



l'editoriale

di *Alessandro Trevisan*

Il Contratto di MIST

Il ciuccio e la carota

Una storia classica, quella dell'asino e la carota, nella quale molti vedono la metafora dell'inganno come metodo di sfruttamento per raggiungere uno scopo. Alla fine l'animale portò il padrone a destino, ma l'ideatore della favola non chiari mai il finale per cui non è dato sapere se la ricompensa arrivò o - come ipotizzano i sadici - a mangiare la carota fu l'uomo. Visto che la sceneggiatura è a "finale libero" a noi piace invece pensare che il ciuccio alla fine si sia ribellato e, stanco di arrancare dietro a ciò che penzolava davanti al suo naso e che rappresentava l'irraggiungibile premio per il suo lavoro, abbia finito per scalciare il contadino.



Per i lavoratori di Mercitalia Shunting & Terminal la carota da troppi anni rappresenta l'approdo al Contratto di tutti gli altri Colleghi del Gruppo FSI, il sentirsi ferroviere a tutto tondo con il riconoscimento della professionalità, dei diritti e delle tutele che da questo status scaturiscono.

Un'aspirazione che viene da lontano, cresciuta e rafforzata man mano che i ferrovieri di Trenitalia, Mercitalia e persino RFI lasciavano le attività ai loro "colleghi" di MIST.

Oggi della natia Serfer che operava con non più di 3-400 addetti è rimasto ben poco, oltre al Contratto di lavoro firmato nel lontanissimo 2005. Mercitalia Shunting & Terminal, forte di quasi 2000 dipendenti è azienda leader nella movimentazione e nella terminalizzazione dei convogli del Gruppo. Una Impresa che si conferma anche competitor di peso nelle gare sulle attività di manovra e handling all'interno di Porti e Interporti.

Un percorso durato un decennio, più o meno lo stesso lasso di tempo nel quale il Contratto Aziendale rimaneva immobile, ancorato ad un passato con il quale non aveva più nulla a che fare.

continua a pag. 2



Indiscreto - le procedure "rarefatte"

Una vertenza sindacale è una cosa seria ed anche le procedure per attivarla lo sono. Quando però i tempi si allungano ...

pag. 3

Speciale - gli accordi del 18 febbraio 2021

Il quantum economico del triennio 2018 - '20 la base di partenza per l'avvio del negoziato contrattuale dei dipendenti FSI

pagg. 4 e 5

Lombardia - le biglietterie a rischio

Un impegno forte del Sindacato per garantire un servizio fondamentale per il trasporto regionale e contrastare le mire di Trenord....

pag. 6

C.P.O. - contro la violenza sulle donne

Conoscere come si manifestano le discriminazioni di genere è il primo passo per prevenirle. L'impegno del Comitato Pari Opportunità

pag. 6

continua da pag. 1

La fusione di Serfer con Mercitalia Terminal del 21 novembre 2017 e il cambio di denominazione societaria di 40 giorni dopo ha finalmente scopercchiato tutte le contraddizioni di un articolato contrattuale vetusto che si scontrava pure con il Contratto dei nuovi arrivati, quello della Logistica & Merc. Un paradosso che si è consumato con la confluenza dei lavoratori ex MIT nel Contratto Aziendale ex Serfer (quanti "ex"...), con la garanzia solo per quest'ultimi dell'assistenza sanitaria in continuità con il fondo di provenienza.

Da lì è partita la battaglia del Sindacato per una vera confluenza dei ferrovieri di MIST nel Contratto di Gruppo e da lì la vertenza è arrivata all'oggi, non senza momenti di difficoltà anche tra le fila delle OO.SS., con visioni diverse e qualche fuga in avanti di troppo.

Ora però abbiamo stretto le fila e la com-

pagine sindacale è determinata ad dare gambe al percorso verso la confluenza del C.A. FSI, partendo dai diritti (il welfare, i titoli di viaggio), dalle tutele (la mobilità, i trasferimenti), dal riconoscimento dei compiti e delle responsabilità legate al profilo professionale.

Un connubio Sindacato - Lavoratori che ha portato ad una grande e comune vertenza, con adesioni "bulgare" alle iniziative di lotta ed una convinta partecipazione agli incontri ed alle assemblee, pur se tenuti nell'obbligatoria modalità video.

Più di 8 ferrovieri su 10 hanno incrociato le braccia il 26 gennaio e lo scorso 8 marzo nei 2 scioperi nazionali proclamati da tutte e 6 le sigle sindacali; oltre 200 sono stati i contatti web nei 3 incontri nazionali che come S.A.P.S. - OR.S.A. abbiamo organizzato on-line.

Una risposta forte ad una Impresa che

Mercitalia Shunting & Terminal

ha tentato con i comandi (in alcuni casi palesemente illegittimi), le pressioni ed anche le intimidazioni di ridurre la portata della protesta. Niente da fare! La determinazione dei lavoratori di MIST ha superato anche questi ostacoli e sopportato pure i ripetuti interventi di una Commissione di Garanzia più attenta ai tempi di proclamazione della protesta che al reiterato rifiuto di MIST a convocare le parti, compreso l'obbligo di concordare i servizi minimi ed i quantitativi di personale da comandare.

Comportamenti che valuteremo assieme ai nostri uffici legali, già attivati anche per la tutela dei lavoratori che hanno ricevuto sanzioni nelle giornate di sciopero.

anno segnato dalla pandemia.

Mentre andiamo in stampa si stanno valutando le ulteriori iniziative "di lotta e di governo" anche intervenendo direttamente a livello di Polo Mercitalia e di Capogruppo FSI dai quali pretendiamo che la trattativa riparta su basi diverse da quelle con cui il management di MIST aveva iniziato il confronto a fine 2020. Come OR.S.A. non arreteremo e non accetteremo ulteriori rinvii, perché i lavoratori di MIST hanno messo in campo l'orgoglio ed anche il portafoglio, rinunciando a 2 giornate di lavoro per veder rinnovato un Contratto vecchio di 15 anni e oramai fuori dal perimetro lavorativo nel quale operano.

È ora che la carota vada da chi se l'è guadagnata, altrimenti dopo un paio di calci ben assestati potrebbe partire pure il terzo... e farebbe altrettanto male!

Una partecipazione direttamente proporzionale alla responsabilità che adesso passa sulle spalle del Sindacato che deve dare risposte e trovare soluzioni utili a riannodare i fili del negoziato e portare in porto un Contratto di Lavoro dignitoso, giusto nel riconoscere quanto sinora hanno dato i dipendenti, anche in questo tormentato



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 16 marzo 2021

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino, C. Bellantone, G. Moruzzi e A. Vivaldi.

Ciao ANTONIO

Parlare di Antonio Giobbe al passato mi risulta strano. Antonio è morto d'infarto il 26 febbraio mentre era al lavoro nel cantiere Mist di Santo Stefano Magra.

Ci eravamo scritti il giorno prima con la promessa di sentirci a proposito dello sciopero che ci sarebbe stato di lì a pochi giorni. È come se tutto fosse rimasto a quel momento, come se potessimo ancora parlarci al telefono, magari per commentare a posteriori quello sciopero a cui Antonio avrebbe aderito (e per il cui successo avrebbe esultato). Ho cominciato a fare visita al cantiere Mist di La Spezia Marittima appena diventato segretario regionale del Saps. Si può dire che è stato il mio primo "mondo nuovo" sindacale e Antonio era il mio referente. Lì è iniziato il nostro rapporto di lavoro a livello sindacale ed è iniziata l'amicizia.

Antonio amava il suo lavoro, ma ne vedeva anche i problemi, le incongruenze, le ingiustizie e tutto questo sapeva trasportarlo in un ambito più ampio e più "politico". Quindi con lui si poteva parlare di tante cose, oltre che di lavoro e di sindacato.

E poi era, in tutti i sensi, un personaggio "larger than life", come dicono gli inglesi, oppure, per dirla da ferroviere, fuori sagoma, ma nel senso migliore del termine. Il suo barbone nero, la mole "importante", i tatuaggi, il forte accento spezzino (anche se tifava Napoli...) lo rendevano subito memorabile.

Mi diceva che all'OR.S.A. si trovava bene perché si sentiva tra uguali e nessuno faceva pesare un qualche tipo di autorità. E poi veniva tenuto costantemente informato. Ecco, la cosa più importante che ci resta, pensando ad Antonio, è questo doveroso e propositivo di esserci per tutti e con tutti. Glielo dobbiamo.

Antonio Vivaldi

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.



Indiscreto

I tempi del negoziato: le procedure "rarefatte"



No, non stiamo per parlare di storia della politica italiana. La foto che vedete in alto è uno sfocato ricordo della scritta che campeggiava su palazzo Cenci-Bolognetti, per 50 anni (1944 -1994) sede del più importante partito della (prima) Repubblica Italiana. A dire il vero ai più la residenza è nota come Piazza del Gesù ed oggi il palazzo ospita la Commissione di Garanzia sul diritto di sciopero, una istituzione che potremmo definire altrettanto importante nella vita socio-economica del Paese visto il suo ruolo di vigilanza "... *sul corretto temperamento dell'esercizio del diritto di sciopero nei cosiddetti servizi pubblici essenziali, con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.*" come puntualmente cita wikipedia.

È l'emanazione di una Legge, la 146/90

poi aggiornata dalla 83/2000, molto controversa che la FISAFS prima e l'OR.S.A. poi hanno severamente criticato dimostrando - dati alla mano - come la legislazione italiana in materia di espressione del diritto di sciopero sia la più stringente d'Europa, e non solo.

Detto ciò il risultato (voluti) è stato quello di rendere la vita difficile alle vertenze sindacali nel settore dei trasporti e ferroviario in particolare. Vertenze che, se sfociano nella proclamazione di una protesta, si trasformano per i proclamanti in un rischio tra scioperi nazionali e regionali, rarefatte oggettive e soggettive, servizi minimi e treni da garantire.

Non dimentichiamo, però, che prima di arrivare al conflitto esiste il tavolo di trattativa dove le parti hanno precisi obblighi, contrattuali e di Legge, per il corretto svolgimento del negoziato con modalità e tempistica ben definite, elementi - questi - fondamentali per dare credibilità all'azione del Sindacato ed ottenere il sostegno dei lavoratori sulle ragioni della controversia. E qui, nell'arco del tempo, entrambi i soggetti in campo (Aziende e Sindacato) hanno maturato qualcosa di cui farsi perdonare.

Il combinato disposto della Legge e del Contratto ci dice sostanzialmente che:

- nei Contratti di Lavoro o negli Accordi Collettivi devono essere previste procedure di raffreddamento e conciliazione, obbligatorie per entrambe le parti, da esperire prima della proclamazione di sciopero;
- il Contratto FSI prevede che entro 10 giorni dalla richiesta di incontro

necessita avviare il confronto ed il negoziato si deve concludere entro 20 giorni dalla sua attivazione. Nel frattempo, le strutture sindacali non svolgeranno azioni conflittuali e le aziende non adotteranno misure unilaterali sulle materie del contendere; nel caso si arrivi alla rottura, onde garantire il diritto alla mobilità dei cittadini costituzionalmente garantito (al pari del diritto di sciopero) le Aziende hanno l'obbligo di convocare e concordare con il Sindacato le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare individuando, inoltre, le modalità e le quote di personale strettamente necessario ad erogarle.

È quindi evidente che le problematiche alla base della procedura di raffreddamento debbano avere una connotazione d'importanza e di urgenza tali da dovervi porre rimedio in tempi brevi. Per questo chi è attento alle dinamiche delle relazioni industriali sa distinguere una convenzionale richiesta d'incontro da un'altra che invece contiene l'attivazione della procedura.

Prendiamo ad esempio Mercitalia Shunting & Terminal (la cui vicenda sul rinnovo contrattuale è trattata nell'editoriale di questo numero): l'art.1 sulle relazioni industriali del Contratto Aziendale 2005 prevede una procedura negoziale addirittura più stringente di quella del Contratto FSI. In MIST bastano 8 giorni per dare avvio al confronto e se entro i successivi 5 non si trova una intesa "liberi tutti", l'Azienda di procedere unilateralmente,

il Sindacato di proclamare lo sciopero. Peccato che questa procedura, nei fatti, venga in troppe occasioni violata, con convocazioni ben oltre i limiti contrattuali frutto di una organizzazione delle relazioni industriali ancora strutturata come una Società da 3-400 addetti, mentre oggi MIST ne conta quasi 2 mila. Per non parlare poi della totale assenza di convocazione, non solo di accordo, sui servizi minimi da garantire in caso di sciopero. Qui l'inosservanza della Società agli obblighi di Legge è palese e nonostante le reiterate segnalazioni del Sindacato all'Autorità vigilante la violazione permane.

Nel Gruppo FSI, dal punto di vista delle materie sulle quali discutere e dei tempi entro i quali discutere, le cose non vanno meglio e con estrema franchezza non solo per colpa del datore di lavoro. Lo dimostrano le procedure di raffreddamento ancora attive in RFI, in Trenitalia e pure nell'intero Polo Mercitalia. Tutte per ragioni condivisibili, si tratti di Unità Manutentive o di sicurezza dell'esercizio ferroviario, di Piani Industriali che mancano o di assetti organizzativi che mostrano i loro limiti. Ragioni che però scontano un iter negoziale che neppure i tempi della pandemia giustificano, con tavoli aperti da mesi e temi appena accennati come per la Commerciale di Trenitalia, mentre languono quelle risposte di alto profilo per risalire il pozzo nel quale ci ha cacciato il Coronavirus.

Per essere compresi dai lavoratori non possiamo tenere appese questioni nodali per il futuro del trasporto ferroviario e



3V

dobbiamo ambire a mettere sul tavolo le nostre proposte:

- la revisione dell'offerta di mobilità nell'era post - Covid, allargando l'orizzonte oltre la "T" nel servizio ad Alta Velocità,
- il sostegno alla parte commerciale che resta centrale nella filiera del prodotto treno,
- la determinazione nell'affrontare le criticità di un Polo Merci nato male e cresciuto peggio con una leadership sul mercato interno messa in serio pericolo.

Ed a proposito di questioni aperte, è forse giunto il momento di mettere alle strette pure RFI "lato" Circolazione dove è impellente una seria rivisitazione dell'accordo 2017.

Tornando al tema appare chiaro che procedure "infinite" portano a sminuire le ragioni del contendere, consentono alla Società di sfuggire al confronto, fiaccano nel tempo il consenso dei lavoratori.

Tutte controindicazioni per un Sindacato già alle prese con la pandemia, i contratti in scadenza ed il futuro reso incerto dalla mancanza di una prospettiva industriale che solo un serio piano di rilancio può garantire. Dall'altra parte del tavolo, non stanno meglio le Società del Gruppo FSI che forse si cullano nella fatua illusione che sfuggire al confronto serva a prendere tempo e ad evitare che i nodi vengano al pettine.

Allora è bene che le procedure non invecchino oltre, al pari della credibilità delle parti in causa. ■



ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

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

**LA SCELTA MIGLIORE
PER VOI E PER LA
VOSTRA FAMIGLIA**

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

ASSISTENZA CLIENTI:
Tel. 06.515741 selezione 1 -
Fax 06.513784

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

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

Seguici anche sui social



INAT - Istituto Nazionale Assistenza Trasporti



inat_ist.naz.ass.trasporti

Polizza Ricoveri

UNA GARANZIA COMPLETA CHE TI
ACCOMPAGNA IN UN MOMENTO DIFFICILE



WWW.INAT.IT con la NUOVA Home Insurance Area Clienti MyInat

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

Messaggio pubblicitario, prima della sottoscrizione leggere attentamente il set informativo

SPECIALE ACCORDI 18 febbraio 2021

VERBALE DI ACCORDO

Addi 18 febbraio 2021, in Roma

tra

AGENS

e

le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Fast Confasal e Orsa Ferrovie

nonché, per adesione, ANCP

omissis

2. Ai lavoratori in forza nelle aziende che applicano il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16.12.2016 alla data di stipula del presente accordo, ad integrale copertura del periodo 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2020, viene riconosciuto un importo lordo pro-capite una tantum nelle misure di seguito indicate:

Livello / Parametro	Importo lordo Una Tantum euro
Q1	1193,57
Q2	1048,68
A	1014,19
B1	965,89
B2	924,50
B3	910,70
C1	890,00
C2	876,20
D1	862,40
D2	834,81
D3	821,01
E1	807,21
E2	772,71
E3	758,91
F1	703,72
F2	689,92

Gli importi dell'una tantum di cui sopra non avranno riflessi su nessun istituto contrattuale o di legge. Dette somme saranno corrisposte in due tranches di pari importo con le retribuzioni dei mesi di aprile e giugno 2021, in proporzione ai mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori occupati negli appalti/subappalti di cui all'art. 16 del CCNL Mobilità/ Area AF del 16.12.2016, le modalità (eventuale rateizzazione e relative tempistiche) per la corresponsione dei suddetti importi potranno essere definite con accordo a livello aziendale da raggiungere entro marzo 2021.

A tal fine, le aziende interessate dovranno dare comunicazione della volontà di attivare il negoziato di cui al precedente capoverso alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo entro il 10 marzo 2021.

In caso contrario gli importi di cui al presente punto 2 saranno corrisposti in due tranches di pari importo con i ruoli paga dei mesi di aprile e di giugno 2021.

Resta inteso che per i medesimi lavoratori occupati negli appalti/subappalti di cui all'art. 16 del CCNL Mobilità/Area AF del 16.12.2016, le somme di cui al presente punto 2 saranno erogate al netto di quanto già eventualmente corrisposto dall'appaltatore cessante ai sensi dell'art. 16, punto 5, del CCNL stesso.

3. Nel condividere l'esigenza di fornire risposte qualificate all'evoluzione del mercato e del business in relazione all'elevato livello di competitività ed alla crescente dinamicità dei contesti di riferimento, le Parti convengono di proseguire, entro il primo trimestre del 2021, con specifici incontri finalizzati a definire il rimedio del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie del 16.12.2016 in coerenza con le previsioni dell'Accordo Interconfederale 9 marzo 2018 e nel pieno rispetto dei principi e delle finalità dello stesso.

4. Il presente accordo si intende allegato al CCNL Mobilità/Area AF del 16.12.2016.

Per AGENS

Per adesione ANCP

Per le OO.SS.:

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL FERROVIERI

FAST CONFASAL

ORSA FERROVIE

VERBALE DI ACCORDO

Addi, 18 febbraio 2021, in Roma

tra

Ferrovie dello Stato Italiane: S.p.A. anche in rappresentanza delle Società del Gruppo FS Italiane che applicano il CCNL della Mobilità/Area contrattuale delle Attività Ferroviarie ed il Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016 (di seguito, Gruppo FS Italiane)

e

le Organizzazioni Sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovie, SIm Fast Confasal e Orsa Ferrovie

omissis

A) Smart Working

1. A far data dalla conclusione dell'attuale fase emergenziale, ferme restando le previsioni dell'accordo del 20 aprile 2018 e le successive modalità applicative adottate, i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, indipendentemente dalla anzianità aziendale dalla tipologia contrattuale e il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, potranno lavorare in smart working per un minimo di 6 ed un massimo di 11 giornate nel mese, anche frazionabili. Si conferma che il numero di giornate di smart working, la loro pianificazione e la frazionabilità saranno concordati tra il responsabile il lavoratore. L'adesione allo smart working avverrà esclusivamente su base volontaria e avrà una durata di 24 mesi.
2. Fatti salvi i soli casi in cui l'effettuazione di lavoro notturno e lavoro svolto sia prevista dalla ordinaria articolazione del turno, la prestazione smart working potrà essere svolta soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le ore 06,00 e le ore 22,00 e nei giorni feriali.
3. Si conferma, altresì, in coerenza con le previsioni della legge n 81/2017, che sarà garantita la possibilità di disconnessione dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmate e sino all'avvio della prestazione successiva in linea con le previsioni normative vigenti, garantendo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale così come previsto dal CCNL Mobilità/Area AF e dal Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016
4. Le parti concordano di incontrarsi a livello aziendale entro la fine dell'anno corrente per un monitoraggio di una verifica dello stato di attuazione delle presenti previsioni che sostituiscono l'intesa del 8 luglio 2020.

B) Agevolazioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

1. A partire dal 2021, la somma complessiva annua pari a € 100,00 messa a disposizione di ciascun lavoratore occupato a tempo indeterminato, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 22, punto 1, del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016, potrà essere destinata alla fruizione delle specifiche misure di welfare presenti nella piattaforma aziendale con finalità di educazione, istruzione, ricreazione assistenza sociale e sanitaria, ai sensi di quanto previsto in materia dal DPR n 917/1986 (TUIR). In particolare, in aggiunta alle misure già previste, la suddetta somma potrà essere utilizzata per ulteriori voci di welfare quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rimborso degli interessi su mutui e prestiti, del trasporto pubblico locale, voucher o buoni acquisto.
2. Il dettaglio delle voci accettate e le modalità operative per la fruizione delle stesse saranno definiti, sulla base della normativa vigente, a livello di holding che ne darà preventiva informativa alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.
3. Resta fermo che qualora, alla data del 31 dicembre di ogni anno, tutto a parte dell'importo di cui alla

presente lettera B) non risulti fruito, al lavoratore non verrà riconosciuta alcuna liquidazione monetaria e la somma non fruita sarà destinata al Fondo Pensione Complementare Eurofer.

C) Una Tantum Welfare

1. Stante l'impossibilità di attribuire il Premio di Risultato 2020 anche in ragione della mancata sottoscrizione di accordi per la definizione dello stesso così come illustrato in premessa, ai lavoratori occupati nell'anno 2020 nelle Società del Gruppo FS Italiane cui si applica il presente accordo e in forza alla data di sottoscrizione dello stesso nelle medesime Società sarà riconosciuto a titolo di "Una Tantum Welfare", a copertura del periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2020, un importo complessivo pari a € 400,00 per tener conto dell'apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito, anche nel pieno dell'emergenza sanitaria, ad assicurare la continuità aziendale.
2. Ciascun lavoratore potrà utilizzare l'una tantum Welfare partire dal mese di giugno 2021 destinando l'importo spettante ad una o più delle seguenti misure:

- servizi di welfare presenti sulla piattaforma aziendale con finalità di educazione, istruzione, ricreazione assistenza sociale sanitaria, ai sensi di quanto previsto in materia dagli articoli 51 e 100 del D.P.R. n 917/1986 (TUIR) ed in aggiunta la somma annua di cui al punto 1 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo, come integrato dalla presente lettera B). In particolare, la suddetta somma potrà essere utilizzata per misure di welfare quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rimborso spese scolastiche, servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, rimborso degli interessi su mutui e prestiti, del trasporto pubblico locale, voucher o buoni acquisto;
- Fondo Pensione Complementare Eurofer in aggiunta alla somma annua di cui al punto 2.3 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo;
- acquisto dei pacchetti aggiuntivi con validità annuale dell'assistenza sanitaria integrativa di cui al punto 3 dell'art. 22 del Contratto aziendale di Gruppo.

Le modalità operative per la destinazione delle suddette forme di welfare saranno definite a livello di Holding che ne darà preventiva informazioni alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo.

Qualora il lavoratore non abbia destinato / utilizzato tutto o parte della somma di cui alla presente lettera C) entro i termini comunicati dall'azienda, o sia cessato nel periodo intercorrente tra la sottoscrizione del presente accordo e l'utilizzabilità di tali somme, allo stesso non verrà riconosciuta alcuna liquidazione monetaria e le somme residue saranno destinate al Fondo Pensione Complementare Eurofer.

3. L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze non retribuite consumate nell'anno 2020 che non concorrono al calcolo dell'una tantum Welfare

In caso di assunzione in corso dell'anno 2020, l'importo spettante a ciascun lavoratore è riconosciuto pro quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati, con arrotondamento a mese intero della frazione superiore a 15 giorni.

Per il personale a tempo parziale l'importo sarà inoltre riproporzionato in rapporto alla prestazione resa.

L'una tantum Welfare non spetta al personale responsabile di microstruttura organizzativa che nell'anno 2020 sia stato interessato dai sistemi di incentivazione individuale.

4. Gli importi del una tantum Welfare di cui alla presente lettera c non avranno riflessi su alcuni istituti contrattuali o di legge.

Fermo restando quanto definito nella presente intesa in linea con il percorso delineato per il rinnovo del CCNL Mobilità/Area AF, le Parti concordano sull'opportunità di proseguire, entro il primo trimestre del 2021, il percorso per il rinnovo del contratto aziendale di gruppo FS Italiane 16.12.2016.

Come utilizzare l'una tantum

A seguito dell'accordo sottoscritto il 18 febbraio 2021 con FSI, viene riconosciuto a tutti i lavoratori un contributo di 400 euro in misura unica a titolo di "Una Tantum Welfare" viene inoltre integrato anche il contributo di 100 euro annui previsti dall'Art. 22.1 del Contratto Aziendale del Gruppo FSI.

Tale importo, che verrà accreditato sul portale **Welfare del Gruppo FS** a partire dal mese di giugno 2021, potrà essere speso oltre che per le voci già previste anche per l'acquisto di voucher e buoni presenti sulla piattaforma nella sezione **Buoni Acquisto**.

Il portale dedicato è raggiungibile utilizzando direttamente i link cliccabili in giallo qui sopra oppure accedendo al Portale WE nella sezione Servizi/Welfare e selezionando poi **nuova piattaforma "Fs Welfare"**.

https://fsitaliane.welfare.it/fsitaliane/buoni-acquisto.html

FS welfare

WELFARE | RIMBORSI | BUONI ACQUISTO | VOUCHER WORKLIFE BALANCE | VOUCHER TEMPO LIBERO | CONVENZIONI

Home / Buoni Acquisto

NAVIGA PER

CATEGORIA

Shopping (72)

Per tutti i giorni (22)

CONTRATTO FS (ART 22, PT 1)

500,00 €

Contratto FS (Art. 22 pt 1)

PDR IN WELFARE

0,00 €

Pdr in welfare

MASSIMALE BUONI ACQUISTO

0,00 €

Limite fiscale art. 51 c.3 TUIR

BUONI ACQUISTO

Utilizza il Premio di Risultato che hai destinato al welfare per i buoni acquisto

Se hai destinato il Premio di Risultato al welfare, compra online o presso il tuo negozio preferito grazie ai buoni digitali, oppure utilizzali per fare la spesa o per il carburante. ATTENZIONE! Per questi prodotti è previsto un limite fiscale di spesa annuo. Verifica la tua soglia fiscale nella colonna di sinistra, sezione "Massimale buoni acquisto".

Qui sono presenti le diverse sezioni dove poter utilizzare il credito per i servizi a disposizione: buoni acquisto, voucher, tempo libero, come illustrato nelle immagini seguenti.

FS welfare

WELFARE FS | RIMBORSI | BUONI ACQUISTO | VOUCHER WORKLIFE BALANCE | VOUCHER TEMPO LIBERO | CONVENZIONI

Home / Buoni Ac

NAVIGA PER

CATEGORIA

Shopping (72)

Per tutti i giorni (22)

SHOPPING

» Tecnologia

» Viaggi

» Abbigliamento

» Bambini

» Libri

PER TUTTI I GIORNI

» Buoni Carburante

» Buoni spesa

IL ACQUISTO

Selezionando la sezione interessata si avrà a disposizione una lista di prodotti (e relativo importo) tra i quali scegliere: aggiunto il prodotto al carrello ed effettuato il checkout, l'importo verrà scalato dal credito a disposizione.

LIBRI

Vedi come

Ordina per Posizione

BUONO DIGITALE LIBRERIA A

50,00 €

BUONO DIGITALE LIBRERIA B

25,00 €

BUONO DIGITALE LIBRERIA C

50,00 €

BUONO DIGITALE LIBRERIA A

Ricevi un buono digitale da spendere nelle librerie A

Voce	Dettaglio
CONTRATTO FS (ART 22, PT 1)	Il partner LIBRERIA A
100,00 € Contratto FS (Art. 22 pt 1)	Tipologia Buono
PDR IN WELFARE	Validità Validità 12 mesi
0,00 € Pdr in welfare	Punti di spendibilità Utilizzabile nelle librerie aderenti.
	Altre informazioni importanti Spendibile in più soluzioni e cumulabile

Q.tà 1

AGGIUNGI AL CARRELLO



CIRCOLARE INPS N. 42 2021

Proroga e ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti e proroga del congedo facoltativo

L'INPS con circolare n. 42 dell'11 marzo 2021 ha prorogato e ampliato il provvedimento riguardante il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti e la proroga del congedo facoltativo a favore di tali soggetti stabilito dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, (c.d. Legge Fornero) per i nati nell'anno 2021 (il diritto permane anche in caso di decesso del bambino). Quanto prima specificato viene applicato anche nei casi di adozione/affidamento.

Tale agevolazione introdotta nel 2018 continua a rimanere di "carattere sperimentale" ed è stata riconfermata dall'ultima legge di bilancio. Per il corrente anno viene sancito l'aumento del numero dei giorni che passa da sette (del 2020) a dieci da usufruire anche in via non continuativa nel periodo di cinque mesi dalla nascita / adozione / affidamento.

Si può usufruire di tali giornate anche in mancanza del diritto di congedo ob-

bligatorio da parte della madre trattandosi di un diritto "autonomo e aggiuntivo" rispetto a quello della madre. Vista la contemporaneità temporale può essere richiesto anche congiuntamente al congedo obbligatorio usufruito dalla madre.

Per l'anno solare 2021 è stata confermata la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre.

Non è stata invece, riconfermata la possibilità per il padre di fruire di ulteriori due giorni di congedo facoltativo, alternativi a quelli obbligatori della lavoratrice madre, che in tal caso avrebbe terminato due giorni prima il suo congedo di maternità.

Dalla sua istituzione, ogni anno questa normativa ha subito delle variazioni e non se ne comprende il motivo. Se si ritiene giusto aumentare il numero delle giornate, si potrebbe eliminare la "giornata facoltativa" rendendola obbligatoria (non crediamo che ci sia mai stato un padre che non abbia voluto fruire di tale facoltà) e finirla ogni anno di fare i farmacisti col togliere o aggiungere una o due giornate.



Lombardia

Trenord: visione miope sul futuro dei punti vendita

di Clemente Bellantone *

Trenord ha subito, sin dalla sua costituzione, varie modifiche organizzative e molte fasi di assestamento. Con la creazione della struttura "Direzione Commerciale" si era pensato che la Società avesse finalmente deciso di dare precise linee guida per porre fine al trambusto creato dalla fusione di realtà di vendita completamente diverse e che adottavano sistemi di vendita differenti (SBME per Ferrovie Nord Milano e PICO per Trenitalia).

Una speranza che con il Contratto Aziendale di Trenord (a suo tempo non firmato da OR.S.A. Ferrovie) sembrava avessimo mal riposto, visto che i lavoratori del settore venivano addirittura inquadrati in profili diversi e penalizzanti. La ferma reazione di OR.S.A. e la battaglia condotta con altissime adesioni del personale ha fatto sì che quell'obbiettivo venisse cancellato con l'inquadramento unico nel livello professionale "B" per tutti i lavoratori del settore.

Di lì a poco, però, l'avvento di un nuovo dirigente alla Direzione Commerciale è coinciso con la presentazione di un progetto per le biglietterie denominato "New Deal" che pur nella sua visione avveniristica, con investimenti sul restyling delle biglietterie, dotazione di postazioni PICO, migliori performance, presentava una particolarità non indifferente: il taglio e la chiusura definitiva di 25 punti vendita.

Una proposta provocatoria alla quale il Sindacato ha reagito con durezza, respingendo il progetto e portando il problema davanti alle istituzioni territoriali con il coinvolgimento dei sindaci dei territori interessati. Di fatto la questione ha assunto un valore politico e sociale portando al blocco nell'attuazione del progetto. Un risultato che potremmo definire storico conclusosi dopo un aspro confronto con l'accordo del 25 febbraio 2019 sul modello organizzativo della Commerciale di Trenord, sulla flessibilità sui turni, la definizione delle aree territoriali, la disponibilità all'impiego del personale in trasferta.

Purtroppo, come spesso accade, la Società tende ad applicare, di un accordo, ciò che più gli conviene lasciandosi rincorrere sul riconoscimento dei diritti che spettano ai lavoratori. Per questo OR.S.A. è ancora impegnata nella vertenza sul mancato pagamento dell'indennità di disponibilità prevista dall'accordo che la Società, con una arbitraria interpretazione, non riconosce ai lavoratori.

Veniamo ai giorni d'oggi. È da un anno che la questione Covid19 condiziona la vita sociale e lavorativa del Paese con il pericolo pandemico che ancora persiste. Questo problema ha inciso profondamente sull'andamento economico delle Aziende di trasporto pubblico locale e Trenord non è certo sfuggita alla crisi, anzi i fatti della Lombardia ne hanno solo acuito le difficoltà.

L'OR.S.A., conscia dei rischi salariali e occupazionali, non si è sottratta al confronto con la Società firmando accordi per l'attivazione dell'utilizzo del Fondo di sostegno, per lo sfogo delle ferie "rosse", per una riduzione di apertura degli sportelli. Un'assunzione di re-

sponsabilità presa coinvolgendo, con la massima trasparenza, tutti i lavoratori i quali hanno dato una risposta responsabile al momento di grave difficoltà.

La Società, in violazione alla temporaneità dell'accordo, ha invece sfruttato i provvedimenti modificando unilateralmente il modello organizzativo rendendo strutturale la chiusura di alcune biglietterie, via via sempre più numerose nonostante la ripetuta sollecitazione di OR.S.A. al rispetto degli accordi. È apparso a questo punto chiaro come Trenord abbia colto l'avvento della pandemia come una sorta di "Carpe Diem" per rispolverare un progetto chiuso nel cassetto da due anni che torna a riproporre, con puntualità, la chiusura definitiva di moltissime biglietterie vuoi perché ritenute improduttive, oppure perché collocate in bacini di utenza con pochi frequentatori ad altissima evasione e con poche prospettive di sviluppo.

L'orologio del negoziato è quindi tornato indietro e la reazione dell'OR.S.A. non poteva che essere proporzionale a questa nuova provocazione. Siamo tornati a ribadire con forza che le biglietterie non vanno chiuse, specialmente in un territorio come la Lombardia dove la mobilità richiede maggiore servizio pubblico in quanto l'utilizzo del treno favorisce soprattutto una migliore condizione ambientale.

Una bocciatura del progetto aziendale non preconcetta, perché l'ORSA non è abitata ad arroccarsi sul "no" a prescindere, ma motivata dalla necessità di presenziare e servire un territorio che va dal confine svizzero (Luino) a quello dell'Emilia Romagna (Mantova). Una presenza fondamentale quella del settore Vendita, un punto di riferimento per il cliente, un luogo di governo del territorio in controtendenza alla desertificazione delle stazioni.

Premesso ciò, come Sindacato abbiamo espresso disponibilità a ragionare su proposte innovative ed adeguate al cambiamento delle strategie di vendita, valutando tempi e modalità di riempimento del nastro lavorativo e di potenziamento delle competenze degli addetti per favorire la commercializzazione di più prodotti. Di certo non consentiremo a Trenord di valutare unicamente il recupero economico ed i risparmi sul costo del lavoro visto che una Società che fa servizio pubblico deve rispondere prima alle esigenze della collettività che paga e solo dopo ai suoi azionisti.

Esigenze che vanno colte nella loro interezza partendo da un unico progetto che abbracci tutte le branche del settore che comprendono, oltre la vendita diretta, Assistenza, Antitelevisione, My Link, supporto alle attività indirette / back office superando la miope visione che ad oggi la Società continua a mantenere.

Queste le ragioni della vertenza riattivata dall'OR.S.A. che i lavoratori sostengono e condividono in pieno ■

* Segreteria Regionale S.A.P.S. - OR.S.A. Lombardia



CPO

Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne

di Giusi Moruzzi*

In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle Donne non sono mancate le iniziative rivolte alle donne ed in particolare a tutte quelle che fanno parte dei CPO Territoriali che in Italia sono oltre 350 e rappresentano tutte le aziende del Gruppo FS.

Il CPO Nazionale ha organizzato, insieme a Formazione Fs e con il supporto di Relazioni Industriali Lavoro e Welfare, due incontri on line dove sono intervenute le consigliere di Parità della Regione Lazio, Valentina Cardinali e Loredana Pesoli, e la professoressa Michela Marzano, ordinaria di Filosofia Morale all'Università Paris Descartes, politica saggista ed editorialista.

Scopo delle giornate riflettere e accrescere la consapevolezza sulle tematiche relative alle discriminazioni di genere, al fine di poterle conoscere meglio e prevenirle, prima che scaturiscano in violenza, sia psicologica che fisica.

Ma quali sono le radici della violenza sulle donne?

La violenza sulle donne è l'atto, lo strumento ultimo per affermare un sistema di dominio molto antico, che si basava sulla subalternità delle stesse e che riconosce nel patriarcato la forma più antica di proprietà e potere, volto a mantenere il controllo sul corpo e sulla capacità di affermazione femminile.

E oggi? Nonostante siano stati fatti passi da gigante, sia a livello culturale che legislativo sul piano dei diritti civili e della partecipazione sociale, lavorativa e politica, assistiamo ancora a forme di discriminazione dove la donna è succube, con buona pace della società, di violenze economiche, psicologiche, fisiche e sessuali soprattutto in ambito domestico.

Tema principale della discussione l'analisi degli stereotipi e del ruolo che questi hanno nella società e nella formazione del pensiero che spesso alimenta quelle che sono le discriminazioni che penalizzano le donne sia in ambito sociale che lavorativo.

STEREOTIPI DI GENERE: rappresentazioni utilizzate per semplificare la realtà, associa quindi una serie di caratteristiche e qualità ad un gruppo di persone, attribuendole a priori. Se riferito a ciò che è maschile e femminile, parliamo di stereotipi di genere.

La diffusione degli stereotipi dà origine ai

PREGIUDIZI:

gli uomini e le donne relegati per la loro natura in schemi predefiniti.

I pregiudizi radicati nella cultura danno origine alle

DISCRIMINAZIONI DI GENERE:

azioni e omissioni che determinano effetti di disparità di trattamento non giustificabili

Per analizzare i fenomeni sopra descritti partiamo dal focalizzarci sui termini più spesso utilizzati:

SESSO:

caratteristiche biologiche, anatomiche e ormonali che definiscono l'appartenenza al sesso maschile o femminile;

GENERE:

in sociologia determina l'appartenenza all'uno o all'altro sesso in base alle differenze culturali, sociali e simboliche tra uomini e donne all'interno della società;

RUOLO DI GENERE:

l'insieme delle aspettative e dei modelli sociali che determinano come gli uomini e le donne si debbano comportare in una data cultura e in un dato periodo storico;

La riflessione ci porta a dedurre che per creare empowerment (conquista della consapevolezza di sé) occorre combattere gli stereotipi, riferiti sia al modo in cui gli uomini vedono le donne che al modo in cui le donne percepiscono se stesse nella società.

Dati alla mano, è stata fatta un'analisi lucida e concreta di quella che è la situazione occupazionale femminile e di come una migliore allocazione delle risorse disponibili si potrebbe tradurre in un aumento della ricchezza del Paese, dimostrando quindi che le questioni di genere non sono più solo questioni di equità e giustizia sociale, ma anche un problema di effi-

cienza strutturale del Paese.

Questo, come abbiamo potuto vedere, non si realizza nel concreto e oggi - anche alla luce della pandemia da Covid in corso - possiamo affermare come a pagarne le conseguenze siano sempre le donne: se lavorano in smart working hanno carichi di lavoro più alti dei compagni (si occupano contemporaneamente dei figli in DAD e del lavoro) e spesso sono costrette a rinunciare al posto di lavoro, sia perché percepiscono salari più bassi, sia perché il ruolo di cura le obbliga a non avere scelta. Inoltre, in questo ultimo anno si sono anche registrati un aumento dei casi di violenza dati da una convivenza forzata e derivante dai periodi lockdown e quarantene varie.

Auspichiamo per l'intera collettività una maggior consapevolezza che permetta di favorire l'occupazione e l'indipendenza economica femminile, necessarie alle donne per uscire dalla spirale di violenza, laddove si sia innescata, e perché le disparità di genere vengano nel tempo appianate. ■

*Rappresentante OR.S.A. in seno al C.P.O. Nazionale



Problematiche del nostro tempo

Nell'articolo che segue affronterò alcuni argomenti che possono, o meno, essere condivisibili, senza avere la presunzione di esprimere dogmi ma, semplicemente considerazioni legate al momento che stiamo vivendo.

COVID-19

Come già detto, sono cosciente di non essere in grado di spiegare molti aspetti, ma a me pare che nemmeno molti degli "scienziati" che hanno calcato i salotti televisivi ci abbiano illuminato granchè, anzi la confusione (uso un eufemismo) ha spesso Molti ricorderanno, infatti, alcune di queste "bufale" mediatiche:

- un'infezione appena più seria di un'influenza (Maria Rita Gismondo);

- un errore fare i tamponi agli asintomatici (Walter Ricciardi)

- la malattia da noi difficilmente potrà diffondersi (Massimo Galli)

- in Italia siamo tranquilli, il virus non c'è. Il rischio è zero, preoccupatevi dei fulmini (Roberto Burioni);

- è difficile che un soggetto asintomatico, contagi in modo significativo un'altra persona (Fabrizio Pregliasco);

- non bisogna fare nulla per difendersi dal virus. Certo, non serve mettersi le mascherine (Matteo Bassetti);

- il virus è clinicamente morto (Alberto Zangrillo).

Come non bastasse ad aumentare lo sconcerto hanno contribuito personaggi pubblici che dovrebbero essere più cauti nel lanciarsi in messaggi risultati quanto meno controproducenti (altro eufemismo...) nella lotta al coronavirus.

Che dire delle:

- dimostrazioni pubbliche con aperitivo per rassicurare la non particolare contagiosità del Covid 19;

- affermazioni sull'"apriamo tutto, chiudiamo tutto, riapriamo tutto";

- spiegazioni strampalate del tipo "per infettare me, bisogna trovare due persone infette nello stesso momento" (!)

Affermazioni ed atteggiamenti che hanno contribuito ad aumentare le incertezze e le insicurezze.

A distanza di un anno e di altrettanti studi epidemiologici la situazione non è cambiata molto. Vogliamo parlare dei vaccini, l'inserimento nelle priorità rispetto al requisito dell'età / categorie professionali di persone con handicap, con gravi patologie, trapiantati d'organo ecc... .

Oppure di quanto è successo lo scorso 15 marzo. A seguito delle importanti conseguenze patite da alcuni soggetti sottoposti al vaccino Astrazeneca ed in mancanza di certezze sul nesso di causalità fra le due, l'agenzia ANSA alle 15,47 ha emesso un comunicato nel quale veniva riportato il blocco temporaneo e cautelativo dell'utilizzo del predetto vaccino da parte della Germania, l'AGI alle 16,15 avvisa che l'AIFA (Agenzia Italiana del Farmaco) ha assunto la stessa decisione per l'Italia e che invece l'EMA (Agenzia Europea dei Medicinali), alle 15,57 manteneva la posizione riguardante l'opportunità di continuare a vaccinare con tale farmaco. A parte questo paradosso, la situazione a mio parere più grave ha riguardato il fatto che in contemporanea, una presentatrice di un'emittente televisiva collegata col centro vaccinale di Roma Fiumicino, nel quale si vaccinava esclusivamente con l'Astrazeneca, ha chiesto in diretta alla farmacista ospedaliera della ASL Roma 3 (che riforniva tale Hub) se fosse stata messa a conoscenza della decisione assunta dall'AIFA e la risposta è stata NO.

La domanda a questo punto sorge spontanea: non sarebbe stato molto più opportuno avvisare prima le strutture sanitarie e dopo le agenzie giornalistiche?

Tra gaffes, limiti organizzativi e scelte discutibili (non solo italiane) ancora oggi scontiamo la penuria delle quantità di vaccino, la mancanza di siti farmaceutici in grado di produrlo (senza dimenticare i ritardi negli accordi con le case farmaceutiche).

Solo ora la macchina vaccinale sembra si metta seriamente in moto, ma certamente non possiamo ancora dire che quella che stiamo vivendo è una "nuova" situazione visto che è passato oltre un anno dall'inizio. Adesso gli impegni sono affrontati con iniziative / provvedimenti da parte di nuovi (e vecchi) soggetti facenti parte del Governo che sono chiamati a superare la situazione sanitaria, economica e, perché no, anche quella psicologica che tuttora attanaglia una buona parte della popolazione italiana.

Ci aspettiamo che le nuove scelte aiutino ad affrontare con maggiore determinazione la crisi sanitaria, a ridare fiato ad una economia in ginocchio e più fiducia ad un Paese stanco e stressato. Passando per una maggiore chiarezza e per...un maggior numero di vaccini.

VACCINO IN AMBITO LAVORATIVO

Non sappiamo se quello al vaccino diventerà, o meno, un obbligo per i lavoratori in quanto, ad oggi, non esiste una norma in tal senso. Negli approcci iniziali era stato paventata addirittura la possibilità del licenziamento in caso di mancata "ottemperanza" a tale clausola che ripetiamo non è un obbligo.

Un aspetto "inverso" rispetto a questa situazione è stato affrontato a seguito della richiesta del riconoscimento di infortunio da parte di 15 operatori sanitari colpiti da infezione da Coronavirus.

La particolarità del caso è quella che i soggetti in questione, in precedenza, avevano rifiutato di sottoporsi al vaccino motivo per il quale l'INAIL era orientata a non riconoscere l'infortunio ma, poi ha stabilito che "Il rifiuto di vaccinarsi, configurandosi come esercizio della libertà di scelta del singolo individuo rispetto a un trattamento sanitario, ancorché fortemente raccomandato dalle autorità, non può costituire una ulteriore condizione a cui subordinare la tutela assicurativa dell'infortunato".

In ambito lavorativo tale argomento viene in parte affrontato dall'articolo 29 del Dlgs 81/2008 che stabilisce che "il datore di lavoro, su conforme parere del medico competente, adotta misure protettive particolari...tra cui la messa a disposizione di vaccini efficaci per quei lavoratori che non sono già immuni all'agente biologico presente nella lavorazione, da somministrare a cura del medico competente". Ma questo è quanto previsto per il datore di lavoro e non comprende obblighi inversi. In tal caso la "soluzione" potrebbe essere quella di utilizzare il predetto personale in mansioni non a diretto contatto con il pubblico. Qualcuno ha obiettato che così potrebbe infettare i colleghi.



È evidente che "UNA NORMA" deve essere applicata e nella Nazione che emana di continuo provvedimenti di carattere legislativo sarebbe opportuno stabilire quale debba essere.

Il Garante per la protezione dei dati personali si è già espresso sulla facoltà del datore di lavoro di richiedere ai dipendenti conferma dell'avvenuta vaccinazione o al medico competente i nominativi dei lavoratori vaccinati negando tale possibilità. Infatti, spetta al medico competente il trattamento dei dati sanitari dei lavoratori (compresi quindi, quelli sulle vaccinazioni) e pertanto, il datore di lavoro non può chiedere né ai propri dipendenti, nemmeno con il loro consenso, informazioni sul proprio stato vaccinale, né al medico competente di fornire documenti o infor-

mazioni riguardante tale aspetto. Il medico potrà semplicemente segnalare la compatibilità lavorativa dei dipendenti rispetto alle attività svolte così come avviene in tutte le analoghe situazioni senza addurre le motivazioni di carattere sanitario che comportino eventuali limitazioni.

PASSAPORTO VACCINALE

Sempre a proposito del vaccino, un altro aspetto che sta prepotentemente venendo alla ribalta è quello relativo al cosiddetto "Passaporto Vaccinale". Già utilizzato in Israele, nazione all'avanguardia nella lotta contro il coronavirus, consente a coloro che hanno ricevuto l'immunizzazione o risultino negativi a un test per Covid-19 di accedere liberamente nei locali pubblici (musei, cinema e teatri, impianti sportivi ecc...). Questo "Green Passport" ha validità solo in alcune Nazioni mediorientali e per ottenere il rilascio della relativa certificazione, con validità di sei mesi, occorre inserire le proprie credenziali su un apposito sito per ottenere l'attestazione che certifica il possesso dei predetti requisiti. Tutto questo, non esonera il cittadino dall'osservare i comportamenti atti ad evitare il contagio da Covid 19, in primis l'obbligo di continuare a portare la mascherina nei luoghi chiusi.

In Italia, si è già espresso il Garante della Privacy che ha rilevato come "I dati relativi allo stato vaccinale sono dati particolarmente delicati e un loro trattamento non corretto può determinare conseguenze gravissime per la vita e i diritti fondamentali delle persone: conseguenze che, nel caso di specie, possono tradursi in discriminazioni, violazioni e compressioni illegittime di libertà costituzionali" e che pertanto è necessaria l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo.

Ad evitare decisioni di carattere variegato da parte dei singoli Stati, la Ue ha elaborato una proposta legislativa per istituire il Digital Green Pass (Certificato Vaccinale Digitale) valido in tutta l'Unione che consentirà la libera circolazione a tutti coloro i quali risultino immunizzati o risultino negativi ad un test per Covid-19. Ovviamente tale certificazione sarebbe, valida in ciascuno Stato e, per quanto ci riguarda, non dovremmo avere 20 fai da te regionali anche facendo in modo da evitare che diventi più facile andare all'estero che spostarsi fra le nostre Regioni.

Per ora, come spesso accade, tutto rimane nel limbo.

WELFARE

Abbiamo già affrontato dalle nostre pagine l'argomento legato al welfare evidenziando i vantaggi che ne derivano tanto ai lavoratori che alle imprese. Tali prestazioni migliorano, in gran parte dei casi, in maniera "indiretta" i benefici economici dei primi ed in concomitanza al servizio fornito anche un importante risparmio fiscale per i secondi.

La pandemia del Covid ha notevolmente inciso sull'utilizzo di alcune misure di welfare aziendale come la riduzione dell'uso dell'auto aziendale, dei pacchetti di servizi ricreativi legati all'intero nucleo familiare (cinema, teatro, ludoteche, piscine palestre, corsi di lingua ecc...) e nel contempo ne sono state proposte altre legate all'attuale momento: ampliamento delle prestazioni diagnostiche e sanitarie già fornite, servizi ai genitori anziani ecc...).

Il recente accordo del 18 febbraio (vedi pag. 4) sottoscritto fra OO.SS. e Gruppo FSI ha consentito, in sostituzione del Premio di Risultato per l'anno 2020 una "Una Tantum Welfare" dell'importo di 400,00 € all'interno del quale è stato reso possibile l'utilizzo di tale somma per "rimborso spese scolastiche, servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, rimborso degli interessi su

mutui e prestiti, del trasporto pubblico locale, voucher o buoni acquisto".

Alla luce di tale accordo è stato chiesto anche alle altre Società appartenenti al Gruppo FSI ai quali non viene ancora applicato il CCAL di Gruppo di incontrarsi per stabilire qualcosa di analogo.

SMART WORKING

Il ricorso allo smart working, notevolmente cresciuto a causa del coronavirus, sembra che nel settore privato stia facendo addirittura aumentare la produttività.

Da un'indagine europea di Eurofound è emerso che il 27% degli intervistati in telelavoro ha dichiarato di aver lavorato nel proprio tempo libero per soddisfare le esigenze lavorative) mentre un sondaggio svolto in Italia sempre fra coloro che sono stati utilizzati in smart working il 43% degli intervistati ha detto che in smart si lavora di più. In queste analisi la maggioranza non si concretizza al superamento del 50% in quanto la parte rimanente ha continuato a lavorare con i ritmi precedenti (salvo ovviamente delle eccezioni).

Vedendo l'aspetto dal punto di vista del dipendente si nota come una delle caratteristiche negative è quella di essere per gran parte della giornata connessi. Questa condizione, se prolungata nel tempo, può mettere a rischio la salute del lavoratore oltre a creare squilibri per la vita personale e familiare. L'accordo fra OO.SS. e Gruppo FSI al quale ho in precedenza fatto riferimento ha anche affrontato l'aspetto "smart working" ed è stato convenuto che: "in coerenza con le previsioni della legge n 81/2017, sarà garantita la possibilità di disconnessione dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmate e sino all'avvio della prestazione successiva in linea con le previsioni normative vigenti, garantendo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale così come previsto dal CCNL Mobilità/Area AF e dal Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016". Ritengo necessario ricordare alcuni contenuti della norma legislativa riportata che prevede che tale attività può essere svolta:

1. ... omissis ... "e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa."

L'applicazione dello smart working "figlio della pandemia" ha derogato da molti obblighi: l'accordo con il lavoratore, fornire TUTTI i dispositivi necessari a svolgere l'attività, il rispetto delle prescrizioni legate alla sicurezza (non sono certo che tutti abbiano la sedia, l'illuminazione o gli spazi normativamente previsti) e difficilmente è stato consentito di effettuare la prestazione lavorativa al di fuori del canonico "orario previsto" (che è caratteristica del telelavoro). Il Parlamento Europeo il giorno 21 gennaio ha approvato la Raccomandazione P9_TA-PROV(2021)0021 con allegata la Direttiva per la Commissione Europea nella quale evidenzia come l'uso eccessivo di dispositivi tecnologici può portare, specie al personale femminile che "a causa del loro ruolo predominante o ancora tradizionale di re-

sponsabili della cura della casa e della famiglia" e dei "giovani e le persone con responsabilità assistenziali, quali i genitori soli, le famiglie con figli e le famiglie con familiari a carico che necessitano di assistenza) a manifestazioni come:

"l'isolamento, la dipendenza dalle tecnologie, la privazione del sonno, l'esaurimento emotivo, l'ansia e il burnout (letteralmente spegnimento di un circuito elettrico per surriscaldamento e quindi nella fattispecie potremmo definirla una situazione di stress conseguente ad un'attività lavorativa notevolmente dannosa a livello emotivo n.d.r.). Sono stati dati gli indirizzi agli stati facenti parte dell'Unione Europea affinché ai lavoratori vengano:

- garantiti il diritto di scollegarsi dai dispositivi usati a scopo lavorativo;

- applicati sistemi di misurazione dell'orario di lavoro;

- esplesate valutazioni in materia di salute e sicurezza che stabiliscano anche l'impatto psicosociale derivante da tale attività



- valutate le deroghe alla disconnessione con la conseguente compensazione per la mancata disconnessione possibili solo in provati casi di forza maggiore o di altre emergenze;

formazione e sensibilizzazione dei datori di lavoro per garantire i diritti dei lavoratori "a distanza".

Mi preme segnalare infine, alcuni punti della proposta di Direttiva:

Il diritto alla disconnessione consente ai lavoratori di astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, email e altri messaggi, al di fuori del loro orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi ufficiali e annuali, i congedi di maternità, paternità e parentali nonché altri tipi di congedo, senza conseguenze negative; sottolinea che dovrebbero essere garantiti una certa autonomia, flessibilità e il rispetto della sovranità sul tempo, secondo il quale ai lavoratori deve essere consentito di organizzare il loro orario di lavoro in base alle responsabilità personali, in particolare l'assistenza ai figli o ai familiari malati;

che i datori di lavoro non dovrebbero imporre ai lavoratori di essere direttamente o indirettamente disponibili o raggiungibili al di fuori dell'orario di lavoro e che i lavoratori dovrebbero astenersi dal contattare i colleghi a scopi lavorativi al di fuori dell'orario di lavoro concordato;

ed infine: che tutte le attività di apprendimento e formazione professionali a distanza devono essere considerate attività lavorative e non devono avere luogo durante le ore straordinarie o i giorni liberi senza un adeguato compenso.

I tempi intercorrenti fra la proposta di Direttiva ed il recepimento della stessa da parte dei singoli Stati, per usare un eufemismo, non sono molto celeri per non dire che sono lunghissimi e pertanto, si spera che l'accordo con FSI da "esportare anche nelle altre Società nostre interlocutrici" possa essere integrato alla luce di questo documento di poco successivo alla sua sottoscrizione. ■

Buona Pasqua

dal

SAPS

Al Segretario Nazionale

