese, dopo i primi tentennamenti, ha saputo ascoltare la voce della scienza e i pareri dei medici ed oggi che siamo sul "pianoro del picco" possiamo con cognizione di causa criticare chi non ci ha seguito sulla strada dell'isolamento e del distanziamento sociale. E puntare l'indice verso gli alleati di "carta" e i fratelli del Continente per la timidezza con la quale hanno prima guardato e poi timidamente iniziato a sostenere l'Italia. Vedere che i primi importanti aiuti sono giunti dalla Cina (pur come ringraziamento per l'aiuto italiano nell'epidemia dello Hubei) seguiti a breve da Cuba, Russia e persino Albania non ha certo

rafforzato in noi il legame con gli Stati Uniti o con l'Europa. Ora qualcuno oltre atlantico corre ai ripari offrendo 100 milioni di dollari e a Bruxelles si aprono i cordoni della borsa, ma a noi appaiono più tentativi di evitare guasti geo-politici in futuro che non genuini slanci camerateschi nei confronti del nostro Paese. Un Paese che ha saputo reagire e che ha trovato tanti eroi, non solo medici e infermieri. Dai volontari della Protezione Civile ai distributori delle derrate alimentari (con i ferrovieri del settore merci in primo piano), sino ad ar-

rivare ai giornalisti ed agli operatori dell'informazione tutta che hanno contribuito - come non mai - a veicolare l'idea di "sacrificio" personale per coltivare la speranza collettiva.

Ci hanno dettagliato ogni momento della pandemia senza mai alzare il li-

vello di ansia e di paura, ma spronando in noi quello della consapevolezza nei comportamenti e nelle azioni.

Una considerazione riguardo alle mascherine. All'inizio del contagio TUTTI hanno affermato che il loro uso era necessario "solo" per chi avesse il contagio ad evitare la diffusione delle "droplets" (goccioline emesse in particolare modo mentre si tossisce o si parla) propagando il contagio.

A fianco la foto dei medici cinesi giunti in Italia. O sono tutti ammalati oppurein Italia di mascherine non ce ne sono per tutti.

Certo il ritardo con il quale sono arrivate (o meglio stanno ancora arrivando...), le sino a ieri inutili mascherine a proteggerci dal virus ed oggi improvvisamente obbligatorie pure per entrare in un negozio (o le contraddizioni sui tempi ed i modi di affrontare la quarantena e su ciò che ci aspetterà) non potranno essere dimen-

tate ma dovranno fare scuola per il domani.

Un domani che ci imporrà profonde riflessioni e probabilmente riscriverà la scala dei nostri valori e se non saremo migliori certamente saremo diversi.

C'è l'ha ricordato in una Piazza San Pietro desolatamente vuota Papa Francesco inchiodandoci alle nostre responsabilità passate, l'egoismo, l'avidità, il disinteresse (interessato) al degrado ambientale pensando di rimanere sempre sani in un mondo malato. Ora la potenza del contagio smaschera la nostra vulnerabilità e riscriverà le nostre vite, magari tornando a sentire l'assenza del prossimo, del conforto della comunità.

"In mezzo all'isolamento nel quale stiamo patendo la mancanza degli affetti e degli incontri, sperimentando la mancanza di tante cose."

Soltanto essere vivi sarà motivo di ringraziamento.

Io la penso come lui.....



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. Scoprilì 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

ASSENZE LEGATE AL CORONA VIRUS

In questo periodo a causa della pandemia dovuta al corona virus si stanno verificando diverse situazioni per le quali esiste l'impossibilità di effettuare o l'esigenza di non effettuare la propria prestazione lavorativa. Vediamo di chiarire quali sono le norme da applicare alcune delle quali sono state rielaborate solo per il periodo legato all'emergenza coronavirus e quindi contengono modifiche rispetto alle regole normalmente applicate.

Le assenze dei lavoratori posti in quarantena o legate a permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva disposta dall'autorità sanitaria vengono considerate giornate di malattia (con dichiarazione medica). Le stesse non vengono conteggiate ai fini del computo dei periodi di compimento. Le assenze dovute al timore di un eventuale contagio non sono giustificate.



Nel caso di sospensione dell'attività dell'Azienda o del blocco delle attività lavorative dovuta a disposizioni della pubblica autorità, l'assenza del lavoratore è giustificata in quanto non imputabile alla sua volontà e permane il diritto alla retribuzione anche in mancanza della prestazione lavorativa.

Vi è, poi, la messa in quarantena, disposta dai presidi sanitari che impone l'osservazione in isolamento. In questa fattispecie l'assenza da parte del dipendente è assimilabile ai casi di ricovero per una qualsiasi altra patologia o per un intervento. È, quindi, da trattare come assenza per malattia con l'applicazione delle previsioni di Legge e di Contratto.

Il datore di lavoro dovrà corrispondere la retribuzione anche utilizzando gli ammortizzatori sociali a sostegno del reddito, come la cassa integrazione (non entriamo nel merito delle differenze fra ordinaria, straordinaria, in deroga). In questa circostanza i DCPM dell'1 e del 16 marzo hanno esteso la possibilità di usufruire di tale istituto anche ai lavoratori dipendenti non ordinariamente protetti da tale copertura.

Per quasi tutti i ferrovieri del Gruppo FSI non sono attualmente previsti tali strumenti in quanto si applica il Fondo ordinario di Sostegno al Reddito (economicamente più favorevole) attivo dal 21 maggio 1998 che viene alimentato sia dalla Società che dai dipendenti. Tale strumento viene applicato anche in Trenord. Alla società Italo-NTV l'ammortizzatore sociale applicabile è invece, la CIG Ordinaria mentre i lavoratori di MIST del Gruppo FSI sono interessati dalla CIG in Deroga.

CIGO e CIGD sono applicabili per un massimo di 9 settimane, anche non consecutive.

La retribuzione da attribuire è pari all'80% dello stipendio che il lavoratore avrebbe percepito effettuando la normale prestazione lavorativa (comprese indennità di turno, straordinari, tredicesima, premi vari). La somma complessiva da erogare, è però soggetta ad un massimale che si aggiorna annualmente ed ha una aliquota contributiva del 5,84%. Quindi:

lavoratori con **retribuzione mensile inferiore o pari ad € 2.159,48** compresi i ratei

delle mensilità aggiuntive) pari a: € 939,89 lordi che, al netto del 5,84%, diventano € **885,00**;

lavoratori con **retribuzione mensile superiori ad € 2.159,48** (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive): € 1.129,66 lordi che, al netto del 5,84%, sono pari ad € **1.063,69**. Per la determinazione dei massimali mensili di integrazione salariale e della retribuzione mensile di riferimento applicabili possono verificarsi due situazioni. In caso di periodi di CIG che coprono l'intero mese gli importi sono quelli sopra riportati invece, nel caso di periodi inferiori al mese occorre fare riferimento alle **ore lavorabili**. Queste si ottengono considerando dapprima il numero delle giornate lavorabili nell'arco di ciascun mese che, nel caso di orario di lavoro articolato su 5 giorni lavorativi, corrispondono ai giorni del mese ai quali si sottraggono i sabati, le domeniche e le eventuali festività infrasettimanali.

Prendiamo come esempio il mese di aprile 2020 che ha 30 giorni.

Escludendo i sabati e le domeniche (8 giorni) otteniamo 22 giorni.

Nelle ore del mese sono comprese anche quelle relative alle festività infrasettimanali, con esclusione delle giornate festive cadenti di sabato e domenica

Ci sono due festività: il giorno 13 (lunedì di Pasqua) che è infrasettimanale e non viene conteggiata ed il 25 aprile che cade di sabato e quindi viene sottratta.

Le giornate lavorabili sono 21 per cui, lavorando una media di 7,36 ore giornaliere si ottiene il numero delle ore lavorabili: 176. Le prestazioni normalmente effettuate saranno pagate secondo le norme comuni mentre quelle di CIG saranno corrisposte rapportando le ore corrispondenti ai massimali sopra evidenziati.

Precisiamo che anche per l'importo riguardante la CIG è prevista la tassazione IRPEF, si ha titolo alle Detrazioni per lavoro dipendente, al "Bonus Renzi" recentemente modificato e agli Assegni per Nucleo Familiare,

Tutti gli ammortizzatori sociali previsti per l'emergenza Coronavirus (per nove settimane), coprono il lavoratore, ai fini previdenziali mediante la contribuzione figurativa valida sia ai fini del diritto a pensione sia per la misura.

FONDO DI SOSTEGNO AL REDDITO ORDINARIO

Altro ammortizzatore esistente è il Fondo di Sostegno al Reddito, laddove previsto, ed in tal caso non è "temporaneamente" applicabile la CIG. Il temporaneamente significa che, nel caso in cui dovessero terminare le disponibilità economiche del Fondo, previo accordi con le istituzioni preposte potrebbe anche essere utilizzata.

Nel settore dei trasporti sono sostanzialmente due i Fondi più importanti e sono quelli concordati con le OO.SS. per il Gruppo FSI e quello del TPL al quale aderisce Trenord.

Il Fondo di Sostegno al Reddito Ordinario viene applicato a seguito di accordi Azienda OO.SS. La retribuzione mensile utile ai fini della determinazione della misura delle prestazioni è calcolata prendendo a riferimento gli elementi ricorrenti e continuativi della retribuzione come media della retribuzione imponibile ai fini previdenziali relativa ai 12 mesi precedenti l'avvio delle procedure. Sono escluse, a titolo esemplificativo, il compenso per lavoro straordinario, gli emolumenti erogati in caso di trasferimento e ogni altro emolumento ad esso connesso, i premi e le erogazioni una tantum di qualsiasi natura e titolo.

Nel caso in cui nei 12 mesi precedenti siano presenti periodi di permanenza nelle prestazioni ordinarie del Fondo ai fini del

Novità fiscali ed altro

calcolo della retribuzione media imponibile tali periodi non vengono considerati e si retrocede ulteriormente fino a concorrenza dei citati 12 mesi.

L'assegno ordinario è calcolato nella misura dell'80% della retribuzione lorda mensile e/o giornaliera che sarebbe spettata al lavoratore per le prestazioni non rese, ridotta di un importo pari anch'essa alla ricordata aliquota contributiva del 5,84% già applicata in CIG. Tale riduzione rimane, però, nella disponibilità del Fondo. La prestazione, comunque, dovrà essere di importo almeno pari all'integrazione salariale.

Eventuali integrazioni previste:

A seguito di accordi con le OO.SS. (che trovate riassunti a pagg.4-5) il Gruppo FSI ha stabilito di integrare fino al 100% della retribuzione gli importi relativi al Fondo di Sostegno al Reddito.

L'integrazione fino al 100% è stata concordata anche con la Società MIST per gli importi corrisposti come CIG in deroga.

Le Società TRENORD e Italo-NTV non hanno previsto tale integrazione per i propri dipendenti.

Gli importi relativi al Fondo di Sostegno al Reddito Ordinario sono sottoposti a tassazione IRPEF, il dipendente ha comunque titolo alle Detrazioni per lavoro dipendente, al "Bonus Renzi" recentemente modificato e agli Assegni per Nucleo Familiare.

Per quanto riguarda tutte le diverse forme di ammortizzatori sociali previsti per rispondere all'emergenza Coronavirus (in tutti i casi, si tratta di nove settimane), il lavoratore, ai fini previdenziali è coperto da contribuzione figurativa valida sia ai fini del diritto a pensione sia per la misura.

INFORTUNIO

È considerato infortunio sul lavoro il contagio da *coronavirus* avvenuto in occasione di lavoro ("sul luogo di lavoro, nel tragitto casa-lavoro", in ogni altra situazione di lavoro. La parte fra apici è applicabile esclusivamente al personale sanitario).

La tutela per infortunio da coronavirus riguarda innanzitutto gli operatori sanitari esposti ad un elevato rischio di contagio. Pertanto, per tali operatori si configura la presunzione semplice di origine professionale, legata alla elevatissima probabilità che possano venire a contatto con il nuovo coronavirus.

Anche per altre attività lavorative si presuppone la possibilità di un elevato rischio di contagio in particolar modo quando si concretizza il costante contatto con il pubblico. L'INAIL, in via esemplificativa, ma non esaustiva ha indicato gli addetti al front-office, alla cassa, alle vendite/banconisti, personale non sanitario operante all'interno degli ospedali con mansioni tecniche, di supporto, di pulizie, operatori del trasporto, infermi, etc. Anche per tali figure vige il principio della presunzione semplice valido per gli operatori sanitari.

Per la denuncia di infortunio il medico certificatore deve predisporre e trasmettere telematicamente la prescritta certificazione medica all'Inail, che prende in carico e assicura la relativa tutela all'infortunato, ai sensi delle vigenti disposizioni, al pari di qualsiasi altro infortunio. Il certificato, in relazione al rischio professionale specifico, deve contenere anche le cause, le circostanze, la natura della lesione e il rapporto con le cause denunciate. Particolare attenzione dovrà essere posta nella compilazione della denuncia di infortunio con particolare riguardo alla data evento, alla data di abbandono lavoro e alla data della certificazione medica attestante l'avvenuto contagio.

In mancanza dell'indicazione o della prova di specifici episodi di contagio o comunque di indizi "gravi precisi e concordanti", l'accertamento medico-legale seguirà l'ordinaria procedura privilegiando essenzialmente i seguenti elementi: epidemiologico, clinico, anamnestico e circostanziale.

L'INAIL ha comunicato che dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020, il decorso dei termini di decadenza relativi alle richieste

di prestazioni erogate dall'Inail è sospeso e riprende a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. L'Inail ha precisato che per riportare il contagio all'occasione di lavoro non significa che esso debba essere avvenuto nell'espletamento delle mansioni, ma potrebbe essere accaduto anche durante le attività strumentali e accessorie.



Erogazione della prestazione prevista dal Fondo gravi infortuni

Nel caso di **decesso del lavoratore** spetta ai familiari anche la prestazione economica una tantum prevista dal Fondo delle vittime di gravi infortuni sul lavoro. La prestazione è prevista sia per i soggetti assicurati con INAIL che per quelli per i quali non sussiste il predetto obbligo.

Passiamo adesso ad illustrare ulteriori assenze che possono essere richieste in presenza di determinati requisiti:

CONGEDO PARENTALE

Per usufruirne, l'altro genitore deve lavorare e non essere né disoccupato né beneficiario di qualche altra misura di sostegno al reddito. Chi ha figli fino a 12 anni potrà chiedere un congedo parentale fino a un massimo di 15 giorni (retribuito al 50% della retribuzione e la contribuzione previdenziale figurativa); Chi ha figli da 12 a 16 anni può usufruire del medesimo periodo di assenza ma in questo caso l'assenza non viene retribuita. In alternativa si può chiedere un bonus baby sitter di 600 euro (a partire dalla data di chiusura delle scuole e quindi dal 5 marzo 2020). Ai lavoratori disabili o che assistono un familiare disabile le giornate di permesso sono state estese da 3 a 15 giorni al mese. Tale beneficio è stato previsto per i mesi di marzo e aprile.

I lavoratori hanno anche un diritto di priorità per accedere allo smart working in caso di domande in eccesso rispetto al numero stabilito (situazione improbabile in questa circostanza).

SMART WORKING

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working prevede che tale modalità possa essere applicata, per la durata dello stato di emergenza, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Non va, inoltre, dimenticato che il datore di lavoro ha il diritto/dovere di eseguire controlli sul corretto svolgimento della prestazione dei propri dipendenti, senza distinzioni sulle modalità di esecuzione, a patto che siano rispettate le norme previste dallo Statuto dei lavoratori.

Per evitare problemi di interpretazione ci deve essere un accordo tra datore di lavoro e lavoratore che stabilisca quali possano essere i comportamenti passibili di sanzione disciplinare (senza che ci siano deroghe a quelle contrattualmente previste).

Ricordiamo inoltre, che l'ambiente di lavoro deve essere confortevole e attrezzato anche a casa e che devono essere a disposizione i software e i dispositivi (computer, telefono cuffie con microfono) per svolgere in maniera agevole l'attività lavorativa. Ricordiamo che la legge 81/2017 istitutiva dello smart working (lavoro agile) tra l'altro, prevede che "il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Questo sta a significare che, pur in mancanza della disposizione specifica, il dipendente deve ricevere l'attrezzatura necessaria dal datore di lavoro nel rispetto della parità di trattamento tra "lavoratore agile" e quello che esegue la propria attività in azienda.

Buoni pasto durante prestazioni lavorative in smart working

Ci sono punti di vista diversi fra datori di lavoro e loro dipendenti sul diritto ad usufruire del buono pasto durante la prestazione in smart working.

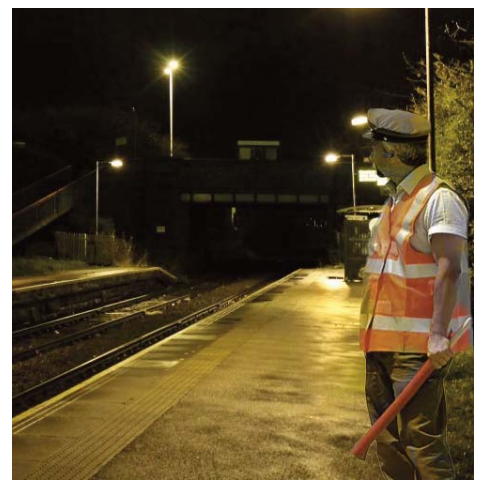
Precisiamo che non esiste una norma che specifichi, o meno, tale situazione però, possiamo provare ad esaminare quanto è applicabile dalle disposizioni esistenti:

- la legge 81/17 all'articolo 20 comma 1 prevede che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda;

- non vi è alcuna norma che disciplini il diritto al pasto sulla prestazione lavorativa se effettuata nel proprio ufficio, in trasferta o in altre condizioni. Detto ciò, l'emissione di buoni pasto, se disciplinata dai contratti, è prevista quale servizio sostitutivo di mensa aziendale e pertanto anche questa condizione si realizza in quanto i predetti lavoratori non hanno a disposizione una mensa aziendale. Riteniamo pertanto, che anche svolgendo le mansioni lavorative presso la propria abitazione al lavoratore debba essere riconosciuto il diritto al buono pasto.

ALTRE NOTIZIE UTILI

Proroga scadenze presentazione domande pensione per categorie precoci e usuranti
Con la circolare INPS 4 aprile 2020, n. 50, l'Istituto fornisce i primi chiarimenti e rende noto che restano sospesi fino al 1° giugno 2020 i termini di decadenza per la presentazione delle seguenti domande: pensione precoci, APE sociale e pensione usuranti 2020: slittano quindi le scadenze



originarie, fissate rispettivamente al primo marzo, 31 marzo, e primo maggio. Resta disponibile la seconda finestra per l'Ape sociale (termine 15.07) e per la pensione precoci il 30 novembre.

Modalità di presentazione ai CAF della documentazione per la compilazione del 730

L'articolo 25 del Decreto Legge n. 3 del 8 aprile 2020 ha previsto la possibilità di inviare la copia per immagine della delega all'accesso alla dichiarazione precompilata sottoscritta e della documentazione necessaria, unitamente alla copia del documento di identità. In caso di necessità, in luogo della sottoscrizione della delega, il contribuente può inviare al CAF o al professionista abilitato, in via telematica, copia per immagine di un'apposita autorizzazione predisposta in forma libera e sottoscritta.

Al termine della situazione emergenziale si dovrà comunque provvedere alla consegna della documentazione nelle forme normalmente previste (per via diretta).

La Segreteria Nazionale **S.A.P.S. - OR.S.A. Ferrovie**

augura a tutti una



*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.