

Formazione e Social: Le iniziative del S.A.P.S.

DAI IL VIA LIBERA ALLA APP DEL S.A.P.S.
Utilizza il QRcode e scaricala sul tuo smartphone

Scarica su **App Store** **DISPONIBILE SU Google play**

Più vicini ai lavoratori, più attenti alle nuove frontiere della comunicazione. Un 2020 ricco di novità in casa S.A.P.S. che punta sulla formazione di nuovi attivisti nelle Regioni nell'ottica di un rinnovamento dei propri quadri sindacali e lancia l'APPSAPS per fornire ai ferrovieri delle Stazioni ed agli iscritti un nuovo strumento informativo, più facile da usare e più vicino ad ogni lavoratore.

Dopo il primo stage di novembre a Torino con la presenza di ragazzi provenienti dagli Impianti di Lombardia, Liguria e Piemonte (molti con pochi anni di ferrovia alle spalle) il progetto per "il S.A.P.S. di domani" proseguirà nel 2020 con nuovi momenti formativi a Roma, Venezia, Reggio Calabria e Palermo dove si incontreranno i lavoratori provenienti da tutte le Regioni per rafforzare il proprio bagaglio di conoscenza delle regole contrattuali, delle tecniche di negoziazione, del ruolo del Sindacato per (e tra) i lavoratori.

Il 2020 vedrà anche la nascita della nuova applicazione per Android e iOS "l'APPSAPS" che metterà il Sindacato a contatto di smartphone con tutti i lavoratori delle Stazioni. L'agenda elettronica, le notizie dal mondo OR.S.A., le domande ed i quesiti sul nostro lavoro e la lettura de "La Nostra Stazione" sono solo i primi servizi ai quali si aggiungeranno in progress altre pagine di un App innovativa, facile da usare e con una sezione speciale dedicata agli iscritti.

S.A.P.S.: un Sindacato in movimento.

Commerciale Trenitalia a Gennaio l'accordo o ...

Marzo 2019: si sottoscrive un accordo che prevede assunzioni in Vendita e Assistenza (dopo anni di oblio), l'avvio del ricambio generazionale e gli impegni sulla logistica (a partire dai desk).

Giugno 2019: presentazione del Piano Industriale di Trenitalia dove il Sindacato chiede un confronto a tutto campo sull'organizzazione del lavoro dei vari settori, sulle nuove strutture (vedi, per la Commerciale, il tema dell'Assistenza nella Regionale) e sui turni di lavoro.

Settembre 2019: passato il periodo estivo le richieste del Sindacato languono nei cassetti dell'Azienda che continua imperterrita con le iniziative unilaterali. Filt - Fit - Ultrasporti - OR.S.A. - Fast e Ugl attivano le procedure di raffreddamento minacciando la mobilitazione di tutto il personale di Trenitalia.

Da quel giorno e sino all'ultimo incontro nella Commerciale del 18 dicembre scorso i passi in avanti sono stati in verità pochi e molti dei nodi del negoziato non si sono ancora dipanati. Innanzitutto su cosa si chiede al personale delle biglietterie della DPLH che, a detta della Dirigenza, dovrebbero "cambiare pelle" trasfor-

mandosi in veri e propri Centri Servizi dove il cliente può svolgere qualsiasi operazione, non solo l'acquisto del biglietto o l'informazione.

Oppure sulle regole della reperibilità che, a differenza per esempio della Manutenzione Infrastrutture di RFI, continuano ad essere interpretate secondo i desiderata del Capo Settore o del Coordinatore di turno. La risposta compatta dei rappresentanti dei lavoratori è stata una sonora bocciatura delle proposte aziendali viste come lo strisciante tentativo di abbassare gli incassi per motivare - domani - la chiusura degli Impianti.

Sulla Regionale permane l'incertezza sulla definitiva strutturazione dell'Assistenza che - a parere dell'OR.S.A. - deve consentire quel recupero dell'evasione e dell'elusione tariffaria, di concerto con il personale di bordo, che rappresenta uno degli impegni assunti da Trenitalia nella stipula dei contratti di servizio con le Regioni. Resta poi il tema della struttura complessiva del reticolo produttivo delle biglietterie DPR che abbisogna, a nostro parere, di un governo e non unicamente a livello di Regione. Per questo (e per dare il giusto sviluppo di carriera agli addetti della Commerciale) riteniamo necessario istituire i Responsabili di bacino.

Nel complesso un negoziato difficile, a serio rischio rottura, che nel prossimo mese di gennaio dovrà sciogliere i nodi altrimenti è giusto che la parola sia data ai ferrovieri della Commerciale.

Chi tratterà vedrà.....

pag. 3

Linea Diretta ... e Indiretta IL CEDOLINO DI STIPENDIO

Sarà possibile notare (e non poteva essere diversamente) che le differenze sono legate principalmente alla composizione grafica e ad alcune informazioni che non sono state riscontrate in quello riferito al personale FSI, come ad esempio la CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria).

Altre particolarità evidenziate si riferiscono ad alcune voci non "obbligatorie" per la compilazione del cedolino, ma comunque, ritenute utili dalle singole aziende.

I dati inseriti, nella maggior parte dei casi, sono stati "inventati" per cui potrebbe esistere qualche discrasia che comunque non modifica la struttura della busta paga e rispecchia interamente la normativa, il formato ed i fondamentali previsti da ciascuna

Società.
Ci auguriamo di aver dato a molti di voi la possibilità di aver maggiore familiarità con il "modulo ferroviario più amato" e rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti che dovessero essere richiesti.

pag. 7



L'editoriale di Alessandro Trevisan Il "periodo congruo" e la disomogeneità Le pene del Premio.....

Cari lettori, all'interno di questo numero troverete il dettaglio degli accordi sul Premio di Risultato 2019 per tutte le Società del Gruppo FSI, premio che sarà liquidato con il ruolo paga di giugno 2020.

Da attenti osservatori quali siete Vi balzeranno certamente agli occhi i differenti importi e la diversa impostazione delle intese, intervenute peraltro in tempi successivi.

Sono sorte molte domande e qualche polemica a dimostrazione della scarsa conoscenza dei criteri e dei metodi con i quali si costruisce un Premio di Risultato e, attraverso le disposizioni di Legge, come a questo possa venir applicata la tassazione agevolata del 10%.

Proviamo, quindi, a fare chiarezza sgombrando il campo dalle illusioni su trattamenti diversificati non dettati dai risultati, ma unicamente dal Contratto applicato.

Innanzitutto, affinché le somme erogate come Premio di Risultato possano godere di una imposta sostitutiva Irpef del 10%, è necessario che sia verificabile un aumento di produttività o redditività. I criteri devono essere stabiliti dal Contratto Collettivo di Lavoro.

Il legame tra tassazione agevolata ed il miglioramento dei risultati aziendali va confermato attraverso la contrattazione di II livello che definisce i parametri utili a determinare gli incrementi di produzione e produttività rispetto al risultato dell'anno precedente.

L'accordo deve essere sottoscritto, afferma l'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione 19 ottobre 2018, n. 78/E, per un "periodo congruo" che può essere annuale o pluriennale.



Lo scorso 21 ottobre, dopo ripetute sollecitazioni del Sindacato, il Gruppo FSI ha infine convocato le OO.SS. sull'argomento e quell'incontro ha portato alla firma di un accordo sul PdR 2019 che troverete riassunto, per gli aspetti principali, all'interno di questo giornale.

A distanza di 2 settimane (e sempre sotto la pressione sindacale) anche in Mercitalia Shunting e Terminal si è definito l'accordo sul Premio di Ri-

continua a pag. 2

sultato 2019 che, pur risultando migliorativo rispetto a quanto percepito dai lavoratori nel biennio 2017-2018, non raggiunge il quantum economico definito per gli altri lavoratori del Gruppo.



Molti hanno imputato la differenza al Contratto di lavoro, ma in verità il gap è dettato dalla diversa collocazione sul mercato di una Società molto esposta nei bandi di gara, dalla guerra sulle tariffe e dalla bassa marginalità dei ricavi. Detto questo, resta comunque in primo piano il tema del rinnovo

contrattuale che come OR.S.A. riteniamo sia la priorità, come prioritaria è l'applicazione di un unico Contratto di II livello in tutte le Società del Gruppo.

Questo vale anche per Terminali Italia dove la definizione del Premio di Risultato è stata particolarmente complessa innanzitutto per i ritardi con i quali si è affrontato l'argomento.

In premessa va detto che il "periodo congruo", secondo l'Agenzia delle Entrate, non è limitato solamente al periodo di validità dell'accordo, ma anche alla data in cui questo viene sottoscritto.

Lo dimostra la risposta dell'Istituto all'interpello di una Società che aveva sottoscritto una intesa sul Premio di Risultato 2018 a ridosso di fine anno. Secondo l'Agenzia infatti: "..... i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività fu-



tura non ancora realizzatasi.... e la misurazione dell'incremento deve avvenire sulla base di criteri predeterminati."

Di ciò il Sindacato era conscio ed a più riprese si era sollecitata Terminali Italia ad aprire il confronto, che però è partito solamente il 22 di novembre. A questo punto era chiaro il rischio che la detassazione non potesse essere accordata in virtù della rigida posizione dell'Agenzia.

Per questo, dopo un duro confronto con l'Azienda alla quale abbiamo ricordato che è compito del datore di lavoro provvedere ad attivare il

negoziato in tempi congrui, abbiamo chiesto ed ottenuto che nessuna penalizzazione venga caricata sui lavoratori e che gli importi netti in busta paga siano pari a quelli previsti con la detassazione al 10%, caricando quindi la maggiore tassazione a carico della Società.

Si è, pertanto, provveduto a definire un compenso "una-tantum 2019" in sostituzione del Premio di Risultato, a valori economici invariati.



Nel complesso in tutti e tre i verbali troverete che l'importo spettante a ciascun lavoratore non verrà decurtato in caso di assenza per ferie, ex festività,

donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali retribuiti per RSU e RLS. A queste si aggiungono ulteriori assenze che non determineranno decurtazioni al premio spettante: il congedo di paternità (in aggiunta a quello di maternità) ed i permessi legge n. 104/1992.

A valle di questa disamina resta la "pena" di fondo che per quanto ci riguarda è riconducibile all'assenza di un unico accordo valido per tutte le Società del Gruppo perché nel loro insieme contribuiscono al raggiungimento dei risultati dei quali l'Amministratore Delegato va, giustamente, fiero su tutti i principali media del Paese.

Un primo passo verso quel Contratto Aziendale unificante che è il primario obiettivo di un Sindacato che vuole sconfinare il dumping sul lavoro ed affermare il valore delle Clausole Sociali e Contrattuali. ■

IL PREMIO DI RISULTATO 2019

GLI IMPORTI

1) *Personale alle dipendenze delle Società RFI, Trenitalia, Ferrovie, Italferr, FS Sistemi Urbani, Italcertifer, Mercitalia Logistics, Mercitalia Rail, Nugo, Crew, FS Technology, FS Italiane (Holding) e Fondazione FS.*

L'importo complessivo lordo del Premio di Risultato per l'anno 2019 è fissato nei valori di seguito indicati per ciascun livello professionale per tener conto del diverso apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito al raggiungimento dei risultati del Gruppo e di ciascuna Società:

Livelli professionali	Importi lordi
Q1	€ 1.060,00
Q2	€ 970,00
A	€ 920,00
B	€ 880,00
C	€ 830,00
D	€ 780,00
E	€ 720,00
F	€ 660,00

2) *personale alle dipendenze della Società Mercitalia Shunting & Terminal*

Il valore individuale annuo massimo raggiungibile al conseguimento del target per gli obiettivi A, B C, secondo quanto indicato al punto 5., solo per l'anno 2019, in considerazione degli importanti progetti aziendali coinvolti così come indicato in premessa, è fissato negli importi di seguito indicati per fascia di livelli professionali per tener conto del diverso apporto professionale con il quale i lavoratori interessati hanno contribuito al raggiungimento dei risultati della Società:

Fascia Livelli professionali	Importi lordi
Q1 - Q2	€ 850,00
A - B	€ 750,00
C - D	€ 700,00
E - F	€ 550,00

3) *personale alle dipendenze della Società Terminali Italia **

Con riguardo al Premio risultato, considerato che per l'anno 2019 le parti non hanno sottoscritto accordi per la definizione di premi di risultato ai sensi della vigente normativa, che nello stesso periodo la Società Terminali Italia ha comunque conseguito risultati industriali in termini di redditività e di competitività ai quali ha contribuito l'apporto qualificato dei lavoratori, si conviene che in sostituzione dello stesso sarà erogato un importo a titolo di una-tantum con applicazione della tassazione ordinaria nelle misure di seguito indicate:

Livelli professionali	Importi lordi
Q1	€ 1.307,00
Q2	€ 1.196,00
A	€ 1.135,00
B	€ 1.085,00
C	€ 1.023,00
D	€ 962,00

*Una-tantum sostitutiva del Premio di Risultato 2019 - tassazione ordinaria

LE REGOLE COMUNI

Il Premio di Risultato spetta al tutto il personale a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, occupato nell'anno 2019 presso le società del Gruppo FSI, nonché al personale a tempo determinato e in somministrazione da essa utilizzato.

L'importo spettante a ciascun lavoratore terrà conto dell'incidenza delle assenze (ad eccezione delle ferie, ex festività, congedo di maternità/paternità, donazione sangue, infortunio sul lavoro, permessi sindacali, Legge 104 e per gli RLS retribuiti)

consuntivate nell'anno 2019, che non concorrono al calcolo del Premio. In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, fermo restando quanto indicato al paragrafo precedente, 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 inoltre, il premio sarà riproporzionato in rapporto alla prestazione resa.

Il Premio di Risultato di cui al presente accordo non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 10 gennaio 2019 che abbia sottoscritto un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in sede sindacale presso le Associazioni territoriali di Confindustria o presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro.

L'erogazione del Premio di Risultato avverrà con le competenze del mese di giugno 2020.

L'importo del Premio destinato al Fondo Pensione Complementare Eurofer sarà incrementato di un contributo a carico azienda pari al 10%. ■



La posta de "la Nostra Stazione" Notizie dall'estero

Riceviamo e pubblichiamo

Un modo originale per farci gli auguri di fine anno!
Il SAPS è presente persino in Sudafrica !....



... e anche tra il corpo femminile della Polizia Sudafricana. Un vero esempio di CPO!



Un Grazie a Chiara da tutta la Redazione de "La Nostra Stazione"
(con in più un pizzico d'invidia per il suo bellissimo viaggio di nozze)

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: lanostrazione@sindacatoorsa.it
Sito Internet: http://www.sapsorsa.it/

Chiuso il 19 dicembre 2019

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino, S. Morchio, Ezio Ordigni, Chiara Terzini.

I NODI NON SI SCIOLGONO

Nell'arco di una settimana, tra il 12 ed il 18 di dicembre, due incontri per DPLH, uno per la Regionale. Oltre 9 ore di confronto su Vendita e Assistenza che hanno certificato il permanere di differenze (ed anche di diffidenze...) tra Società e Sindacato impedendo, sino ad ora, di trovare una sintesi condivisa. A partire dalla sicurezza degli addetti di front-line che noi chiediamo venga rafforzata, mentre la Società a parole rassicura, ma nei fatti evidenzia una preoccupante mancanza di coordinamento tra strutture. Eclatante quello accaduto a Roma Termini dove, nei giorni scorsi, è venuto a mancare il supporto di Protezione Aziendale davanti alle self-service di Roma Termini, luogo conosciuto come ritrovo di zingari e sbandati che importunano clienti e lavoratori con l'unico fine di spillare denaro. Ebbene, alla denuncia del Sindacato i Responsabili della Passeggeri si sono detti non a conoscenza del fatto! Alla fine tutto è rientrato con l'intervento delle relazioni industriali di Trenitalia, che hanno assicurato una immediata verifica delle ragioni ed il ripristino, nei tempi più brevi possibile, del presenziamento. Si è così scongiurata la fine della riunione prima che questa avesse inizio....

Passeggeri Long Haul: è ormai palese il tentativo della Società di addivenire ad un modello organizzativo di Vendita e Assistenza completamente banalizzato, a partire dalle biglietterie che a loro dire si dovrebbero trasformare in una sorta di "Centro Servizi" dove tutti possono fare e rispondere a tutto, dalla vendita pura ai reclami, dal supporto al viaggiatore per la

perdita di oggetti in treno o per difficoltà di qualsiasi tipo nei confronti di altre Società del Gruppo. A questo modello abbiamo con forza risposto "picche" motivando la contrarietà con l'impossibilità di offrire al cliente un servizio decente e soprattutto celere. Anche sulla reperibilità DPLH vorrebbe flessibilità, utilizzo di patente e auto propria e ambiti di intervento a discrezione della dirigenza. Anche qui totale dissenso verso utilizzazioni di personale fuori-contratto e fuori-accordo, a turni di lavoro poco chiari o a modifiche dettate "dall'umore" del questo o quel Dirigente o Capo Settore. Infine, totale chiusura del Sindacato a qualsiasi obbligo legato all'utilizzo di patente e auto privata. Abbiamo ribadito la necessità di regole

chiare sull'utilizzazione del personale, di dare il giusto peso alle diversità tra aree territoriali e Impianti di diversa grandezza definendo un perimetro nazionale delle attività di sportello che non può certo divenire lo sfogo di tutte le criticità nei rapporti con la clientela.

Altrettanto dicasi per l'utilizzo del personale in tema di reperibilità che deve essere aderente al dettato contrattuale, sia in termini economici che normativi. Il numero di addetti, le modalità e gli ambiti di intervento sono materie di livello territoriale, ma devono essere supportate da intese nazionali esigibili e valide per l'intera rete.

L'impegno sull'acquisto di nuovi desk (disponibili negli Impianti non prima del

2021 per la necessità di bandire una gara europea) come di computer più potenti in grado di supportare il peso di PICO sono fatti positivi, ma non dimentichiamoci degli impegni sottoscritti per i desk attuali che devono essere dotati di copertura contro le aggressioni ed in grado di rispondere alle esigenze di tutela della salute e di un adeguato condizionamento, come previsto dall'accordo del 18 marzo 2019.

Trasporto Regionale: anche qui la valutazione positiva si limita alla presa d'atto della sottoscrizione dei Contratti di Servizio per 10 anni + 5 con le Regioni Toscana, Campania, Calabria e Marche, che si aggiungono alla vittoria nelle gare sul nodo di Torino (10 anni + 5) e della Valle

d'Aosta (5+5). Restano in predicato gli accordi con Friuli VG, Molise, Basilicata ed Abruzzo.

Sul resto e cioè sul Customer Care e sulla Vendita molta confusione da parte della Divisione con proposte di turni di lavoro e di utilizzazione poco chiari, che abbiamo puntualmente contestato. Sul reticolo delle biglietterie torna il tema del governo del territorio, cioè la necessità di ripensare l'organizzazione prevedendo dei coordinatori di bacino. Questo perché come OR.S.A. riteniamo vada strutturato un chiaro modello di organizzazione del settore Commerciale anche per la Regionale dopo la "spoliazione" dei responsabili d'Impianto. Anche sulle chiusure delle biglietterie va rispettato l'impegno del marzo scorso alla corresponsione delle indennità di trasferimento per i perdenti posto.

Per ambedue i segmenti della Commerciale Trenitalia ha preso atto delle critiche e dei suggerimenti della parte sindacale, ha proposto di proseguire a breve il confronto e condiviso la nostra richiesta di una nuova convocazione del tavolo di PICO (si riunirà il prossimo 16 gennaio).

Come OR.S.A., ribadite le carenze sulla presentazione aziendale e la mancanza di risposte ai veri nodi del negoziato che impediscono di fare passi avanti alla trattativa, abbiamo fortemente chiesto un accordo serio, esigibile sia per Passeggeri che per il Regionale, in grado di dare linee guida chiare ed utili ad essere applicate a livello territoriale.

Gennaio è vicino, vediamo se i nodi si scioglieranno ...

La Redazione



I quesiti dei ferrovieri

La Reperibilità questa sconosciuta

Domande e risposte, le regole comportamentali

Erà il 4 luglio 2017 e Trenitalia ed OO.SS. sottoscrivevano, dopo un anno di difficili trattative, l'estensione dell'accordo sulla Reperibilità nel settore Commerciale ponendo fine alle iniziative unilaterali della Società sui territori.

Ad oltre 2 anni da quell'accordo non tutti i problemi sono stati superati e molte sono ancora le zone d'ombra, resta incompleto più di un accordo territoriale e permangono utilizzazioni del personale in reperibilità non sempre aderenti al dettato contrattuale. Mentre andiamo in stampa, di questo si sta dibattendo a livello nazionale e molte sono le richieste di chiarimenti che ci arrivano dai lavoratori, soprattutto in tema di orario, di riposo minimo e di competenze.

Per questo crediamo utile tornare a riproporre il "vademecum sulla Reperibilità", che già avevamo pubblicato nel numero 3 de "La Nostra Stazione" 2017, non solo per tentare di sgombrare il campo dai molti dubbi ma per ricordare l'importanza dei confronti territoriali che, come recita l'accordo nazionale, devono definire l'articolazione dei turni di reperibilità, il numero dei dipendenti assegnati, i limiti di impegno individuale, gli ambiti geografici sui quali è possibile intervenire.

Anche il tema dei mezzi di trasporto da utilizzare è deputato alla contrattazione decentrata ribadendo che nessun obbligo è in capo al lavoratore sulla messa a disposizione dell'auto propria ed ancor meno della patente. Detto ciò veniamo alle ragioni dell'estensione dell'istituto contrattuale partendo da quanto cita l'art.79 del CCNL delle Attività Ferroviarie al comma 1: "Le aziende possono predisporre un servizio di reperibilità utilizzando le prestazioni di lavoratori inseriti in turni programmati di reperibilità, al fine di garantire la sicurezza, la continuità del servizio e la funzionalità degli impianti a fronte della segnalazione di guasti o anomalie, e comunque per sopperire ad esigenze non prevedibili delle imprese ferroviarie, delle attività di protezione aziendale e di comunicazione con la clientela e con i media".

Dunque, dall'originario utilizzo per gli interventi su guasti che incidono sulla regolarità e sulla sicurezza dell'esercizio con il fine di ripristinare il più celere possibile la circolazione treni, il concetto di reperibilità si è esteso al supporto, al sostegno ed alla riduzione dei disagi ai viaggiatori in caso di gravi perturbazioni alla circolazione o di importante guasto al treno. Una accresciuta "cultura" del cliente che non può però travalicare le regole del lavoro ed i diritti del lavoratore in primis con il pedissequo rispetto delle norme contrattuali.

È quindi di fondamentale importanza sapere come ci si deve comportare, chi può essere escluso dalla reperibilità, quali i doveri ed i diritti in capo al collega chiamato ad intervenire? Abbiamo provato a riassumere la casistica più frequente:

- Che cosa si intende per "obbligo" alla reperibilità e chi può esserne esentato?

L'obbligo, dice l'art.79, consiste nell'impegno del lavoratore di dare all'azienda indicazioni idonee a consentirgli di ricevere le eventuali chiamate dell'azienda fuori dell'orario normale di lavoro, per essere in grado di raggiungere entro un'ora la località di raccolta, di riunione o di intervento. È chiaro che un lavoratore che ha residenza a più di 1 ora treno (o di altro mezzo pubblico) dal proprio Impianto non può adempiere a tale obbligo e, pertanto, non può essere inserito in turno. Ciò vale anche per assenze dovute a malattia, infortunio, permessi ex art. 43 CCNL, assenze non retribuite o altre assenze che impediscono la prestazione. Possono, invece, essere inseriti i lavoratori in ferie, purché assumano esplicitamente la responsabilità di essere comunque in grado di intervenire in caso di chiamata

- Quando e come posso sapere di essere in turno di reperibilità?

La Società deve esporre i turni con almeno 15 giorni di anticipo e con una validità almeno trime-

strale. Il lavoratore può essere impegnato per non più di 7 giorni (negoziabili sino ad un massimo di 10) ogni quattro settimane. Eventuali sostituzioni, se programmabili, vanno comunicate con almeno 48 ore di anticipo. I criteri di sostituzione nei casi di impedimento improvviso devono essere definiti tra le parti, consentendo al sostituto di essere informato in tempo utile.

- Qual è il mio riposo giornaliero e settimanale e come si rispetta in caso di chiamata in reperibilità? Il riposo giornaliero è di 8 ore (minime) nell'arco di 24 ore ed il riposo settimanale è di 24 ore consecutive da cumulare al riposo giornaliero. Nel caso il lavoratore sia chiamato, senza aver fruito di almeno 8 ore di riposo, la durata massima dell'intervento in reperibilità sarà, di norma, limitata a 4 ore e superabile unicamente per necessità di continuità dell'intervento, senza superare le 8 ore.

- Come si calcola l'impegno complessivo in reperibilità e cosa mi compete in termini economici? Il tempo complessivo di intervento in reperibilità è quello compreso tra la chiamata e il momento in cui si rientra in residenza. Al lavoratore compete per giornata in turno di reperibilità € 14 (se lavorativa) o € 32,00 (se di riposo - nei giorni 1 gennaio, domenica di Pasqua, 15 Agosto, 25 dicembre: € 58,00). In caso di intervento viene liquidata la chiamata (€ 20,00), mentre lo straordinario è corrisposto per il tempo strettamente legato all'intervento (quindi la chiamata paga lo spostamento, lo straordinario il lavoro).

Vi è una casistica che spieghi il comportamento da tenere?

La casistica è abbastanza vasta, ma possiamo fare degli esempi per le situazioni più frequenti di intervento:

- intervento in reperibilità tra un turno e l'altro che comunque garantisca le 8 ore di riposo. Viene corrisposta la chiamata e lo straordinario. Il lavoratore segue il suo turno regolare di servizio;
- prestazione inferiore alle 3h 48' senza garanzia delle 8 ore di riposo. Il lavoratore si presenta in servizio al termine del riposo minimo e può completare la prestazione ordinaria (es. 3 ore di reperibilità - effettua le rimanenti 4h 36') oppure restare in servizio sino a fine turno e percepire lo straordinario;
- se la prestazione è superiore alle 3h 48' ed intacca le ore 24.00 (es. dalle 23 alle 03.00) il lavoratore non deve presentarsi in servizio e recupera la prestazione resa in reperibilità (viene considerato in servizio per tutta la prestazione ordinaria);
- richiesta dell'azienda di prolungare la prestazione ordinaria per intervenire in reperibilità, poco prima del termine della prestazione ordinaria. In questo caso non si tratta di "chiamata in reperibilità" ma di allungamento del turno con il riconoscimento dello straordinario;
- nel caso in cui il reperibile abbia un turno spezzato ed intervenga durante la pausa pranzo o nel periodo di intervallo non è considerato reperibile e le prestazioni rese sono da considerare in straordinario e assoggettate alla disciplina di cui all'art. 28 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- premesso che il reperibile non deve necessariamente essere automunito o mettere a disposizione la propria patente, l'autorizzazione all'uso dell'automezzo privato per raggiungere il punto di raccolta o il luogo dell'intervento deve essere data preventivamente dall'azienda e pertanto il lavoratore la deve espressamente chiedere. In questo caso sarà coperto da apposita polizza "kasko" e saranno in carico alle Aziende anche le eventuali franchigie. Al lavoratore saranno rimborsate le spese rispetto ai Km. percorsi, in base al costo definito dalle tabelle ACI annualmente aggiornate. Diversamente, in assenza di mezzi pubblici per raggiungere il luogo di intervento il lavoratore anticiperà all'Azienda l'uso del taxi per il relativo rimborso spese.

L'attività della Confederazione: il Veneto

La zona economica che aiuta sviluppo e lavoro

Il compito di un Sindacato per di più se autonomo, indipendente e di base non è solo quello di tutelare il lavoro, ma di contribuire a che questo nasca ponendosi come volano del dibattito, suggeritore di azioni e facilitatore affinché si costruiscano le basi sociali, infrastrutturali, industriali sulle quali costruire lo sviluppo e l'occupazione. È quello su cui da anni lavora l'OR.S.A. Confederale del Veneto, da

poco uscita dal Congresso Regionale con la conferma di Ezio Ordigoni alla guida, e che sta per diventare realtà se, come dicono i "rumors capitolini", il Governo si appresta a stanziare con la Legge di Bilancio 2019 oltre 250 milioni di Euro per istituire la ZES - la Zona Economica Speciale nell'area metropolitana di Venezia e Rovigo - che faciliterà le bonifiche dell'area industriale di Porto Marghera e la ripresa economica delle zone depresse

come, appunto, quelle del rodigino. Oltre 20 mila nuovi posti di lavoro, il potenziamento dei vettori "green" qual è il trasporto ferroviario, la bonifica delle aree industriali per ripartire con l'Industria 4.0 che sviluppi le nuove tecnologie e migliori le condizioni di lavoro sono obiettivi che non hanno colore politico o sostegni "lobbistici". Sono le ragioni per le quali un Sindacato è giusto si confronti e si impegni.



"l'area di Porto Marghera: un polo in declino"

Perché la Z.E.S. a Venezia e Polesine è UNA BUONA IDEA



Finalmente è arrivato l'Emendamento del Governo presentato dal Ministro per il Sud e la coesione territoriale Giuseppe Provenzano dove è stato determinante per l'attuazione l'impegno dell'ORSA Confederale Veneto; impegno per il suo ottenimento posto anche tra le mie priorità all'interno del mandato di Segretario confederale. Il provvedimento attualmente trova il pieno accordo di tutte le forze politiche sia di maggioranza che di opposizione. Ora ci aspettiamo che diventi legge.

L'OR.S.A. Confederale del Veneto promuove da anni incontri con qualificati relatori Regionali e Nazionali sul tema in oggetto: ricordo l'incontro del 13/10/2017 "Corre sui binari il rilancio della portualità veneziana", quello del 26/01/2018 "Da Zis a Zes e ampliamento ZP" e l'ultimo del 26 Settembre scorso su "Zona Economica Speciale nell'Area Metropolitana di Venezia e Rovigo".

Con una Zis Potenziata in "ZisP" che corrisponde in tutto alla Zes, il Governo si assume la responsabilità di promuovere la realizzazione di un piano industriale per dare opportunità di crescita a territori dalla forte vocazione industriale che stanno combattendo per risollevarsi da una crisi decennale. La nuova ZisP si prefigge di attrarre 2,5 miliardi di euro di investimenti nell'area di Porto Marghera, Murano e Polesine e 26mila conseguenti potenziali posti di lavoro.

Le aziende potranno godere di crediti d'imposta variabili dal 15 al 25%, oltre a semplificazioni burocratiche e agevolazioni fiscali, accedere a procedure amministrative semplificate, specifiche norme per il credito d'imposta, ad esenzioni sui contributi previdenziali ed assistenziali dei lavoratori.

Si evidenzia che il nodo di Mestre fruisce di un'area Industriale e Portuale di oltre 2 mila ettari con vasti siti inutilizzati e quindi disponibili per potenziali investitori. L'area metropolitana di Venezia e Rovigo dispone attualmente di circa 385 ettari di aree industriali che non producono alcun reddito, né per le imprese, né per i cittadini e nemmeno per lo Stato o gli enti locali perché non producono entrate fiscali (Iva, Imu, Ires).

Per l'OR.S.A. La ZisP è fondamentale per rilanciare l'economia e la mobilità sostenibile, realizzando nuovi centri di logistica, infrastrutture ferroviarie e non, quindi nuove e grandi opportunità di crescita occupazionale e lavoro di qualità. Fondamentale è anche per la riqualificazione del territorio e la crescita sociale in una logica di Green Economy e di sostenibilità ambientale senza spreco di suolo pubblico, coniugando proficuamente economia ed ecologia e bonificando così il territorio.

La ZisP è essenziale quale attrattiva per nuovi investimenti, quale elemento di contrasto alla delocalizzazione industriale, quale fattore determinante per la riconversione delle aree dismesse di Porto Marghera e come volano per il miglioramento delle infrastrutture e l'ottimizzazione dei collegamenti ferroviari. Inoltre è condizione indispensabile per sviluppare la competitività del trasporto merci su ferro in una logica di sistema, per favorire il trasporto ferroviario in quanto elemento indispensabile per la decongestione delle arterie stradali e meno inquinante rispetto al trasporto su gomma.

Il risultato deve dare certezze e un progetto di vita ai nostri giovani, un seme di serenità anche economica nelle nostre famiglie, consapevoli che il lavoro è garanzia di salario ma soprattutto dignità della persona.

Per l'OR.S.A. quindi la ZisP è determinante per riportare LA QUESTIONE LAVORO IN PRIMO PIANO, per la crescita economica del nostro territorio e ritiene urgente proseguire nel rilancio del trasporto ferroviario delle merci e nell'adeguamento dell'infrastruttura ferroviaria del Nodo di Mestre Porto Marghera affinché le merci accedano e giungano agevolmente verso e dalle direttrici nazionali ed europee. Siamo impegnati inoltre da anni per l'ottimizzazione dell'ultimo miglio ferroviario attraverso la velocizzazione della manovra nell'area portuale, per lo spostamento dell'attuale scalo ferroviario portuale e per la realizzazione di nuovi accessi ferroviari e stradali al porto.

La creazione di nuovi collegamenti ferroviari merci potrà bypassare completamente la stazione ferroviaria di Mestre eliminando le interferenze che creano turbative e limitazioni al traffico collegando la zona sud di Porto Marghera che potrà divenire il principale scalo ferroviario del Veneto con le principali arterie ferroviarie attraverso un collegamento diretto con la linea MI-VE e con le relazioni TS ed UD.

Porto Marghera, area di crisi complessa, è in una fase evolutiva e richiede una riqualificazione industriale e che rimetta al centro le dinamiche produttive con un piano industriale vero. La ZisP rappresenta l'alternativa alla monocultura turistica e come strumento per un patto unitario per il lavoro, per fare di Porto Marghera un luogo del futuro.

Nell'Incontro Pubblico del 26 settembre u.s. il Centro Culturale SFET/OR.S.A. col contributo dell'Ing. Gabriele Pupolin Presidente del CIFI veneziano ed un team di Ingegneri, ha presentato specifici progetti attuativi delle succitate infrastrutture ferroviarie, progetti trasmessi anche ai Ministri di competenza.

Venezia, 20 dicembre 2019.

OR.S.A. Confederale del Veneto - il Segretario Ezio Ordigoni



Miglioriamo da 65 anni per proteggere

te e la tua famiglia sul lavoro
e nel tempo libero in caso
di infortunio e malattia
e da oggi anche con
la tutela legale.



www.inat.it

00142 Roma
Largo Carlo Salinari, 18
Tel. 06.515741 - Fax 06.5137841
Email: info@inat.it

Accordi Nazionali



AL VIA IL RICAMBIO GENERAZIONALE

È arrivata buona ultima tra tutte le Società del Gruppo nell'attivare l'accordo dell'ottobre 2017, ma le ragioni sono più d'una. Innanzitutto l'immobilismo degli anni passati nel procedere ad un governato ringiovanimento delle maestranze, poi la scure della Fornero ed infine la convinzione (errata) che tutto si potesse risolvere con gli interventi tecnologici, la desertificazione delle linee e l'accentramento del governo della Circolazione.

Non sono arrivati i draconiani tagli delle risorse ed è bastata "Quota100" per far scattare l'allarme rosso delle carenze di personale. Il ricambio generazionale è quindi slittato in avanti mentre si provvedeva, non senza affanni, a tamponare le uscite dopo che per anni denunciavamo – come Sindacato – i rischi legati al blocco del turnover. I nodi alla fine, però, vengono sempre al pettine e RFI non poteva

non adempiere all'accordo di Gruppo pena anche il possibile passaggio dei fondi stanziati all'INPS. Ecco che lo scorso 25 novembre si è potuto finalmente sottoscrivere l'accordo di esodo ed il contestuale incremento delle assunzioni (330 per l'esercizio e 150 per le attività tecnico-amministrative) che porteranno ad oltre 2700 gli innesti di forza lavoro tra il 2019 ed i primi del prossimo anno.

VERBALE DI ACCORDO

Addì 25 novembre 2019 in Roma,

tra
la Società RFI S.p.A.
e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL TAF, SLM FAST Confsal e Or.S.A. Ferrovie,

premessi che:

in attuazione di quanto previsto al punto 2 dell'Accordo di procedura del 26 ottobre 2017 per l'accesso alle prestazioni solidaristiche straordinarie 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 cui al Decreto Interministeriale del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 18 maggio 2017, n. 99296, la Società RFI S.p.A. ha formalmente attivato la procedura per l'accesso alle prestazioni solidaristiche straordinarie, le parti hanno effettuato le verifiche e gli approfondimenti previsti al punto 7 del citato Accordo di procedura del 26 ottobre 2017,

si conviene quanto segue:

le parti confermano l'attivazione del processo di ricambio generazionale, attuato mediante processi di agevolazione all'esodo, con le seguenti modalità:

1. il numero complessivo dei lavoratori che potranno accedere alle prestazioni solidaristiche straordinarie è pari a 330 unità, di cui 230 unità nella manutenzione infrastrutture e 100 unità nella circolazione e manovra, individuati tra coloro che, su base volontaria, hanno aderito alle manifestazioni di interesse, secondo i criteri individuati dall'Accordo di procedura del 26 ottobre 2017. Per tali lavoratori è stata attivata la verifica in ordine al possesso dei requisiti pensionistici per l'accesso al Fondo, così come previsto dalla normativa previdenziale, sulla base degli estratti conto certificativi pervenuti dall'INPS;
2. la collocazione nelle prestazioni solidaristiche straordinarie nel Fondo potrà avere una durata massima pari a 36 mesi;
3. il primo accesso per i lavoratori interessati dalle prestazioni solidaristiche straordinarie del Fondo avverrà con decorrenza 1° marzo 2020;
4. il presente Accordo sarà vigente fino al 1° febbraio 2021.

La Società comunicherà mensilmente alle strutture sindacali firmatarie, a partire dalla data di primo accesso, il numero dei lavoratori che avranno avuto accesso alle prestazioni solidaristiche straordinarie del Fondo in applicazione del presente accordo.

VERBALE DI ACCORDO

Addì 25 novembre 2019 in Roma,

..... omissis

Premesso che:

in data odierna, le suddette parti hanno sottoscritto l'accordo che certifica l'esito positivo del confronto sindacale per la procedura di accesso alle prestazioni solidaristiche straordinarie del Fondo per il perseguimento di politiche attive a sostegno del reddito e dell'occupazione per i dipendenti delle Società del Gruppo FS Italiane, di cui al decreto interministeriale n. 99296 del 18.05.2017,

si conviene che:

al fine di agevolare il perseguimento degli obiettivi di ricambio generazionale di cui al suddetto accordo e in considerazione dei tempi di formazione necessari a rendere pienamente operativi i neoassunti nell'ambito dei processi Manutenzione Infrastrutture e Circolazione e Manovra, RFI S.p.A. avvierà, sin dal prossimo mese di gennaio 2020, l'effettuazione di inserimenti da mercato del lavoro per un numero complessivo pari a 330 unità di personale, di cui:

230 nella Manutenzione Infrastrutture,
100 nella Circolazione e Manovra.

Inoltre, la Società comunica che gli inserimenti di cui tratta si saranno effettuati nei territori interessati dal citato accordo, sottoscritto in data odierna, sul ricambio generazionale.

Per RFI S.p.A.

Per le Segreterie Nazionali

FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI
UGL TAF
SLM FAST Confsal
Or.S.A. Ferrovie

La nota della Società:



Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Il Direttore

Segreterie Nazionali OOSS:
Filt/Cgil
Fit/Cisl
Uiltrasporti
SLM Fast Confsal
UGLTAF
ORSA Ferrovie

La scrivente Società comunica che nel corso del 2019 ha realizzato un piano di assunzioni da mercato pari a **2.313** risorse interessanti i propri processi di Business, delle quali **700** si stanno perfezionando in queste settimane e saranno definite entro la fine del prossimo mese di dicembre 2019.

Inoltre, sin dal prossimo mese di gennaio 2020, RFI avvierà l'effettuazione di ulteriori assunzioni da mercato del lavoro, per un numero complessivo pari a **480** risorse, di cui:

- ❖ **230** da inserire nel processo *Manutenzione Infrastrutture* e **100** da inserire nel processo *Circolazione* a seguito dell'Accordo odierno sul Fondo per Ricambio Generazionale;
- ❖ **150** da inserire nei rimanenti *processi di linee e di staff*.

Cordiali saluti.

Pietro Guarino

Formazione e Social

S.A.P.S. : Un Sindacato in movimento

Il tema della crisi di "vocazioni" verso l'attività sindacale e la ricerca del modo di intercettare e stimolare la voglia di partecipazione dei ferrovieri delle Stazioni alle problematiche del loro lavoro è stato uno degli argomenti più dibattuti nell'ultimo Congresso Nazionale del S.A.P.S. del settembre 2018. Guardando al successivo quadriennio molti degli interventi avevano posto l'accento sul progressivo innalzamento dell'età degli attivisti e dei quadri del Sindacato, la scarsa partecipazione delle donne alla vita dell'Organizzazione (nonostante la percentuale femminile sia in costante crescita nelle figure di front-line: dal Capo Stazione allo Specialista Tecnico Commerciale sino ai Tecnici Polifunzionali del merci), il montante disinteresse delle nuove generazioni. Era già palpabile la distanza dai bisogni dei "nuovi" ferrovieri, forse appagati per la conquista di uno dei pochi posti di lavoro che "vox populi" ritiene ancora

tra i più sicuri dal punto di vista occupazionale. Emergeva la necessità di cambiare il modo, da molti ritenuto superato, di porsi come Sindacato trovando anche nuovi canali d'informazione.

Alla fine la presa di coscienza ha generato due importanti iniziative che possiamo riassumere nel motto: "formare per spiegare, divulgare per informare".

Ecco che la mozione finale del XVII Congresso S.A.P.S. - OR.S.A. ha previsto, tra gli obiettivi, l'impegno a rendere "sistemico" il percorso formativo dei propri quadri sindacali lavorando per un rinnovo – anche generazionale – degli attivisti. Un passaggio se vogliamo obbligato, alle luce delle modifiche previdenziali che, nel corso del 2019, hanno mandato in pensione molti ferrovieri, vuoi per il ricambio generazionale che per gli effetti di "Quota 100". Molti altri li seguiranno nei prossimi mesi.

Siamo, dunque, in presenza di una fase di grande turnover e diventa obbligatorio, per un Sindacato professionale e di base come il nostro, trasmettere ai ferrovieri di ultima generazione la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro, la rappresentanza in azienda, il modo di apprezzare il confronto con il datore di lavoro.

Per questo la Segreteria Nazionale S.A.P.S., ha ritenuto di dar vita ad un nuovo ciclo di corsi indirizzati ai tanti ragazzi che stanno entrando nel mondo delle attività ferroviarie. A tal fine è stato creato un team di formatori con il compito di definire gli aspetti organizzativi e gli argomenti di studio.

Il lavoro di preparazione è stato completato ai primi di novembre con il fine di preparare all'attività sindacale di base iscritti giovani o comunque colleghi con davanti

ancora molti anni di ferrovia.

L'obiettivo è quello di formare i futuri candidati al ruolo di RSU/RLS o di attività territoriale del Sindacato. La prima sessione dedicata alle "nuove leve S.A.P.S." si è svolta il 26 novembre scorso a Torino con la partecipazione di colleghi provenienti, oltre che dal Piemonte, dalla Liguria e dalla Lombardia. I temi trattati: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il ruolo del Sindacato, le competenze di RSU e RLS, gli accordi sulla rappresentanza, nonché comunicazione e negoziazione.

Gli appuntamenti successivi avranno luogo nel 2020 e vedranno il coinvolgimento di tutte le altre Regioni, raggruppate in sedi baricentriche rispetto alla posizione geografica.

Un altro tassello dello sviluppo organizzativo e divulgativo è quello degli strumenti di supporto all'attività lavorativa dei nostri iscritti, partendo dai nuovi canali social.

Dunque il gennaio 2020 vedrà la luce la nuova APP S.A.P.S., un supporto multimediale oggi usato molto di più e meglio dell'accesso al sito internet che, per altro, diverrà raggiungibile con ancor più facilità dal proprio cellulare utilizzando l'applicazione dedicata.

Una sezione "free" per tutti i ferrovieri delle Stazioni dove attingere le informazioni sull'attività del S.A.P.S. e dell'OR.S.A., sulle trattative e gli accordi di settore oppure sfogliare l'ultimo numero de "La Nostra Stazione". Poi un'area riservata agli iscritti con l'agenda personale che consente di tenere aggiornato il turno di servizio, riepilogare mensilmente presenze, riposi,

I tuoi turni da oggi nella tua APP

Resta aggiornato sulle iniziative del nostro Sindacato, traccia le tue attività nella tua Agenda.



notturne, festive e tutto ciò che concerne la prestazione lavorativa. In più il supporto online per le domande, i chiarimenti, le richieste degli associati S.A.P.S.. Insomma un Sindacato sempre più vicino a chi lavora, alle tante problematiche di una decina (e più) di profili professionali, a lavoratori di diverse Imprese uniti dalle battaglie per i diritti, le tutele, le regole sul lavoro. Ammodernando il modo di comunicare, di interagire con i ferrovieri e con gli iscritti.

S.A.P.S., un Sindacato in movimento...

(*) Vice Segretario Nazionale S.A.P.S.



Continua a crescere con il S.A.P.S.



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. Scoprili 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

La Nostra Storia Siamo Sempre Voi

ASSISTENZA SANITARIA PER I FERROVIERI
E LE LORO FAMIGLIE



INFO SU QUESTI ED ALTRI PIANI SANITARI
NELLE SEDI REGIONALI.

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

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

SEDE NAZIONALE: Via San Gregorio, 48 - 20124 Milano
C.F. 80074030158 - Tel. 02.66726.1 - Fax 02.66726313
Albo società cooperative sez. società di mutuo soccorso n° C100040
infocenter@mutuacesarepozzo.it

Seguici su




www.mutuacesarepozzo.org

SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO
CESAREPOZZO
servizi d'integrazione sanitaria

BUONE FESTE



dal
S.A.P.S. - OR.S.A. *Ferrovie*

Davide