



L'editoriale

di Alessandro Trevisan

Le difficoltà di Mercitalia

Cosa serve al Polo Cargo di FSI

Non v'è dubbio che nel corso dell'emergenza sanitaria il ruolo del trasporto su ferro sia stato determinante per l'approvvigionamento di beni essenziali e Mercitalia Rail, in questa grave congiuntura, ha svolto una parte importante, frutto anche dell'abnegazione e del sacrificio dei propri dipendenti sempre in prima linea durante il lockdown.

Questo non significa che anche il merci ferroviario non abbia sopportato una importante diminuzione del trasportato con punte - soprattutto tra marzo e aprile - del 30% in meno rispetto alla domanda pre-Covid.

Le prospettive, nell'immediato, parlano di una lenta risalita, ma se volgiamo lo sguardo oltre il Coronavirus non possiamo non intravedere un importante futuro per il trasporto ferroviario merci, in Europa tutt'ora al palo con il suo risicato 17% rispetto al 76% del trasporto merci su gomma (con un divario ancora maggiore nel contesto italiano).

Il Recovery fund approvato dall'Europa e i vincoli per la concessione dei prestiti impongono, ad ogni Paese membro, di fare i conti con l'ambizioso piano del "Green Deal" messo in campo dalla UE che prevede impegni certi ed esigibili in tema energie rinnovabili, politiche ambientali, industria e agricoltura sostenibili.



Lo sviluppo infrastrutturale per trasporti ecosostenibili significa più ferrovia e meno strada, più treni e meno auto, più merci sui binari e meno sui tir. Su questo tema l'Italia avrà i compiti a casa dall'Europa e oltre alle necessarie politiche di sostegno ci sarà bisogno di Imprese ferroviarie merci capaci di intercettare la domanda con una offerta adeguata.

Come si lega questo ragionamento con le procedure di raffreddamento attivate nei giorni scorsi per tutte le Società del Polo Mercitalia di FSI ?

continua a pag. 2

Il dibattito sullo smart - working

Sara Morchio - essere pronti ai cambiamenti

I costi e i benefici di un nuovo modo di lavorare che non finirà con la vittoria sul Coronavirus.

pag. 4

Indiscreto - il "finto" smart-working

Assistenza da remoto: l'assoluto bisogno di regole, di tutele e di diritti per chi lavora. L'impegno del SAPS.

pag. 5



Confederazione - l'OR.S.A. scrive al Governo

La pandemia occasione per pensare al lavoro che verrà. Obiettivo: la riduzione dell'orario a parità di salario.

pag. 6

Italo - il futuro del settore Stazioni

L'impegno del Sindacato per il settore Commerciale. A settembre uno specifico incontro nazionale.

pag. 7



IMPARA AD USARE L'APP DEL S.A.P.S.

Problemi nella creazione della tua agenda personalizzata? Scopri la sezione tutorial dell'app e gestisci il tuo turno, in comodità, ovunque tu sia.

continua da pag. 1



Una domanda alla quale bisogna rispondere facendo alcuni passi indietro, magari partendo dal giorno in cui il Gruppo FSI decise la creazione di un'area Cargo articolata per Società e capace – a detta del management – di aggredire il mercato, rafforzando la leadership in Italia e sviluppando la logica intermodale di qua e di là delle Alpi.

7 Società con 7 Amministratori Delegati e 7 Consigli di Amministrazione per poco più di 5.000 addetti che a distanza di soli 2 anni si sono dimostrate tutt'altro che sinergiche e, soprattutto, prive di una strategia comune capace di aggredire un mercato difficile e frammentato come quello del merci.

Le grandi aspettative di rilancio del trasporto merci su ferro sono andate in larga parte deluse con una crescita esponenziale delle Imprese concorrenti che nel loro insieme arrivano a trasportare (fonte FerCargo 2020) il 49% del traffico merci su rotaia con un

aumento di oltre 1,8 milioni di treni-km. Se pensiamo che a fine 2017 era del 67% la quota di mercato detenuta dall'ex Divisione Cargo di Trenitalia (fonte #thruenbers) le preoccupazioni per la tenuta industriale e occupazionale di "questo" Polo sono tutt'altro che infondate.

Preoccupazioni che fanno il paio con quelle legate al permanente immobilismo della Società che continua a non risolvere (in qualche caso nemmeno ad affrontare) le annose questioni contrattuali, più volte sollevate dal Sindacato.

I lavoratori di Mercitalia Shunting & Terminal conoscono bene lo stallo negoziale che si trascina da oltre 2 anni per il rinnovo del loro Contratto Aziendale scaduto da oltre un decennio, i colleghi di TX Logistik ancora oggi attendono lumi sul confronto per il loro passaggio dai contratti individuali al Contratto Aziendale di Gruppo FSI, la gestione della Manutenzione

Rotabili da parte del Polo (che doveva portare risorse e professionalità) è, con buone probabilità, destinata a non vedere mai la luce.

La somma di questi fattori ci fa dire che se si vogliono utilmente sfruttare le grandi potenzialità economiche messe in campo da Bruxelles la parte merci del Gruppo FSI si deve reinventare strutturandosi da vera Società, capace di fare sintesi e retta da un management che risponde delle azioni messe in campo piuttosto che cercare le responsabilità altrui.

Il tempo per "prendere tempo" ormai scarseggia ed il Sindacato non intende essere spettatore di una ulteriore perdita di competitività e dei conseguenti (e gravi) riflessi occupazionali, che nemmeno la clausola di salvaguardia per i lavoratori potrebbe lenire.

L'incontro con l'Amministratore Delegato di Mercitalia dello scorso 10 giugno è risultato alla fine una inutile passerella di buone intenzioni che ad oggi non hanno trovato riscontro. A questo punto è doveroso alzare il tiro, chiamare i lavoratori a dare un segnale di forte dissenso verso questa gestione (come emerge dalla conflittualità che arriva dai territori), pretendendo come Sindacato segnali inequivocabili di cambiamento.

Non sarà un settembre facile per il management di questo Polo che ha bisogno di una "inversione".... di marcia....



Prot. 56/2020
Roma, 22.7.2020

POLO MERCITALIA
Amministratore Delegato
Ing. Marco Gosso
GRUPPO F.S.I.
p.c. Direzione Personale o Organizzazione
Dott. Riccardo Pozzi
Direzione relazioni Sindacali
Dott. Gino Colella

Oggetto: Richiesta urgente di incontro e Attivazione Procedure di Raffreddamento di cui alla L.146/90 e s.m.i.

Egregio Amministratore Delegato,

nel corso della riunione del 10 giugno scorso, le scriventi hanno palesato le perplessità relative all'onerosa composizione e gestione del Polo Mercitalia.

Nello specifico e considerando la sovrapposizione delle attività lavorative disimpegnate dalle varie aziende del polo, si ritiene non più necessaria la presenza di ben sette società, con altrettanti Organi societari distinti.

In quell'occasione le O.S. chiesero di aprire un confronto (serio) di revisione dell'assetto organizzativo del Polo, ribadendo inoltre la necessità di veicolare tutte le imprese all'interno del CCNL delle Attività Ferroviarie e del Contratto di Confluenza di F.S.

Da parte Vostra non Vi furono risposte convincenti se non una "difesa d'ufficio" rispetto alle scelte fatte e l'incontro si è concluso con l'annuncio di un nuovo piano industriale. Da allora non sono pervenute alle scriventi né informazioni né segnali che andassero nella direzione di una revisione e di una razionalizzazione all'interno del Polo.

Pertanto ancora oggi permangono tutte le disfunzioni rappresentate; è in atto una sorta di cannibalizzazione tra aziende "sorelle" di alcune attività lavorative; diversi lavoratori del Polo hanno il contratto aziendale scaduto e altri non ne hanno alcuno.

Inoltre, arrivano notizie che anche il progetto Mercitalia Maintenance stia tramontando prima ancora di nascere e chiediamo di avere informazioni certe al riguardo. In tal senso abbiamo notizia di "esternalizzazioni" della manutenzione anche verso la Società Trenitalia. In ultimo, ma non per ordine di importanza, le Organizzazioni Sindacali sono all'oscuro della situazione economica del Polo e delle singole Imprese.

Dinanzi al quadro appena descritto e quindi in una situazione di manifesta non credibilità delle strategie datoriali, questa dirigenza ha pensato bene di fare il giro dei tavoli territoriali alla ricerca di ulteriori flessibilità oltre quelle già pattuite con il contratto e successivamente.

Questa nostra per ribadire profonda preoccupazione per la sorte del Polo Mercitalia che non può pagare ulteriori tributi per via della discutibile condotta manageriale; non può risolversi attingendo esclusivamente sulla leva delle flessibilità contrattuali; che non può mantenere ulteriormente la moltitudine di Organi societari e dirigenti a "libro paga".

Per quanto appena esposto, le scriventi chiedono un urgente incontro per conoscere il piano industriale e la conseguente "razionalizzazione" del numero delle società del Polo. A sostegno della richiesta, con la presente attivano le procedure di raffreddamento di cui alla L.146/90 e s.m.i.

In attesa di urgente riscontro si porgono distinti saluti.

Le Segreterie Nazionali

Miglioriamo da 65 anni
per **proteggere te**
e la tua famiglia

LA NOSTRA MISSIONE SEI TU

PER MAGGIORI INFORMAZIONI
CONTATTACI AL NUMERO
06515741 selezione 1
o mandaci una mail a info@inat.it

Seguici anche sui social



INAT - Istituto Nazionale
Assistenza Trasporti



[inat_ist.naz.ass.trasporti](https://www.instagram.com/inat_ist.naz.ass.trasporti)



Anche in questo momento
così difficile per il nostro Paese
L'INAT
HA VOLUTO STARTI VICINO
prevedendo
SENZA AUMENTO DI PREMIO
la garanzia della
QUARANTENA A CASA
a seguito di infezione da COVID-19
nella Copertura **RICOVERI DIPENDENTE**

I nostri uffici, nel rispetto delle restrizioni previste dal Governo, rimarranno aperti per darti tutte le informazioni e il supporto necessario.

**Assistenza Sanitaria Gruppo FSI:
acquisto pacchetti aggiuntivi per il nucleo familiare**

Facendo seguito a quanto riportato nello scorso numero alla rubrica "Indiscreto" nella quale erano dettagliate le garanzie previste per i Piani Sanitari Base (riservato al dipendente FSI), Premium ed Executive (per i famigliari o con estensione anche al dipendente) in questo numero pubblichiamo la nota del Gruppo FSI che specifica le procedure, le tempistiche per l'acquisto dei Pacchetti aggiuntivi ed i relativi costi annui. Viste le precedenti critiche sui tempi concessi per i rinnovi dei pacchetti il nuovo Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa consente due possibilità temporali di acquisto: dal 1.07 al 31.08.2020 con decorrenza dell'assicurazione 1° luglio 2020, da gennaio a febbraio 2021 con decorrenza 1° gennaio 2021.

Non vi sono altre possibilità di acquisto fatte salve le nuove assunzioni, il passaggio infragruppo, la novazione e la costituzione di nuovo nucleo familiare.

Riportiamo la nota emanata dal Gruppo:

Oggetto: Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti del Gruppo FS Italiane – Procedure e tempistiche per l'acquisto dei Pacchetti Aggiuntivi del nuovo Piano Sanitario.

Come noto, a partire dal 1° luglio 2020, sarà attivo il nuovo Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa gestito da RBM che garantirà le prestazioni incluse nei seguenti pacchetti di assistenza:

- **Pacchetto Standard**, garantito a tutti i dipendenti a fronte del contributo aziendale di € 100,00 per anno;
- **Pacchetti Aggiuntivi: Premium, Executive ed Estensione al nucleo familiare**, garantiti esclusivamente ai dipendenti che ne facciano espressamente richiesta a fronte di un ulteriore contributo a loro carico.

Per i dettagli sulle prestazioni incluse nel Pacchetto Standard e nei Pacchetti Aggiuntivi, si rinvia ai relativi Nomenclatori (allegati 1 – 3).

Facendo seguito a quanto già comunicato con la nostra nota FS-DCRUORILWA0011/P/2020/0000055 del 06/05/2020, si riportano nei successivi paragrafi le informazioni relative alle procedure e tempistiche per l'acquisto dei Pacchetti Aggiuntivi Premium, Executive ed Estensione al nucleo familiare, nonché i relativi importi.

1. Procedura per l'acquisto dei Pacchetti Aggiuntivi durante le campagne di acquisto massive

Il nuovo Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa prevede due campagne di acquisto massive della durata di 2 mesi ciascuna; per l'annualità assicurativa 01.07.2020 – 30.06.2021:

- la prima campagna di acquisto sarà attiva dal 1° luglio 2020 al 31 agosto 2020.
La copertura dei Pacchetti Aggiuntivi acquistati durante la prima campagna avrà decorrenza dal 1° luglio 2020.
- la seconda campagna di acquisto sarà attiva nei mesi di gennaio e febbraio 2021.
La copertura dei Pacchetti Aggiuntivi acquistati durante la seconda campagna avrà decorrenza dal 1° gennaio 2021.

Durante le campagne di acquisto massive, i dipendenti interessati possono procedere all'acquisto dei Pacchetti Aggiuntivi accedendo al Portale di Gruppo we → Servizi → Self Service → Welfare → Pacchetti aggiuntivi Assistenza Sanitaria Integrativa RBM.

Non è possibile procedere all'acquisto dei Pacchetti Aggiuntivi al di fuori delle campagne di acquisto massive, ad eccezione dei casi descritti nel successivo paragrafo

2. Procedura per l'acquisto dei Pacchetti Aggiuntivi al di fuori delle campagne di acquisto massive, per casistiche particolari

I Pacchetti Aggiuntivi possono essere acquistati al di fuori delle campagne di acquisto massive solo ed esclusivamente al verificarsi delle seguenti casistiche:

- nuova assunzione;
- passaggio infragruppo da Società che non applicano la Convenzione con RBM a Società che la applicano;
- novazione;
- costituzione di nuovo nucleo familiare (per matrimonio/unione civile, convivenza more uxorio, nascita del primo figlio nei casi di nucleo monoparentale).

I dipendenti interessati e rientranti nelle casistiche sopraelencate possono procedere all'acquisto dei Pacchetti Aggiuntivi entro due mesi dall'evento (assunzione, passaggio infragruppo, novazione, costituzione di nuovo nucleo familiare). L'acquisto può essere effettuato accedendo al Portale di Gruppo we → Servizi → Self Service → Welfare → Pacchetti aggiuntivi Assistenza Sanitaria Integrativa RBM.

3. Importi dei Pacchetti Aggiuntivi

Come sopraindicato, i Pacchetti Aggiuntivi Premium, Executive ed Estensione al nucleo familiare sono garantiti ai dipendenti che, su base meramente facoltativa e a fronte di un contributo a loro carico, procedano all'acquisto degli stessi.

Relativamente agli importi dei Pacchetti Aggiuntivi si specifica che:

- l'importo è calcolato nella misura del 100% del valore annuo per gli acquisti effettuati durante la prima campagna di acquisto massiva (dal 1° luglio 2020 al 31 agosto 2020), nonché per tutti gli acquisti, al di fuori della campagna di acquisto massiva, effettuati nel primo semestre (1° luglio 2020 – 31 dicembre 2020);
- l'importo è calcolato nella misura del 50% del valore annuo per gli acquisti effettuati durante la seconda campagna di acquisto (gennaio - febbraio 2021), nonché per tutti gli acquisti, al di fuori della campagna di acquisto massiva, effettuati nel secondo semestre (1° gennaio 2021 – 30 giugno 2021).

Di seguito si riportano i valori annui dei Pacchetti Aggiuntivi già comunicati con la citata nota FS-DCRUORILWA0011/P/2020/0000055 del 6 maggio 2020:

- Estensione del Pacchetto Standard al nucleo familiare: € 150,00;
 - Pacchetto Premium solo per il dipendente: € 150,00;
 - Pacchetto Executive solo per il dipendente: € 400,00;
 - Pacchetto Premium per il nucleo familiare, incluso il dipendente: € 400,00*;
 - Pacchetto Executive per il nucleo familiare, incluso il dipendente: € 800,00*;
 - Pacchetto Premium per il dipendente + estensione del Pacchetto Standard al nucleo familiare: € 300,00*;
 - Pacchetto Executive per il dipendente + estensione del Pacchetto Standard al nucleo familiare: € 550,00*;
- * l'importo include il prezzo dell'estensione del Pacchetto Standard al nucleo familiare.

Relativamente alle modalità di pagamento, si conferma la possibilità per il dipendente di scegliere se effettuarlo in un'unica soluzione o rateizzato.

Si specifica che il Premio di Risultato eventualmente destinato all'Assistenza Sanitaria Integrativa può essere utilizzato per l'acquisto dei Pacchetti Aggiuntivi esclusivamente nella prima campagna di acquisto.

4. Inserimento delle anagrafiche del nucleo familiare

Nei casi di estensione al nucleo familiare e per usufruire della garanzia prevista nell'ambito del Pacchetto Standard "Tutela della genitorialità: prestazioni diagnostiche e terapeutiche nel primo anno di vita del figlio/a", i dipendenti sono tenuti a trasmettere ad RBM i dati anagrafici dei componenti del nucleo, affinché lo stesso sia considerato in copertura.

Tale comunicazione deve essere effettuata anche nel caso in cui i dati del nucleo familiare siano stati già inseriti per i precedenti anni assicurativi e potrà essere effettuata entro 60 giorni attraverso l'apposita sezione dell'Area Riservata del portale www.fs.cassarbm salute.it. In tale ipotesi, le coperture per il nucleo familiare avranno decorrenza dall'inizio della copertura stessa.

Si specifica che, in caso di mancato rispetto di tale termine, sarà possibile per i dipendenti procedere con la trasmissione dei dati anagrafici del nucleo familiare anche successivamente, ma le coperture per il proprio nucleo avranno decorrenza dal giorno dell'inserimento dei dati anagrafici relativi a ciascun membro del nucleo stesso.

Nei casi di variazione del nucleo familiare (es. nascita o adozione di un figlio), i soli dipendenti che hanno esteso al proprio nucleo familiare il Pacchetto Standard o i

Pacchetti Aggiuntivi Premium ed Executive possono integrare la composizione del proprio nucleo familiare entro 60 giorni dall'evento che ha determinato la variazione del nucleo (es. data di nascita/di adozione) attraverso l'apposita sezione dell'Area

Riservata del portale www.fs.cassarbm salute.it e le coperture per il nucleo familiare avranno decorrenza dall'inizio della copertura stessa.

Si precisa che, anche in tale ipotesi, in caso di mancato rispetto del suddetto termine di 60 giorni, sarà possibile per i dipendenti procedere con l'integrazione dei dati anagrafici del nucleo familiare anche successivamente, ma le coperture per il nuovo membro del nucleo avranno decorrenza dal giorno dell'inserimento dei dati anagrafici.

5. Diritto al recesso

Il recesso dell'acquisto effettuato è possibile entro 14 giorni dall'acquisto stesso, solo nel caso in cui il dipendente non abbia ancora usufruito di alcuna prestazione prevista dal pacchetto acquistato.

Il recesso può essere effettuato accedendo al Portale di Gruppo we → Servizi → Self Service → Welfare → Pacchetti aggiuntivi Assistenza Sanitaria Integrativa RBM.

Si specifica, inoltre, che - a seguito del recesso - l'acquisto di un nuovo Pacchetto Aggiuntivo è possibile entro e non oltre il termine della campagna di acquisto di riferimento.

6. Copertura in caso di cessazione del rapporto di lavoro

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'ex dipendente incluso nel Piano sanitario relativamente al Pacchetto Standard e a eventuali Pacchetti Aggiuntivi acquistati, verrà mantenuto nella copertura sanitaria sino alla fine del trimestre in cui cade la data di cessazione del rapporto di lavoro, con riferimento ai trimestri gennaio – marzo, aprile – giugno, luglio – settembre, ottobre - dicembre.

Gli ex-dipendenti potranno continuare ad accedere al portale RBM tramite l'apposita sezione "Area Riservata Ex Dipendenti Gruppo" attraverso delle nuove credenziali che dovranno essere richieste direttamente dagli ex-dipendenti alla Centrale Operativa di RBM.

Inoltre, in qualità di ex dipendenti del Gruppo FS, qualora dopo l'uscita dalla copertura, gli stessi volessero autonomamente aderire ai Piani Sanitari offerti da RBM, gli saranno riservati i seguenti prezzi di vantaggio:

Pacchetto	Copertura ex-dipendente	Copertura nucleo familiare (incluso l'ex dipendente)
Pacchetto Standard	Euro 379,00	Euro 1.004,00
Pacchetto Standard + Pacchetto Premium	Euro 1.023,00	Euro 1.648,00
Pacchetto Standard + Pacchetto Executive	Euro 1.638,00	Euro 2.949,00

Le informazioni contenute nella presente nota saranno rese disponibili a tutti i dipendenti tramite la sezione dedicata all'Assistenza Sanitaria Integrativa del Portale Intranet di Gruppo we – sezione Welfare.

Nella medesima sezione, inoltre, sarà messo a disposizione il link per accedere al portale RBM dedicato ai dipendenti del Gruppo FS attraverso cui usufruire dei servizi online, nonché i riferimenti della Centrale Operativa e le informazioni relative agli sportelli informativi messi a disposizione dei dipendenti.

Cordiali saluti.



Gino Colella



Essere pronti ai cambiamenti

di Sara Morchio

Ciò che stiamo vivendo a causa del coronavirus è una delle situazioni tipiche in cui mi chiedo: cosa faccio adesso, resto paralizzato davanti a ciò che accade o cerco di capire che cosa è meglio per me e per il mio futuro? Solitamente scelgo la seconda opzione, ma questa volta non è per niente facile.

L'ondata di contagi generati nei mesi scorsi dal dilagare del Covid-19 ci ha imposto un arresto forzato delle attività lavorative e/o l'adozione di nuove modalità operative. La ripresa è ancora lenta e ricca di incertezze. Man mano che passa il tempo, però, è sempre più chiaro che stiamo passando da un paradigma consolidato a un nuovo approccio. O, se non lo stiamo facendo proprio adesso, comunque dovremo farlo.

Se penso al mese di gennaio, a me questo virus sembrava qualcosa di remoto che mai e poi mai avrebbe interessato la mia vita. Invece, nel giro di poche settimane, ne sono stata travolta come tutti. Chi – come me - ha potuto continuare a lavorare da casa lo ha fatto, molti sono stati costretti all'inattività e tanti altri hanno dovuto continuare a lavorare come prima, rischiando il contagio. Ora stiamo vivendo in una terra di mezzo e con molta probabilità non torneremo alla "normalità pre-covid": i quasi due mesi di "lockdown", infatti, hanno rimodellato le abitudini, sia individuali che aziendali.

Da marzo ad oggi abbiamo sentito parlare sempre più spesso di "smart working", che si traduce nella possibilità fornita dalla tecnologia di far incontrare in tempo reale un consistente numero di persone che si trovano in luoghi diversi, di attingere a un PC sito in un impianto senza muoversi da casa o presentandosi in una sede decentrata dell'azienda. Se non altro, il lockdown ci ha fatto capire

che lavorare in un modo diverso e comunque efficiente è possibile.

Per questo ho cominciato a interessarmi a questo argomento e a chiedere ai colleghi come hanno vissuto questa fase, poiché penso che tutti i lavoratori debbano partecipare a un dibattito per valutare opportunità e minacce di questo nuovo modo di lavorare.

Tra l'altro, leggendo qua e là sull'argomento, mi sono accorta che esistono tantissime sfumature di questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Nel nostro contratto di lavoro esiste un'apposita norma (art. 23 CCNL AF) dedicata al telelavoro, mentre nel 2018 è stato sottoscritto un accordo sullo smart working a seguito di un periodo di sperimentazione conclusosi positivamente. Quest'ultimo è stato siglato con l'intenzione di facilitare il bilanciamento dei tempi della vita privata e professionale e di incrementare la motivazione dei lavoratori.

Mentre il telelavoro è per lo più un connubio fra la presenza fisica in ufficio e l'impegno del lavoratore a telelavorare a intervalli di tempo flessibili, lo smart working non prevede precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, bensì la responsabilizzazione sui risultati. Oggi l'attuale configurazione dello smart working nel Gruppo FSI consta in gran parte di postazioni attivate durante la Fase 1, anche con le dotazioni personali dei lavoratori, che svolgono così la propria attività da casa negli stessi orari in cui prima la svolgevano nell'impianto di appartenenza.

Questa, almeno, è la realtà che sto vivendo personalmente da alcuni mesi a questa parte. In questo periodo ho potuto constatare che lo smart working ha raggiunto una sempre maggiore popolarità fra i colleghi. Inoltre, numerosi studi ne annoverano svariati benefici. A livello aziendale viene posto l'accento sul-

l'aumento della produttività, sull'abbattimento dei costi di assenteismo, su una maggiore soddisfazione dei dipendenti (che si accompagna ad una minore conflittualità fra gli stessi) e sulla riduzione dei costi di gestione di strutture fisse. Prendendo in considerazione un livello più generale, vengono messi in evidenza l'abbassamento delle emissioni inquinanti, il calo di incidenti e dei corrispondenti costi sanitari e assicurativi, la riduzione del sovraffollamento nelle città e la scomparsa dei picchi di traffico, oltre a maggiori possibilità di inclusione nel mondo del lavoro delle persone diversamente abili. Passando ad analizzare gli aspetti che più toccano la quotidianità del lavoratore, troviamo la possibilità di realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, un maggior senso di fiducia dato dalla responsabilizzazione sui risultati e una riduzione dello stress dovuto alla conflittualità interna.

Faccio un breve approfondimento per quanto riguarda la cosiddetta "work-life balance", di cui si parla anche nelle linee guida per il nuovo CCNL. Diversi colleghi hanno evidenziato che, nel momento in cui questa modalità lavorativa dovesse diventare la norma, si potrebbe ridurre il ricorso al part-time e questo genererebbe un ulteriore vantaggio rispetto a quelli già elencati, ossia un aumento di ricchezza per la famiglia del lavoratore. Se poi si considera l'allungamento della porzione di vita dedicata al lavoro, l'applicazione della modalità "agile" genera un alleggerimento a lungo termine dell'impegno richiesto durante ben quattro decenni della nostra vita. Ovviamente, come per tutte le cose, esistono anche dei rischi, alcuni generici, altri legati all'attività svolta dalle aziende per cui lavoriamo.

gativo segnalato con maggior frequenza riguarda il maggior carico di lavoro, dovuto al fatto che alcuni responsabili aziendali richiedono una disponibilità illimitata. Qui ci viene in aiuto il recente accordo sottoscritto l'8 luglio di quest'anno, nel quale è sancito il "diritto alla disconnessione": il lavoratore è libero di disattivare i dispositivi al termine della prestazione programmata sino all'avvio della successiva con garanzia del riposo giornaliero e settimanale previsti dal CCNL. Infatti, è bene ricordarlo, l'orario di lavoro non aveva mai subito modifiche!

Un altro rischio è quello di una minore circolazione delle informazioni, cosa che in parte dipende dalle peculiarità individuali e in parte dalla scarsa dimestichezza all'utilizzo delle piattaforme che molti di noi hanno imparato a conoscere solo di recente. L'inconveniente può quindi essere arginato con la formazione. Uno dei nodi che si spera di sciogliere a breve, del quale le OO.SS. si stanno già occupando, riguarda le dotazioni per accedere allo smart working. All'interno del Gruppo FSI, molti hanno dato prova di forte spirito di collaborazione, utilizzando i propri dispositivi personali per garantire la continuità del lavoro. Dovrà però arrivare il momento in cui l'azienda tornerà a farsi carico dei costi di allestimento delle postazioni, che sono meri costi di produzione, non imputabili silenziosamente ai lavoratori. La fornitura di dispositivi ad hoc e l'autorizzazione all'utilizzo di adeguate reti di connessione potrà risolvere alcuni problemi che sono stati riscontrati in questo strano periodo di rodaggio.

E veniamo ai temi più generali. La riduzione dell'inquinamento – cara a tutti – porta a un drastico ridimensionamento del pendolarismo. Per un'azienda di trasporto, questa non è certo una buona notizia, bisogna dirlo. È un fenomeno che dipenderà dall'assetto che le aziende decideranno di assumere, di cui quelle di trasporto rappresentano solo una parte. Oggi ciò che conta per la maggior parte delle imprese è non solo il recupero produttivo, ma anche il contenimento dei costi e già sappiamo, ad esempio, che lo smart working permette una notevole riduzione delle trasferte. Molto probabilmente saremo costretti a fare i conti con una nuova propensione agli spostamenti.

Per il Gruppo FSI, e in particolare per Trenitalia, meno pendolarismo significa meno clienti, meno ricavi e, di conseguenza, potrà significare anche la necessità di ridurre ulteriormente i costi. Ma a questo punto lo smart working potrà diventare un'opportunità: infatti, nel momento in cui dovesse essere necessario venire a patti con dei tagli, sarà preferibile poter eliminare o ridimensionare le voci riferite alle strutture piuttosto che falcidiare l'occupazione. Trenitalia già da tempo sta puntando sullo sviluppo dei canali di vendita on-line e durante la ripresa ha attivato un servizio di "assistenza in chat" a supporto di

quello "fisico" in stazione. Ciò dimostra che le filiere produttive che ci riguardano più da vicino non spariranno, è più probabile invece che assisteremo ad una loro evoluzione.

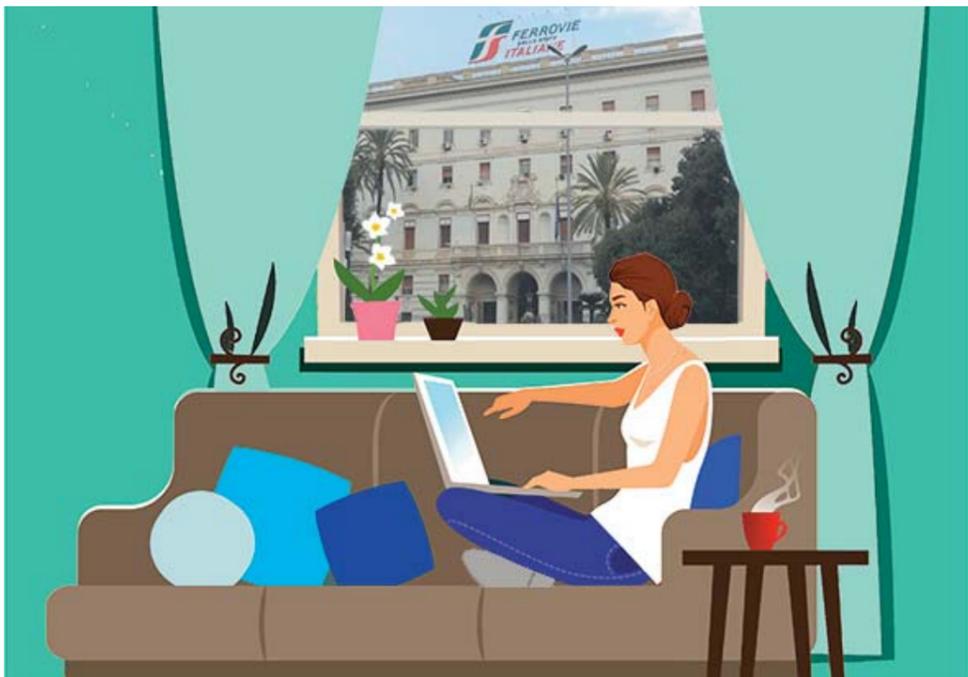
Parecchi anni fa ho avuto la fortuna di collaborare con un capo impianto che mi ripeteva spesso: "Ricordati sempre che l'unica cosa a cui bisogna essere sempre pronti è il cambiamento." Quante volte mi è ritornato in mente in questo frangente! Eh sì, perché l'unico modo per poter intravedere la luce e non farsi spaventare dalle tenebre, l'unico modo per scovare opportunità di crescita e aumento di benessere in ciò che in prima battuta può apparire come una minaccia, è la predisposizione al cambiamento. Aggrapparsi a una maniglia che si sbriciola a poco a poco potrà solo farci precipitare.

Meglio quindi, come lavoratori, pensare a cosa può significare per noi la diffusione dello smart working a 360°. Come Sindacato, nei rapporti con l'Azienda, meglio essere preparati a mettere tutto sul piatto senza lasciare spazio all'improvvisazione. Le Organizzazioni Sindacali hanno il dovere di porre l'attenzione sui processi di trasformazione per accompagnarli, soprattutto quando non è possibile impedirli.

La riflessione fondamentale andrà a mio avviso al benessere collettivo, che tanto ha influenzato alcune scelte: è per la salute pubblica, infatti, che siamo rimasti chiusi in casa. La salute è un valore che non si può mercanteggiare. Lo stesso vale per la salute del pianeta e per la salute economica del nostro Paese. Nel momento in cui una riorganizzazione dovesse tradursi in un calo di oneri per lo Stato, ne godremmo come cittadini, ma ci perderemmo come lavoratori di imprese ferroviarie, ed è per questo che è necessario farsi parte attiva nel dibattito.

Spero che lo smart working, strumento che già in parte conosciamo, venga in futuro ampliato e calato di volta in volta nelle varie realtà, in modo da contemperare sia le esigenze dell'azienda che quelle dei lavoratori. Già nell'attuale contratto le Organizzazioni Sindacali e il Gruppo FSI hanno dichiarato – per quanto riguarda il telelavoro - che "le modalità di attuazione dovranno tener conto dei contesti specifici". Bisogna proseguire su questa strada.

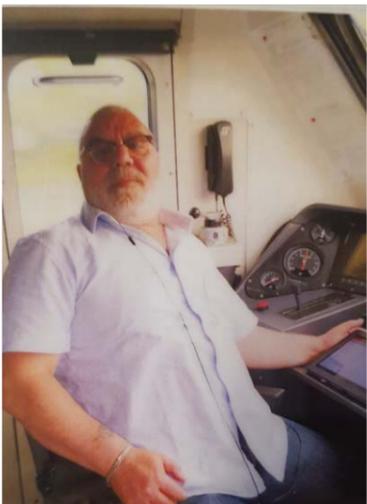
Aggiungo un'ultima cosa. Forse bisogna smettere di pensare che questa sia ancora una situazione di emergenza e realizzare, invece, che questa è e sarà la nuova normalità. L'accordo dell'8 luglio sarà valido fino al 31 luglio 2021. Se – come spero – il cambiamento dovesse essere irreversibile, dovremo prima tutto accettarlo e farlo nostro, pur continuando a vigilare, evidenziando i vantaggi e limitando gli svantaggi e ponendoci sempre e soltanto un obiettivo: il raggiungimento di un equilibrio accettabile per la produzione e per la qualità della vita, senza dimenticare valori e diritti.



Per tutte le categorie di lavoratori, uno dei maggior rischi è l'isolamento lavorativo, che però può essere compensato da un maggior tempo libero derivante dall'eliminazione degli spostamenti. Per il sindacato significa anche la necessità di imparare ad utilizzare gli strumenti tecnologici a disposizione per mantenere il contatto con le realtà produttive e per preservare quell'unità fra lavoratori che da sempre è il suo maggior punto di forza.

Un altro aspetto ne-

L'addio al Segretario Regionale ORSA Calabria



Congresso Orsa Macchinisti Uniti 2018.

Al Grand Hotel a Salerno sventolava gioiosa l'Orsa delle nostre bandiere. Era il primo giorno di discussione e quello sventolare confortava non poco gli animi tesi dei congressisti.

L'indomani, una concomitanza di una più imponente iniziativa di altre organizzazioni sindacali genera il fattaccio: sparite, nascoste, buttate le nostre bandiere a favore dello sventolio di altre. Avrebbero potuto coesistere ma la cosa a qualche uomo piccolo dei "grandi" non piaceva.

Ignaro dell'accaduto, il nostro congresso continuava la propria discussione quando in sala irruppe Alfredo: "ora o voi fermate tutto e mi aiutate a ripristinare le nostre bandiere o io non farò continuare né voi né loro finché non saranno tornati i nostri simboli al loro posto".

Fu una risoluzione nervosa e doverosa però l'Orsa tornò a sventolare.

Questo era Alfredo Federici, un uomo testardo, coraggioso, cocciuto come un mulo, che ha sempre lottato per le proprie idee ed i propri simboli; si è spento a 57 anni, il 29 giugno, dopo una vita di passione politica ed impegni sindacali.

Alfredo è stato assessore al comune di Vibo Valentia, ed era il Segretario Regionale di ORSA Ferrovie in Calabria. Fondamentale fu, nel 2013, il suo apporto sindacale a livello nazionale in una fase transitoria di ORSA Ferrovie dopo la firma del contratto 2012."

Così lo ricorda, assieme a tutti noi, Michele Formisano – Segretario Generale Aggiunto OR.S.A. Ferrovie. Riposa in pace Alfredo, non ti dimenticheremo.

Il ricordo di un amico, il dolore del Sindacato

R.I.P. Alfredo





Indiscreto

Assistenza da remoto: Il finto "smart working"



3V

Non ci aspettavamo che l'editoriale dello scorso numero scatenasse cotanto dibattito, anche interno all'Organizzazione, sull'utilizzo in senso estensivo dello smart-working nelle Aziende ed ancor meno che fosse dietro l'angolo un accordo nazionale su questo aspetto, che in parte emenda quello del 20 aprile 2018.

Quello che da "boomer" pensa chi scrive lo sapete già, l'intervento di Sara in questo numero aggiunge sale al confronto e mette ancora una volta in risalto la necessità che il Sindacato non sia spettatore di un futuro che non sarà più quello immaginato in era "pre-Covid", ma si faccia promotore



di idee e di proposte nei confronti delle Aziende e delle Istituzioni.

Soprattutto sappia distinguere le attività, valorizzare l'atipicità del lavoro di ognuno, difendere le professionalità dal rischio di uno "smart-working" buono per tutte le stagioni e per tutti i profili.

Quello che sta succedendo all'Assistenza "via chat" ne è un lampante esempio, ma andiamo per gradi. Partendo - per esempio - dalla normativa che definisce che cos'è lo smart - working: ce lo dice l'art.18 della Legge 22 maggio 2017 n.81 che definisce il lavoro agile "una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi 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."

Orbene, ciò significa che la flessibilità or-

ganizzativa e la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale sono due punti cardine di tale pratica. Certo, la fase pandemica ha trasformato la volontarietà in una sorta di strumento in mano alle Aziende che possono farvi ricorso "...anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti." come cita il Dpcm 1.03.2020 all'art.4.

Questo, però, non fa venir meno il principio istitutivo del lavoro agile e la sua finalità: operare in funzione di obiettivi (100 pratiche alla settimana o 50 rimborsi al giorno così per dire) e senza vincoli di turno per il dipendente.

Veniamo all'intuizione dei Responsabili DPLH in tema di informazioni alla clientela. Vuoi per l'imminente scadenza del contratto con Almaviva, vuoi per il perdurare di una domanda debole sul fronte del trasporto su ferro con biglietterie e assistenza chiuse, era necessario (e condivisibile diremmo noi) impiegare proficuamente almeno una parte dei colleghi inseriti nel fondo. Ecco, quindi, che internalizzare l'attività di assistenza da remoto poteva rappresentare una economia di scala e una riduzione di costi.

Per farlo occorre un piano, un confronto serio con i Sindacati, una prospettiva industriale: invece, nel solco delle

zoppicanti relazioni industriali in DPLH (per usare un eufemismo), l'Assistenza da remoto è partita senza un vero piano di utilizzo delle risorse, con una raffazzonata formazione e con una mail alle Organizzazioni Sindacali per comunicare con sole 72 ore di anticipo la sperimentazione negli Impianti di Milano, Venezia, Bologna, Roma e Napoli.

Ora, ad un solo mese dall'avvio tutti i nodi vengono al pettine:

a) ci vuole coraggio per definire smart-working un doppio turno in seconda, con tanto di beggiatura in Impianto (o di certificazione di inizio turno dal VPN), e con le "medesime regole di impianto in relazione a tempi accessori e pause" così come scrive la Società. Forse parlare di telelavoro sarebbe più corretto, o magari di attività di back-office;

b) chi fa questa attività ci dice che la presenza davanti al computer dev'essere continua per poter rispondere alle richieste dei clienti e dunque l'attività non può che essere da videoterminale con il riconoscimento delle pause, le visite periodiche ed il relativo compenso economico;

c) la salute dei lavoratori passa anche dall'ergonomia delle postazioni soprattutto per chi deve stare ore seduto. Di certo non è il tavolo e le sedie di cucina l'ambiente ideale e questo è un problema che deve risolvere Trenitalia, non certo il lavoratore;

d) l'ambito delle attività, i compiti e le responsabilità in tema di privacy sono argomenti che i lavoratori ci dicono dimenticati dentro una formazione fatta in fretta e piena di lacune. Ancora oggi i colleghi cercano di aggiornarsi con il fai da te "pincionando" sul computer o provando a fare conoscenza con l'app di Trenitalia che nessuno gli ha mai presentato....

Ai primi di luglio le avvisaglie di carenze organizzative e gestionali anche nella fase sperimentale hanno costretto le OO.SS. a chiedere un incontro urgente e mentre andiamo in stampa tale incontro non è ancora fissato.

Crediamo, comunque, che al termine del periodo ferragostano questo argomento non potrà non tornare sotto la lente di ingrandimento del Sindacato, anche per sciogliere i nodi del futuro di questa attività che può certamente aprire altre opportunità, ma che ha bisogno di regole, di tutele e di diritti. ■

Gruppo FSI Accordo del 8 luglio 2020 per lo smart working

Addi 8 luglio 2020, in Roma

tra

Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A. anche in rappresentanza delle Società del Gruppo FS Italiane che applicano il CCNL Mobilità/Area AF del 16/12/2016

e

le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL FERROVIERI, SLM FAST CONFASAL e ORSA FERROVIE,

premessi che:

- con verbale di accordo del 20 aprile 2018, che si richiama integralmente, le Parti hanno introdotto, nelle Società del Gruppo FS Italiane che applicano il CCNL Mobilità/Area AF del 16/12/2016, lo smart working quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, disciplinandone le modalità di utilizzo;
- con l'"Accordo Quadro emergenza Covid-19" del 19 marzo 2020, Ferrovie dello Stato Italiane e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL FERROVIERI, SLM FAST CONFASAL e ORSA FERROVIE hanno condiviso la necessità, in linea con le disposizioni normative vigenti, di adottare misure finalizzate ad agevolare il contenimento del contagio tra cui l'ampliamento della modalità di lavoro in smart working ove possibile e compatibile con le attività lavorative;
- con accordo del 27 aprile 2020, le Parti hanno confermato l'utilizzo della modalità di lavoro in smart working, prevedendo, esclusivamente per la gestione e la durata della fase emergenziale, alcune specifiche deroghe al suddetto accordo del 20 aprile 2018; le previsioni dell'intesa del 27 aprile 2020 inerenti le "Modalità di effettuazione della prestazione lavorativa" si intendono, tra le Parti, confermate in caso di proroga dello stato di emergenza e per la durata dello stesso.

Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue.

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

Le Parti, ferme restando le previsioni normative e contrattuali inerenti l'orario di lavoro, in deroga a quanto previsto dall'accordo del 20 aprile 2018, concordano che, temporaneamente ed esclusivamente per la gestione e la durata della fase post-emergenziale e comunque fino al 31 luglio 2021, anche al fine di agevolare il previsto e necessario distanziamento sociale nei luoghi di lavoro, i lavoratori delle suddette Società del Gruppo FS Italiane, indipendentemente dall'anzianità di servizio, potranno rendere la prestazione lavorativa in smart working per un numero massimo di 11 giornate nel mese, anche frazionabili, ove possibile e compatibile con le attività lavorative assegnate.

Si conferma che, sempre per la durata della suddetta fase, potrà essere effettuato lavoro notturno e nei giorni festivi in modalità smart working, ove previsto dalla ordinaria articolazione del turno di lavoro.

Per il personale che non svolge attività connesse all'esercizio ferroviario, resta fermo che lo smart working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le ore 6.00 e le ore 22.00 e nei giorni feriali ai sensi di quanto previsto al punto 14 del citato accordo del 20 aprile 2018.

Si conferma, altresì, che sarà garantita la possibilità di disconnessione dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmata e sino all'avvio della prestazione successiva, ad integrazione di quanto previsto dall'accordo del 20 aprile 2018, in linea con le previsioni normative vigenti e che sarà garantito il rispetto del riposo giornaliero e settimanale così come previsto dal CCNL di riferimento.

Le Parti si danno atto che le Società agevoleranno nell'assegnazione dello smart working, secondo le modalità definite nella presente intesa e per quanto compatibile con l'attività lavorativa, i lavoratori che fruiscono, per patologie che riguardano la propria persona, dei permessi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e il personale ritenuto più a rischio per particolari situazioni di salute da tutelare e debitamente certificate (rischi derivanti da immunodepressione, esiti patologie oncologiche, terapie salvavita).

Con riferimento alle Società del Gruppo FS Italiane che non rientrano nel campo di applicazione del presente accordo, si conferma che, in coerenza con i rispettivi assetti relazionali e contrattuali, potranno essere poste in essere azioni finalizzate a promuovere l'utilizzo di tale modalità di lavoro, per la gestione e per la durata della fase post-emergenziale.

A livello di singola Società, potranno essere effettuati, anche su richiesta, incontri di verifica sugli effetti del presente accordo.

Le Parti potranno altresì incontrarsi qualora dovessero sopraggiungere provvedimenti normativi e/o amministrativi relativi alle misure disciplinate nel presente accordo.

Per Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.

Per le OO.SS. Nazionali:

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL FERROVIERI

SLM FAST CONFASAL

ORSA FERROVIE

L'OR.S.A. scrive al Governo



OR.S.A.

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

SEGRETERIA GENERALE

Via Magenta, 13 - 00185 Roma
Tel. 06.44.567.89 Fax 06.44.529.37

sg.orsa@pec.sindacatoorsa.it
sg.orsa@sindacatoorsa.it



Roma, 21/06/2020
Prot.32/SG OR.S.A.

Sig. Presidente del Consiglio dei Ministri
presidente@pec.governo.it

Ai Ministri competenti
(seguono mail)

Oggetto: Stati Generali dell'Economia - Contributo dell'OR.S.A.

L'evento istituzionale che si sta tenendo in questi giorni per la presentazione degli Stati Generali dell'Economia, ha visto assente l'OR.S.A. fra le sigle sindacali coinvolte dal Governo.

Gli Stati Generali dovrebbero servire a raccogliere posizioni, idee, opinioni, progetti... tenendo fuori dal confronto questa Organizzazione Sindacati Autonomi e di Base, il Governo ha precluso l'opportunità di dare voce a oltre 15.000 lavoratori che continuano a crescere in tutti i settori del lavoro e rendono l'OR.S.A. rappresentativa, soprattutto nel mondo dei trasporti.

L'assenza di OR.S.A. a villa Pamphili rende monco il principio di democrazia partecipata con cui il Governo Conte dichiara di voler condurre un percorso di progetti e proposte che dovrebbe segnare il rilancio della nazione all'indomani dell'emergenza sanitaria e dopo il blocco del sistema produttivo che non ha precedenti a memoria d'uomo. Nel rispetto e per gli interessi dei lavoratori rappresentati, **la Segreteria Generale della Confederazione OR.S.A. chiede espressamente di essere direttamente coinvolta nel prosieguo della discussione.**



Gli argomenti toccati nei nove punti esposti dal Governo sono meritevoli di critica, analisi e indicazioni che non è possibile esplicitare con il semplice scambio epistolare, pertanto con la presente s'intende fornire un contributo di carattere generale da approfondire nei futuri incontri che l'esecutivo del Governo intenderà convocare.

In premessa riteniamo opportuno prendere le distanze da pregiudizi e critiche rituali provenienti da alcuni versanti della politica, del sindacato e del mondo imprenditoriale che definiscono assai generici i nove punti nei programmi del Governo. Come OR.S.A. pensiamo sia dovere statutario del sindacato valutare il progetto di rilancio del Paese seppure ancora allo stato embrionale e fondato su principi complessivi. Gli Stati Generali ser-

vono proprio a riempire di contenuti il concetto condiviso di ripartenza e rilancio dell'economia, senza perdere di vista i diritti costituzionali dei lavoratori.

L'Europa post Covid lancia messaggi importanti, il vecchio continente sembra intenzionato a superare le rigidità della troika, l'auspicio è che ci si orienti verso un sentimento di solidarietà teso all'interesse comune, con la consapevolezza che bisogna avere una politica economica con strumenti comuni che non lasci solo alla politica monetaria il compito di contrastare divergenze e differenze fra paesi europei.

L'Unione ha prodotto in poche settimane un cambiamento significativo e pone sul tavolo della ripresa economica risorse da intercettare con progetti e investimenti credibili, non cogliere l'occasione sarebbe un errore politico.

Le risorse europee sono decisive, bisogna sfruttarle per creare un nuovo modello di sviluppo. Per troppi anni nel nostro Paese gli investimenti sono stati inadeguati, è giunto il momento di invertire la rotta, non solo per fronteggiare gli effetti dell'emergenza coronavirus, ma anche e soprattutto per disegnare un nuovo futuro per l'Italia.

Il cambiamento del Paese non può prescindere dal riposizionamento del lavoro e dei lavoratori al centro dell'interesse generale, prima di organizzare il futuro bisogna fare i conti col passato, riconoscere gli errori e ripartire con i necessari correttivi, eliminare le Leggi sbagliate e ripristinare quelle giuste, a partire dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori abolito dal jobs act.



La precarietà cronica, la disoccupazione e l'assenza di certezza di un reddito minimo a garanzia di un'esistenza dignitosa, non sono piaghe prodotte dal Coronavirus, è la storia dell'Italia degli ultimi sessant'anni.

Bisogna contrastare le politiche ultraliberiste con un ruolo pubblico dello Stato nell'economia industriale, capace di creare nuova occupazione con interventi strutturali.

In tal senso il Governo non può omettere di prendere in considerazione la proposta che l'OR.S.A. ha avanzato in tempi non sospetti, prima dell'Istituzione degli Stati Generali.

La riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario non è una provocazione di stampo bolscevico, è l'uovo di Colombo che ha funzionato in molte

realità europee.

L'idea non è nuova, nel 1997 trovò applicazione in Francia con l'introduzione delle 35 ore di lavoro a settimana, a parità di salario. L'intento del governo francese fu di incentivare la creazione di nuovi posti di lavoro, da allora risultano esservi 4 milioni di occupati in più, 5 milioni di dipendenti pubblici, 2 milioni in più che in Italia.

Sostanzialmente, laddove si lavora meno, si osserva una maggiore partecipazione al mercato del lavoro e non vi è dubbio che in tema di produzione e stabilità economica Germania e Francia sono decisamente avanti rispetto a Italia e Grecia che adottano un orario di lavoro fissato a vecchi standard. La proposta di riduzione dell'orario di lavoro, seppure testata positivamente in Francia e in alcuni settori della Germania, non può essere formulata in Italia mantenendo fermo l'attuale quadro culturale, se si resta arroccati sulle vecchie teorie che esaltano il massimo profitto a tutti i costi e agevolano lo sfruttamento dell'uomo sull'uomo, la politica della riduzione generalizzata dell'orario di lavoro resta un corpo estraneo che non riesce ad acquisire la necessaria consistenza, e rimane sul terreno delle cose belle da pensare, ma impossibili da attuare.

Gli Stati Generali dell'Economia devono puntare a rivoluzionare i concetti di produzione, produttività, investimenti e profitti. Dopo il "pit stop" dell'intera umanità produttiva, sarebbe anacronistico pensare a una ripartenza confermando e rafforzando il concetto di massimo profitto con il minimo impiego di forza lavoro, la popolazione ne uscirebbe stremata, la certezza del reddito è necessaria oggi più di ieri. Il Governo italiano ha posto in essere ogni strumento per garantire a tutti un reddito, seppure minimo, durante l'emergenza epidemiologica, raschiando il fondo del barile per recuperare fino all'ultima risorsa da distribuire con equità, secondo i bisogni.

Tale principio deve governare anche la ripresa delle attività, la riduzione dell'orario di lavoro è una leva per ridistribuire ricchezza e aumentare l'occupazione, il sistema di produzione attuale è inadeguato per uno sviluppo equilibrato, produce sfracelli, recessioni e crisi, accentua le disuguaglianze sociali al punto che esse devono essere considerate tra i fattori che impediscono la crescita. La concentrazione di redditi in mano a pochi determina una espansione lenta dei consumi, occorrono quindi misure in grado di compensare le disuguaglianze a cominciare dalla costituzione di nuovi posti di lavoro.

I nove punti individuati dal Governo per il rilancio dell'economia, nella loro genericità sono condivisi dall'OR.S.A., adesso bisogna approfondire i concetti, dettagliare come e dove saranno reperite le risorse e tracciare un percorso che sia complessivamente condiviso.

Non sarà semplice! Il presidente di Confindustria Carlo Bonomi, nel suo intervento agli Stati Generali ha accennato a presunti pregiudizi del Governo

contro le imprese, l'atteggiamento ostico della Confederazione Generale dell'Industria Italiana non rassicura rispetto ai progetti di giustizia, equità e redistribuzione della ricchezza che si leggono nei programmi del Governo. L'obiettivo dichiarato da Bonomi, sin dal suo insediamento, è quello di derubricare i Contratti Collettivi di Lavoro alla semplice contrattazione aziendale, proposta anacronistica che dietro il paravento della semplificazione punta a limitare il potere contrattuale dei lavoratori. Secondo Confindustria gli aiuti distribuiti ai lavoratori in difficoltà durante il lock down sono puro assistenzialismo elettorale ma di contro rivendica indennizzi e non prestiti per le aziende. Il concetto è chiaro: privatizzazione dei profitti e socializzazione del debito.

In questo scenario di scontro sociale fra imprese e classi subalterne, gli Stati Generali devono essere lo strumento per conferire allo Stato il ruolo di soggetto regolatore nell'eccessivo liberismo imprenditoriale che rischia di scadere nel libertinaggio. A tale proposito ci piace ricordare la nostra Costituzione: **(Art. 41. L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana).**

Parimenti alla certezza di lavoro e reddito una società democratica, equa e solidale, ha il dovere di garantire a tutti i cittadini l'assistenza sanitaria pubblica e le pari opportunità per l'accesso all'istruzione e alla formazione. L'introduzione del sistema privatistico sovvenzionato dallo Stato, nella sanità italiana ha mostrato fragilità e inadeguatezza proprio in occasione dell'emergenza sanitaria mondiale. L'istruzione riservata alla ristretta élite che può permettersi di pagare la retta negli istituti privati, non potrà mai ambire all'istruzione a alla formazione di massa di cui ha bisogno il sistema produttivo e solo una scuola pubblica efficiente può garantire.

L'economia è legata a doppio filo con il sistema dei trasporti, non si può immaginare uno sviluppo globale del Paese se non si interviene per superare l'odioso fenomeno dell'Italia a due velocità. La fotografia sui trasporti pubblici scattata dal dossier "Pendolaria" di Legambiente mostra un'Italia spaccata a metà. Al sud rispetto alle regioni del centro nord i treni in circolazione sono addirittura diminuiti negli ultimi dieci anni. Dal dossier si evince che il numero di cittadini ad utilizzare i mezzi di trasporto pubblici sia in aumento, ma con dinamiche molto differenti fra nord e sud, dove il problema dei trasporti rappresenta una vera emergenza. Il rilancio del Mezzogiorno non può prescindere dal potenziamento di infrastrutture e trasporti, gli Stati Generali dell'Economia devono prevedere un'Italia delle merci e delle persone che viaggiano a velocità unica verso la ripresa.

Gli Stati Generali devono essere occasione di rilancio per raggiungere una stabilità economica che non sia fine a se stessa. L'azzeramento della povertà attraverso la tutela dei più deboli deve crescere di pari passo con la ricchezza del paese. Gli italiani anziani sono un

patrimonio da tutelare, ma in Italia, purtroppo, la conclusione della vita lavorativa coincide con il periodo dell'esistenza in cui molti diventano deboli. Anche qui, visto che già si parla di riforma delle pensioni, bisognerà pensare ad un sistema pensionistico universale, equilibrato e solidale che non sia agganciato in maniera rigida ai versamenti di accantonamento. Il metodo attuale discrimina e garantisce una vecchiaia dignitosa solo a chi ha vissuto un'esistenza agiata. Anche in questo caso bisogna livellare i redditi e redistribuire le risorse con un sistema delle pensioni moderatamente premiante che faccia della solidarietà il cardine del funzionamento. Gli anziani sono una risorsa, il fondo pensioni non è un investimento a perdere, va visto come tutela della storia e delle esperienze nazionali per organizzare il futuro.



Interventi strutturali sono necessari per la tutela dell'ambiente, l'efficientamento della Pubblica Amministrazione, la riforma della giustizia, la lotta all'evasione fiscale...

Argomenti per cui OR.S.A. si riserva di fornire il proprio contributo nelle prossime consultazioni ove **chiede espressamente di essere convocata.**

Cordiali Saluti



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 29 luglio 2020

Direttore: Alessandro Trevisan
hanno collaborato: R. Spadino, S. Morchio, CNOE
OR.S.A. MU, M. Formisano, E. Ordigoni - OR.S.A. Veneto

SINDACATO E CULTURA: le iniziative dell'OR.S.A. Regionale Veneta

OR.S.A. Confederale
Organizzazione Sindacati Autonomi e di base
Segreteria Regionale del VENETO
Piazzale Favretti 5, Stazione FS | 30171 Mestre (Ve) | tel. 041784144
Centro Culturale Giovanni Klaus Koenig SFET - Venezia

Premio OR.S.A. Venezia 2020
IV Concorso Nazionale di Poesia e Narrativa

Lavoro e civiltà, arte e cultura

OR.S.A. Confederale del Veneto | Centro culturale G.K. Koenig
Mestre, Hotel Bologna, fronte staz. FS
Sabato 14 novembre 2020: ore 10.30-13.00
Partecipazione gratuita, aperta a tutti

L'OR.S.A. Confederale del Veneto in collaborazione con il Centro Culturale Giovanni Klaus Koenig / SFET-Venezia e con i patrocini della Regione del Veneto, della Città di Venezia, di Confindustria di Venezia - Area Metropolitana di Venezia e Rovigo, della Camera del Commercio di Venezia e Rovigo organizza la IV edizione del Premio Nazionale di Poesia e Narrativa Lavoro e civiltà, arte e cultura.

L'impegno dell'OR.S.A., sindacato particolarmente rappresentativo nel settore ferroviario e protagonista dei processi di tutela e crescita dei lavoratori per il progresso della civiltà, mira a riannodare l'economia del territorio attraverso la tutela e l'incremento del lavoro in sicurezza, con salari dignitosi, sostenendo l'importanza dello spazio personale e familiare, con specifica attenzione alla valorizzazione dell'aspetto culturale, per aumentare la dignità, l'autostima e la gratificazione della persona.

Con l'occasione del Premio OR.S.A. Venezia abbiamo organizzato una tavola rotonda sul tema Lavoro e civiltà, arte e cultura che per noi costituisce la base dell'iniziativa e un momento di riflessione.

Da sempre il lavoro costituisce un asse portante della società in quanto contribuisce allo sviluppo dell'economia ed incrementa la prosperità dei singoli cittadini. Troppo spesso nei processi produttivi viene trascurato il benessere psicofisico individuale, sacrificato tutt'ora al pensiero che il lavoro sia sottoposto alle leggi del mercato come una qualsiasi altra merce. D'altro canto però anche concetti che definiscono il capitalismo come sfruttamento dell'uomo sull'uomo sono ancora radicati in alcune realtà aziendali, ma andrebbero superati.

L'OR.S.A. crede che tra i compiti fondamentali del sindacato vi sia l'obbligo di favorire la crescita individuale anche per mezzo del lavoro, ad esempio incrementando il tempo libero dei lavoratori per favorire relazioni, cultura e svago, nella convinzione che i benefici derivanti da una persona soddisfatta, colta e possibilmente felice portino conseguenze positive tanto per le aziende quanto per la comunità. Partire quindi dalla crescita individuale per far crescere l'intero sistema paese arricchendo così il territorio anche attraverso arte, musica, poesia e letteratura.

Lavoro e civiltà, arte e cultura sono temi correlati ed il Premio OR.S.A. Venezia mira a riconciliare le esigenze materiali con la passione e la bellezza del dialogo interiore di ognuno.

Premio OR.S.A. Venezia 2020
Il Presidente: Gr. Uff. Ezio Ordigoni

Segreteria Organizzativa: piazzale Favretti 5, 30171 Venezia Mestre | premiorsaveneziam@gmail.com
Nessia De Bertoli 3406967372 - Ezio Ordigoni 335204840

OR.S.A. Confederale del Veneto | Il Segretario: Gr. Uff. Ezio Ordigoni - 335204840 - ezio.ordigoni@icloud.com

Premio nazionale di poesia e narrativa "Lavoro e civiltà, arte e cultura"

OR.S.A. Confederale del Veneto in collaborazione con il Centro Culturale G.K. Koenig - SFET (Città Ferraresi Esentio Stazione) ORGANIZZA LA IV EDIZIONE DEL PREMIO partecipazione gratuita e aperta a tutti

premiazione Sabato 14 Novembre 2020 a Mestre, ore 10 Hotel Bologna, fronte Stazione FS

Tavola rotonda "Lavoro e civiltà, arte e cultura"
Intervento invitati e premiazione

Il premio nasce dalla convinzione che l'arte sia un elemento insito non solo nell'uomo, ma anche nella cultura del lavoro. La grande sensibilità artistica, sempre presente tra i lavoratori e i cittadini, costituisce un patrimonio da valorizzare.

- **Poesia:** si partecipa con una o due opere, ciascuna delle quali dovrà avere una lunghezza massima di 25 versi.
- **Narrativa:** si partecipa con uno o due racconti contenenti non più di 10 mila battute ciascuno.

Consegna lunedì entro il 9 Ottobre. È gradito un breve curriculum. Le opere vincenti saranno pubblicate a livello nazionale sui vari organi di informazione OR.S.A., tranne alle lottazioni che hanno concesso il patrocinio e segretate alla stampa. I premi sono tre per la poesia e altri tre per la narrativa, sette segnalati per ogni settore. Un premio speciale sarà consegnato da l'organizzazione.

Le opere saranno esaminate da una giuria qualificata.
Per informazioni contattare la Segreteria Organizzativa del Premio.

Segreteria Organizzativa: OR.S.A. Confederale del Veneto
Piazzale Favretti 5, 30171 Mestre
tel. 335204840 - 3406967372 | premiorsaveneziam@gmail.com
Il Presidente: Gr. Uff. Ezio Ordigoni

LE CITTÀ IN FESTA
CONFININDUSTRIA VENEZIA
CAMERA DI COMMERCIO VENEZIA ROVIGO

Italo - NTV

un'Azienda che fa treni, non è fatta di soli treni Il futuro del settore Stazioni di Italo - NTV

Lo diciamo senza timore di smentite: in Italo l'attenzione di Sindacati e Azienda è sembrata sinora rivolta più ai temi legati al treno ed alle problematiche del personale mobile, piuttosto che alle altre attività altrettanto fondamentali nella filiera-treno.

"un'Azienda che fa treni, non è fatta di soli treni" è il motto che spesso ci accompagna quando discutiamo, anche dentro l'Organizzazione, per esempio di Imprese Merce, dove è più facile che ci si soffermi sulla visibilità dei turni del personale di macchina, sui riposi fuori residenza come sul diritto al pasto, mentre magari sfuggono le tematiche del Personale di terra, dei Tecnici Polifunzionali Treno o delle attività di supporto e preparazione del convoglio.

Italo non si discosta da questo cliché e noi riteniamo invece, che da OR.S.A. debba partire un rilancio dell'attività sindacale per queste importanti professionalità, rappresentate in primis dal Personale di Stazione e dal servizio di front-line. Dagli Operatori d'Impianto, fondamentali nella preparazione del treno, sino ad arrivare al personale di Vendita e Assistenza che - non dimentichiamolo - è il primo contatto del cliente quando entra in stazione e da questo spesso trae il giudizio nei confronti dell'Azienda con la quale intende viaggiare.

La pandemia ha prodotto gravi danni occupazionali al settore Commerciale di Italo, iniziando con il personale in somministrazione al quale non sono stati rinnovati i Contratti pur in presenza di carenze d'organico, con biglietterie rimaste chiuse ben oltre il

periodo del lockdown (ad oggi le lounge di Italo continuano ad essere tristemente impresenziate), con turni e orari stravolti e spesso organizzati per così dire "a giornata".

Ora la fase del picco emergenziale è passata, la ripresa (seppur lenta) delle attività produttive è visibile anche attraverso una maggiore presenza di clienti sui treni dell'Alta Velocità ed il Sindacato deve, senza ulteriori indugi, porsi il problema della prospettiva industriale e occupazionale in Vendita e Assistenza (tempi e modalità di ripresa dei presenziamenti, reticolo produttivo e risorse).

Va attivato un tavolo nazionale su questi argomenti da non lasciare appannaggio della sola RSA che, anzi, andrebbe concretamente sostenuta in questa difficile fase. Infatti, solo con una seria prospettiva di medio-lungo periodo ed un forte accordo di programma si possono poi affrontare i temi della corretta applicazione delle norme contrattuali, il rispetto degli orari e dei turni di lavoro.

Oggi quasi tutte le Stazioni sono sotto organico rispetto alla fase pre-Covid ed è prioritario al termine del periodo estivo riprendere la parabola ascendente nel numero di risorse destinate alla Commerciale che si sono ridotte, causa Coronavirus, di oltre il 40%. Vanno privilegiati i rientri in servizio dei ragazzi già formati e non solo per un generale problema occupazionale, ma anche per garantire attraverso la copertura dei fabbisogni una programmazione turni certa, il rispetto degli orari di lavoro concordati che debbono essere oggettivamente calibrati rispetto alle

esigenze di ciascun Impianto. Anche la corretta fruizione dei riposi, il rispetto dell'articolazione dei periodi di ferie programmate e lo sfogo dei congedi spiccioli sono aspetti che si legano indissolubilmente al numero delle risorse disponibili.

Per queste ragioni abbiamo accolto con favore l'incontro svoltosi - ancora a livello di RSA - lo scorso 20 luglio (del quale pubblichiamo il comunicato unitario) perché questi temi sono finalmente venuti alla luce e formeranno oggetto di una serie di incontri, compreso come detto quello nazionale, che si svolgeranno a partire da settembre.

Noi del settore stazioni di OR.S.A. saremo in prima fila per difendere occupazione e salario dei lavoratori di Italo superando qualche pregiudizio e qualche sottovalutazione, quella per esempio secondo la quale il treno è fatto solo di chi ci viaggia sopra...



COMUNICATO RSA ITALO SU INCONTRO STAZIONI

In data odierna si è svolto l'incontro fra azienda e RSA in merito alla gestione delle stazioni; per l'azienda erano presenti Valenza, Garrafa, Ercolani.

L'azienda ha affermato la volontà di voler iniziare, attraverso questo incontro, un percorso per affrontare in maniera strutturata tutte le problematiche relative alle stazioni, con l'obiettivo di costruire un ordine di priorità nell'affrontare tutte le problematiche, dando precedenza a quelle più rilevanti.

Queste le principali tematiche trattate.

TURNI: è stata portata avanti la necessità di concordare una matrice turni (lavoro e riposi) che sia standard per tutte le stazioni, come rsa abbiamo avanzato unitariamente la proposta di utilizzare una matrice 5-1-4-2-4-2, ribadendo l'importanza sia del rispetto della matrice che anche di una maggiore visibilità, che tenga conto, oltre alle necessità di recupero psicofisico, anche della corretta ed equa ripartizione dei carichi di lavoro. In merito poi alle eventuali variazioni di tali schemi, è stato richiesto che vengano condivise con la rsa prima dell'effettiva messa in opera.

È stata inoltre reiterata la richiesta di ripresa della pratica dell'invio della tabella mensile turni su pdf al momento della pubblicazione.

Le RSA hanno inoltre invitato l'azienda ad una riflessione in merito ad un eventuale ampliamento dell'organico di coordinamento delle stazioni, in modo da rendere più fluida la gestione operativa. Su questo argomento, l'azienda si è dichiarata aperta a coniugare le garanzie di flessibilità e di produttività proprie dei turni delle stazioni con un miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita del lavoratore, attraverso la proposta di matrici di turno da applicare, sulla base delle caratteristiche specifiche dei vari distretti, anche in via sperimentale: a questo proposito verrà anche fissato a breve un incontro con la commissione turni.

In merito all'invio dei pdf turni, ci è stata assicurata una risposta in tempi brevissimi.

ORGANIZZAZIONE LAVORO: è stato sottolineato nuovamente, come già avvenuto nel precedente incontro, che l'applicazione delle procedure COVID attualmente in essere rendono il carico di lavoro più gravoso per il singolo lavoratore, sia per il tempo impiegato per l'emissione dei biglietti o per l'assistenza sugli stessi, sia per i problemi strutturali riscontrati durante lo svolgimento dell'attività, quali ad esempio i problemi di acustica, soprattutto nelle postazioni esterne.

Inoltre è stata portata all'attenzione dell'azienda la necessità di rivedere i tempi accessori, giudicati troppo ridotti, sia per le procedure di apertura/chiusura, sia per la fase di accavallamento delle risorse al cambio turno.

In merito poi alle stazioni in cui è ancora presente un turno centrale unico ad operatore unico, è stato richiesto di poter fruire di una pausa superiore ai 15 minuti previsti da contratto, in modo da consentire la fruizione del pasto.

Per questa ragione, è stato chiesto di fare un punto della situazione sugli organici presenti e sulle eventuali previsioni future di reintegro delle risorse interinali in forza prima della pandemia, valutando inoltre la possibilità di prendere in considerazione eventuali manifestazioni di interesse al passaggio definitivo in stazione da parte del personale di bordo non abilitato.

Riguardo questo ambito l'azienda valuterà l'attuale organizzazione delle attività lavorative in modo da sanare le criticità sottolineate ed organizzerà a questo proposito, entro fine luglio, incontri interni con la struttura stazioni.

In merito alle prospettive future, che verranno discusse in modo più specifico con le segreterie nazionali, il recupero occupazionale (riferito principalmente al reintegro dei lavoratori in somministrazione, già avvenuto parzialmente per alcune stazioni) verrà valutato dal mese di settembre e dipenderà principalmente dalla risposta del mercato soprattutto da alcuni settori particolari, quali la clientela business, a valle dell'annullamento del distanziamento sociale a bordo treno.

COMUNICAZIONE: si è sottolineata nuovamente la necessità di consolidare un flusso di comunicazione continuo e più efficace tra l'azienda, la rsa ed i lavoratori.

L'azienda ha riaffermato la propria volontà di rendere questo aspetto più efficace proprio attraverso il percorso di incontri iniziato oggi.

Il tavolo verrà riconvocato e riaggiornato per il mese di settembre, approfittando del tempo fino al prossimo incontro per approfondire anche le proposte formalizzate dalle RSA.

Come RSA auspichiamo che questo nuovo percorso sia realmente funzionale alla risoluzione definitiva delle problematiche delle stazioni e sottolineiamo che non tollereremo, a partire dal prossimo incontro, rallentamenti nel proseguo della discussione.

Roma, 20 luglio 2020

730, Isee, Red, InvCiv, Imu, Tasi

METTITI COMODO... SEI A CASA.

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



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



Centro
Assistenza
Fiscale

Per conoscere la sede più vicina
Numero Verde
800-008899

Nel tuo interesse. Sicuro

www.caf.cna.it

*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.