

Edito-rail: non c'è tre senza quattro

Care colleghe e cari colleghi,

Nonostante la meravigliosa risposta che avete dato agli scioperi degli scorsi mesi (maggio, giugno e settembre) non c'è stata alcuna apertura da parte dell'Azienda per cercare di risolvere lo stato di agitazione.

Per questo motivo il 16/17 ottobre ci sarà un nuovo sciopero perché i problemi non sono minimamente diminuiti con il passare dei mesi, anzi.

Purtroppo il dialogo in questo periodo è praticamente inesistente e non per volere del sindacato: ci è stato opposto uno sdegnoso silenzio mentre, paradossalmente, l'Azienda cerca nuovi canali di comunicazione con i singoli dipendenti presenziando a turno gli impianti.

In un periodo di tensioni internazionali ed economiche guardiamo con sgomento a questo atteggiamento di chiusura, quando la collaborazione dovrebbe essere il motore per fronteggiare le difficoltà che ci aspettano nei prossimi mesi.

Purtroppo anche da questa parte della palizzata il fronte si è frammentato a causa della scelta, avventata a nostro parere, delle altre sigle di firmare il verbale di incontro dello scorso 7 luglio.

La sfida a questo punto appare abbastanza impari: da un lato non vengono riconosciute le rivendicazioni di tanti lavoratori, dall'altro gli stessi lavoratori rischiano di essere sempre più divisi a causa delle diverse correnti. Siamo quindi di nuovo a chiedere l'adesione di chiunque voglia lottare affinché ci sia un cambio di rotta nella gestione della nostra vita lavorativa.

Domenica prossima dovremo dire ancora una volta "presente" affinché i tanti problemi che ogni giorno dobbiamo affrontare trovino almeno un confronto costruttivo.

Considerata la situazione economica e l'inflazione reale aderire ad una vertenza che si protrae da mesi non è certo perché si hanno

soldi da buttare, ma perché le problematiche si protraggono, si amplificano e assumono connotazioni intimidatorie, nascondere sotto il tappeto può andar bene a chi lavora altrove o non lavora proprio.

Ma, come disse qualcuno: "l'ora più buia è quella che precede l'alba".

Ricordiamo per tutti che scioperare è un diritto e non si possono subire ritorsioni da parte dell'azienda per chi aderisce: nonostante il clima punitivo che tanti colle-

tratta di una scelta lecita e non sarebbe giusto lanciare anatemi o reprimende su chi dovesse optare per lavorare la prossima domenica.

Ciò che chiediamo a costoro però è un gesto di rispetto e coerenza: non aderire a uno sciopero non deve voler per forza dire danneggiare chi invece ha deciso di sostenere tale battaglia.

Non riteniamo necessario aggiungere altre parole sull'argomento, ci appelliamo anche in questo caso alla onestà intellettuale dei singoli, nella quale continueremo a riporre fiducia, fino a prova contraria.

Per quanto riguarda la clientela fin da ora ci scusiamo per i possibili contrattempi che potremo procurare il prossimo weekend: non è nostra intenzione esacerbare gli animi o danneggiarli ma far valere la nostra voce.

La nostra speranza è che questo sia l'ultimo atto di un percorso per ottenere un cambio di rotta auspicato fin dalla nascita della nuova società.

Auspichiamo che con questa ulteriore azione di sciopero venga finalmente presa in considerazione seriamente l'ipotesi di un confronto,

perché l'azienda (come chi fa sindacato attivamente sul posto di lavoro come noi) è fatta di essere umani e fino a quando resteremo tali ci sarà la possibilità di arrivare ad una soluzione costruttiva tramite il dialogo

Pronti,
Buon viaggio.



ghi avvertono.

Proprio per questo abbiamo riportato a p. 3 le principali indicazioni per aderire; nel caso di necessità o dubbi vi invitiamo a contattare i referenti FAST e/o utilizzare i nostri canali social.

Sulle motivazioni dello sciopero le abbiamo riassunte a pagina 2 ma, ormai, siamo sicuri che tutti i colleghi siano coscienti della posta in gioco.

Proprio per questo siamo a rivolgerci a ognuno di voi, colleghe e colleghi, affinché aderiate allo sciopero del 16/17 ottobre, senza distinzione di genere o appartenenza sindacale.

Per dare un ulteriore segnale abbiamo deciso di presenziare alla nuova sede FAST a Piacenza dalle ore 9:30 alle ore 18:30: per chiunque fosse interessato vi invitiamo a passare, per condividere idee, consigli e anche critiche (costruttive).

Ci rivolgiamo ora a chi decidesse di non aderire allo sciopero: si

Sommario:

Edito-rail	1
Perché perseveriamo	2
Sciopero: istruzioni per l'uso	3
FS Security, un nuovo progetto	3
Il nuovo codice etico	4
Fondo Eurofer, difendersi dalle turbolenze	4
Malati... di diritto	5
Si lavora per mangiare, si mangia per vivere	5

Per contattarci:



Per info, segnalazioni e proposte scrivi a:

pronti@sindacatofast.it

Perché perseveriamo

L'estate ormai è terminata ma insieme alle piogge non sono arrivati altri grossi sollievi per l'estate appena trascorsa.

Sebbene l'abolizione dell'obbligo di mascherina ha ridotto il nervosismo sui treni, il COVID non ha smesso di circolare e, anzi, i dati sembrano indicare una ripresa dell'ondata pandemica.

In pratica coprendo la testa con la coperta i piedi sono rimasti allo scoperto.

Per il resto non c'è stato nessun passo avanti relativamente alle problematiche alla base dell'agitazione sindacale.

In un autunno che si prevede costosissimo per le famiglie ci si è limitati ad aumentare il massimale per i buoni del welfare ma ancora non si è deciso nulla sulla questione dei ticket.

In un periodo in cui l'inflazione registra una crescita ignota per chi è nato negli anni Novanta, il valore dei buoni pasto resta 7,30 euro, una cifra praticamente inutile per usufruire di un pasto in qualsiasi esercizio, semmai un tale locale fosse disponibile nelle vicinanze della stazione...

Per non parlare della "strisciata": il ritorno da Edenred a Sodexo è avvenuto talmente in sordina che molti degli esercenti citati dalle tabelle di riferimento neanche erano a conoscenza di questo cambiamento.

Si è sempre detto che il ferroviere mangia quando non ha fame, ma cosa può mangiare ormai con i ticket e i locali a disposizione?

E anche nel caso in cui dovesse ricorrere al pié di lista, quando rivedrà i soldi anticipati?

Perché anche questo sta accadendo: più di un collega si è visto rifiutare il pagamento del pié di lista con motivazioni vergognose quali l'errata definizione della pausa sul turno o, peggio ancora, anche se idoneo al risarcimento del pié di lista, per mesi non vengono corrisposte le somme anticipate.

Per quanto riguarda la sicurezza del personale anche qui la coperta risulta troppo corta: si è vista qualche scorta di protezione aziendale ma l'assoluta mancanza di forma-

zione congiunta e di una chiara gerarchia ha prodotto fraintendimenti e ritardi probabilmente evitabili. Le stazioni e i treni diventano sempre più pericolosi per il personale ma a parte quale "faremo", "vedremo", poco o nulla si è mosso. Anche l'ipotesi ventilata di istituire una "FS security" ci lascia oltremodo scettici

la sorveglianza sul personale, come attraverso il nuovo codice etico. Nonostante sia condivisibile un aggiornamento viste le nuove tecnologie disponibili è evidente il clima oppressivo e fortemente punitivo nel confronto del personale, con richiami e contestazioni giornalieri. Un tale atteggiamento non può fare altro che aumentare lo stress del personale e produrre pericolosi effetti collaterali per la sicurezza, dato che si potrebbe preferire l'omertà al rischio di subire un richiamo.

Non da ultimo vi è il problema dei parcheggi che sia a Piacenza che a Rimini sono diventati difficili da trovare a causa di continue riduzioni per lavori nelle aree identificate; Per tutti questi motivi abbiamo deciso di perseverare nella nostra lotta e speriamo con tutti voi al nostro fianco.



per i tempi, i modi e gli scopi del progetto.

Del resto, se non si accetta di dialogare con chi da mesi porta avanti l'agitazione sindacale per cercare delle soluzioni congiunte a quale risultato si potrà mai giungere?

Questi purtroppo non sono che una minima parte delle motivazioni per lo sciopero del 16/17 ottobre: nonostante le proteste i turni continuano a essere gestiti in maniera quantomeno opinabile, con un ricorso sproporzionato allo straordinario, nonostante l'Azienda si nasconda dietro la scusa dell'assenteismo dei dipendenti.

Se così fosse perché si tentano delle campagne di scouting presso gli istituti scolastici?

Evidentemente in alcuni impianti deve essere necessario aumentare gli effettivi.

Allo stesso modo resta totalmente inspiegabile, se non con la necessità di unire più turni, che il personale abbia alcuni RFR in località sede di impianto, tra queste anche quello di Bologna, l'impianto numericamente più nutrito di tutta l'Azienda.

Come se non bastasse, la carenza di formazione ha comportato per molti colleghi la perdita di abilitazioni a linee o mezzi o, addirittura, a non avere l'adeguata formazione per l'esercizio dell'attività di controlleria (la cosiddetta "commerciale"). Mentre i problemi non trovano una reale soluzione ma solo palliativi viene stretta

In distribuzione gratuita per gli Associati FAST, il Vademecum interattivo del Capotreno del Trasporto Regionale Emilia Romagna.



Richiedilo a pronti@sindacatofast.it

In distribuzione gratuita per gli Associati FAST, il Vademecum interattivo del Macchinista del Trasporto Regionale Emilia Romagna.



Richiedilo a pronti@sindacatofast.it

Sciopero: istruzioni per l'uso

La quarta azione di sciopero avrà gli orari e le caratteristiche della precedente.

L'orario di inizio sarà alle ore 3:31 di domenica 16 ottobre, mentre quello di fine sarà alle ore 2:30 di lunedì 17 ottobre.

Per quanto riguarda le norme tecniche di adesione trattandosi di uno sciopero che cade in un giorno festivo non vi saranno treni da garantire.

Per il personale di riserva nella notte tra sabato e domenica potrà lasciare il deposito a partire dalle ore 3:31; viceversa per quello montante nella notte tra domenica e lunedì potrà presentarsi in deposito a partire dalle ore 2:30.

Nel caso in cui un turno di scorta o condotta dovesse comprendere l'orario di inizio dello sciopero, se il treno ha orario programmato di arrivo entro le 4:31 comprese deve giungere a destino, altrimenti sarà possibile

esprimere la propria adesione allo sciopero con comunicazione registrata a DCTR/SOR/303 a inizio turno(1); sarà l'Azienda a decidere se il treno verrà sopra a inizio corsa oppure in un successivo punto del percorso.

Qualora non si dovesse ricevere risposta per il materiale da scortare il personale emanerà un nuovo M40 al DCO/DM della stazione di origine del treno per stazionare il materiale(2).

Questa ipotesi è estremamente remota, dato che pochissimi turni comprendono questa fascia notturna.

Per tutti i turni che iniziano prima delle ore 2:30 di lunedì vale la stessa regola espressa per le riserve notturne.

Vale m40 _____ \ _____

Si dà avviso al DCTR\303\SOR di.....che il PDC\PDA del treno.....aderisce allo sciopero indetto dalle ore 3:31 del 16 ottobre fino alle ore 2:30 del 17 ottobre e che il succitato treno non ha i presupposti, in riferimento alle norme tecniche di attuazione, per raggiungere la stazione di destinazione.

Codesta comunicazione per consentire in tempo utile l'organizzazione atta al ricovero del materiale del treno in opportuna stazione onde consentire il conforto dei viaggiatori o la sostituzione preventiva con personale non scioperante.

Data

Firma

(1) Comunicazione registrata per DCTR/303/Sor

Vale m40 _____ \ _____

Si dà avviso al DM\DCO di.....che il PDC\PDA del treno.....aderisce allo sciopero indetto dalle ore 3:31 del 16 ottobre fino alle ore 2:30 del 17 ottobre. Il treno.....non ha i presupposti per raggiungere la stazione di destinazione, si richiede pertanto il ricovero del materiale in opportuna stazione onde consentire il conforto dei viaggiatori.

Data.....

Firma.....

(2) Comunicazione registrata per DM/DCO

FS Security, un nuovo progetto

Lo scorso 3 ottobre FS Holding ha ammesso in un tavolo con le OO.SS. di aver intenzione di creare una nuova controllata del Gruppo denominata "FS Security".

La società verrebbe creata inglobando le strutture di Protezione Aziendale di Trenitalia (250 persone) e di RFI (altre 500 persone) tramite la "cessione di ramo d'azienda", la stessa procedura utilizzata per fondare la SCARL TrenitaliaTper in Emilia-Romagna.

A questi 750 dipendenti iniziali se ne dovrebbero aggiungere altre 250 circa per arrivare a un complessivo di 1000 effettivi; la sede di quest'azienda dovrebbe essere la stessa di Ferservizi (Via Tripolitania 30, Roma).

Per finanziare questa nuova NewCo verrebbero investiti inizialmente 20 milioni di euro per diverse finalità; tra queste ci sarebbero la crea-

zione di una "Security Academy" per formare e informare il personale sulla protezione degli assets aziendali, la ricerca e lo sviluppo di un "treno drone" cioè un treno senza equipaggio per svolgere l'ispezione notturna delle linee e degli istituti di vigilanza specializzata per il sistema ferroviario.

Il condizionale in questo contesto è d'obbligo perché a parte la presentazione del "treno drone" sul quale peraltro non è stata specificata la natura delle anomalie da appurare tramite il suo utilizzo, non sono stati

specificati in maniera esauritiva i compiti e gli obiettivi di questa nuova azienda: si vuole proteggere il patrimonio del Gruppo FS oppure creare un reparto di Cybersecurity? Oppure, data la presentazione del treno senza conducente l'obiettivo è quello di creare un istituto di ricerca e sviluppo (con relativo elevato rischio d'impresa)?

Al netto di un progetto industriale non realmente descritto, restano da valutare tutte le garanzie previste per il personale dei due rami d'azienda da cedere alla NewCo: il sindacato ha richiesto per questi lavoratori che innanzitutto venga applicato il contratto CCNL AF e di poter restare nelle proprie società di ap-

partenza, tramite cambi di mansione o trasferimenti interni per chi lo desiderasse. Inoltre è stata richiesta la clausola di salvaguardia affinché i lavoratori trasferiti nella NewCo possano richiedere entro un certo periodo di tempo il ritorno presso la precedente società.

Oltre alle tante perplessità che circondano la nascita di questa nuova società interna al Gruppo, come sindacato è stata sottolineata la necessità per la NewCo di omogeneizzare le varie strutture, creare un percorso di crescita professionale ai lavoratori, normalizzare gli inquadramenti professionali e le mansioni, così da sanare tutte le problematiche che da tempo vengono segnalate alle esistenti strutture di protezione aziendale e sistematicamente inascoltate.



Il nuovo codice etico

A partire dallo scorso settembre TrenitaliaTper ha emanato una modifica del Codice Etico, sostanzialmente, riprende quello di Trenitalia.

C'è però un punto di questo nuovo documento che sicuramente balza all'occhio del lettore: "6.8 Utilizzo dei social media e delle tecnologie informatiche".

Per quanto riguarda l'utilizzo delle "tecnologie informatiche" apprendiamo dall'ultimo capoverso che è vietato alterare i sistemi informatici in dotazione per ottenere un guadagno con altrui danno: in questo non vi è nulla di eccezionale in quanto si tratta di un reato molto grave.

Ciò che può lasciare perplessi è la prima parte del paragrafo, subito dopo l'introduzione.

Si legge infatti:

"È fatto divieto ai Destinatari di pubblicare, tramite i social networks, post o commenti il cui contenuto possa, anche in via indiretta essere ricondotto alla Società e/o ai Soci della medesima"

Riteniamo che una frase del genere sia davvero troppo generica.

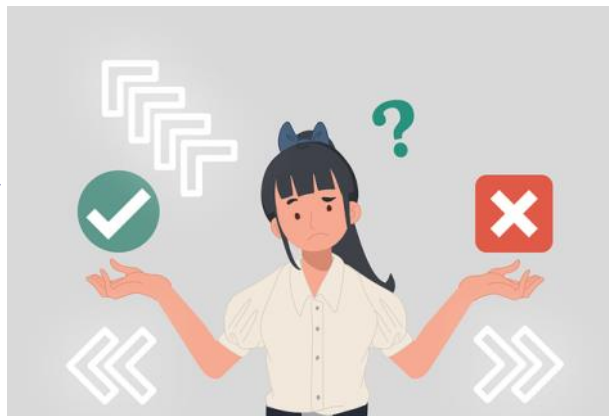
Facciamo un esempio: se un collega dovesse pubblicare la foto di un treno fermo nella stazione di Bologna sul quale sta salendo una persona cara sarebbe una violazione del codice etico?

Ovviamente il treno non è il soggetto della foto eppure non lo si può non inquadrare o eliminare a meno che una persona non si adoperi mente e mouse per photoshoppare l'immagine.

Possiamo anche ribaltare l'esempio: se una persona cara dovesse pubblicare una nostra foto mentre ci rechiamo a lavoro, magari commentando l'orgoglio di essere congiunti con un ferroviere, saremmo passibili di punizione?

In nessuno di questi esempi ci sarebbe il ten-

tativo di denigrare l'Azienda, eppure secondo tale frase si starebbe già commettendo un'infrazione.



Nel capoverso successivo leggiamo inoltre:

"Costituisce violazione grave al presente Codice, idonea ad integrare un inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico ed al dovere di risarcire gli eventuali danni, la pubblicazione di post, commenti, immagini, video, frasi e/o qualsivoglia contenuto illegale, diffamatorio, offensivo, volgare e anche solo inopportuno riconducibile, direttamente o indirettamente a Trenitalia Tper e/o ai suoi Soci."

Anche in questo caso ci troviamo di fronte a un paio di quesiti che né questa frase né la precedente risolvono.

Qual è l'asticella dell' "inopportuno" citato nel testo?

Il termine è preceduto da "anche solo", ma in quali e quante sfumature l'Organo di Vigilanza può ritenere che un post sia inopportuno?

Sarebbe inopportuna una nostra foto in divi-

Oppure sarebbe inopportuno pubblicare un post in cui si afferma di essere contenti di lavorare per TrenitaliaTper?

Resta poi anche la domanda principale: in quale modo può essere garantito un controllo equo sui post e, in generale, dei social network di ogni singolo dipendente?

Nonostante queste definizioni infatti bisogna anche comprendere in quale modo l'Azienda possa entrare in possesso o semplicemente a conoscenza di quanto un dipendente possa scrivere su di una piattaforma privata che dovrebbe garantire la privacy dei suoi fruitori.

In sostanza: questo paragrafo del codice etico è attuabile?

Leggendo ciò che ci sembra è che esso abbia come unico scopo quello di essere un riferimento normativo per poter applicare un provvedimento di licenziamento o comunque punitivo e che non possa in alcun modo prevenire un comportamento non consono del personale.

A meno che non si faccia ricorso a un'altra pratica: il deferimento.

In effetti l'unico modo in cui l'Azienda possa entrare in possesso di tali informazioni è che il "reo" le consegni volontariamente o che qualcun altro denunci la pubblicazione di tali contenuti multimediali all'OdV, dato che difficilmente si può richiedere a un dipendente di fornire i dati di accesso alle piattaforme social alle quali è iscritto.

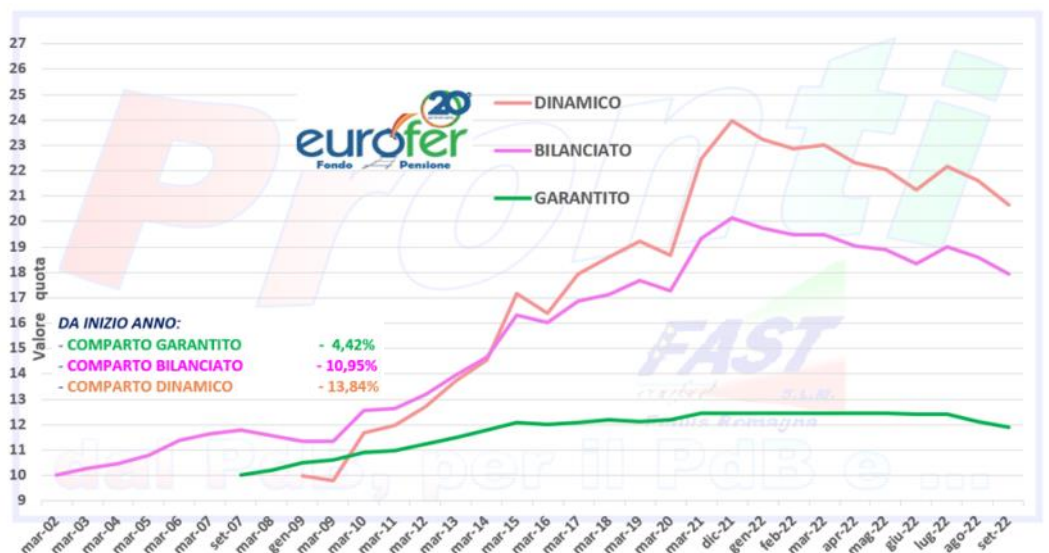
Il risultato di questo paragrafo è perciò una situazione da Santa Inquisizione, in cui sulla base della difesa di un'etica si produce una sensazione di costante controllo sui singoli svolta sia dai superiori che dai pari grado, la quale porta inevitabilmente a guardare con sospetto gli uni e gli altri.

Non sarebbe meglio eliminare un passaggio così spinoso che, di fatto, non esiste nel codice etico di Trenitalia, e lavorare su di un dialogo con i dipendenti, sottolineando l'importanza di non violare il rapporto di riservatezza e di reciproca fiducia che tutti abbiamo sottoscritto quando siamo stati assunti?

Fondo EUROFER, difendersi dalle turbolenze

Nei primi nove mesi del 2022 il Fondo pensione Eurofer in tutti i comparti realizza le peggiori performance da quando è nato, non è un caso che anche la prima piazza finanziaria mondiale cioè quella USA si appresti a chiudere il peggior anno dal 2008. La situazione geo-

politica quantomeno incerta rende complessa la lettura prospettica dei mercati sia che si tratti di azioni, di fondi comuni, di fondi pensione e anche di mutui. Una valida soluzione per contrastare il mal di mare finanziario è quella di "comprare a rate" tramite un piano di accumulo. Il fondo pensione di fatto è già un PAC in quanto ogni mese con la quota TFR, i contributi datoriali e i contributi del lavoratore vengono acquistate delle quote, che nel caso di fondo in fase calante come sta avvenendo comporta l'acquisto di un maggior numero di quote. Il lavoratore può ulteriormente integrare questi versamenti che sono deducibili dall'imponibile IRPEF. E' possibile incrementare la posizione sia tramite bonifico che tramite trattenuta mensile in busta paga. In quest'ultimo caso la richiesta va effettuata entro ottobre con decorrenza gennaio a.s. Per ulteriori dettagli è possibile vedere una [video-sintesi delle Giornate della Previdenza 2022](#) sul canale Youtube FAST ER.



Malati... di diritto

Negli ultimi mesi diversi colleghe e colleghi hanno ricevuto contestazioni disciplinari in merito alla presentazione di malattia; per evitare che incomprensioni con il medico di famiglia o la Distribuzione portino a punizioni disciplinari ricapitoliamo bene le procedure.

Di norma il lavoratore deve avvisare del suo stato di salute prima dell'orario di inizio di lavoro ma, è bene ricordarlo, bisogna tenere conto del tempo necessario al

lavoratore per raggiungere la sede di lavoro.

Facciamo un esempio pratico: se il lavoratore abita a circa 15 minuti di auto dal luogo di lavoro, quello sarà il tempo considerato minimo perché comunichi il proprio stato di salute all'Azienda (dato che se una persona sta molto male, difficilmente lascerà la sua abitazione). Se, invece, il lavoratore abita lontano dall'impianto di appartenenza e quest'ultimo è

raggiungibile tramite mezzi pubblici (treno) per l'orario di inizio del servizio, la malattia dovrà essere comunicato prima che l'ultimo treno utile per arrivare in orario sul posto di lavoro sia partito dalla stazione di riferimento per la residenza del malato.

Anche in questo caso è una logica aspettativa, dato che se una persona si sente male difficilmente uscirà di casa per raggiungere il luogo di lavoro anche utilizzando i

mezzi pubblici.

Se il lavoratore comunica la malattia, sarà sempre il medico di famiglia (o il pronto soccorso/guardia medica nei giorni festivi) a certificare la malattia.

In questo caso devono essere adoperate delle attenzioni: in primo luogo si deve specificare se la residenza non corrisponde al domicilio dove si trascorrerà il periodo di malattia. È bene anche specificare eventuali particolarità per identificare l'abitazione: numero della scala, eventuali altri nomi sul campanello etc....).

Nel momento in cui il medico rilascia il PIN relativo all'apertura della malattia bisogna comunicarlo all'Azienda, mentre per la comunicazione all'INPS sarà a cura del dottore.

Qualora non dovesse venir rilasciato telematicamente il certificato ma in forma cartacea, il lavoratore ha due giorni di tempo dalla data di rilascio del documento per inviarlo all'azienda. L'INPS riconosce la malattia solo a partire dal giorno di rilascio del certificato: può venir conteggiato il giorno precedente solo se il documento viene emesso dopo visita domiciliare e debitamente specificato dal medico sul certificato ma solo se il giorno precedente è feriale.

-----esempi pratici-----

-Apertura della malattia giorno 22 settembre giovedì: il medico ha la possibilità di redigere il certificato retrodatando l'inizio della malattia al giorno precedente 21 settembre mercoledì (feriale), solo effettuando visita domiciliare e giustificandone il motivo.

-Apertura della malattia domenica con visita domiciliare il lunedì: il medico NON può certificare l'assenza anche per la domenica in quanto giorno festivo, occorre quindi recarsi alla guardia medica per farsi certificare l'assenza della domenica. Stessa cosa se il giorno precedente è un festivo esempio Natale, Capodanno, Ferragosto ecc.

Per tanto si consiglia di fare presente al medico queste eventualità onde evitare giorni di assenza ingiustificata che ricadrebbero solo sul lavoratore.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi reperibile nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce orarie giornaliere:

- dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane;
- dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane.

Al termine della malattia il lavoratore ha diritto alla ripresa del turno o, qualora il primo servizio fosse una mattina, di essere disponibile dalle ore 8.00 in poi. È comunque a discrezione del lavoratore riprendere il turno prima delle 8.00 e, se la malattia dovesse terminare sul riposo, spetta la ripresa del turno senza modifica dello stesso.

Si lavora per mangiare, si mangia per vivere

Il diritto alla refezione è una delle istituzioni più a rischio per i ferrovieri: tra buoni pasto che perdono valore, pié di lista non corrisposti ed esercizi non sempre aperti negli orari previsti (vd. p. 2) si rischia di restare qualche volta a stomaco vuoto. Oltre a ciò bisogna segnalare il tentativo di limare i minuti previsti per la pausa se non eliminarla del tutto, perciò ripetiamo brevemente i pilastri di questo diritto.

In primo luogo la pausa di refezione deve esserci in tutti i turni di almeno 6 ore che iniziano prima o finiscono dopo le fasce di refezione (11-15 e 18-22).

Ciò vuol dire che ogni turno che inizi prima delle 11:30 o finisca dopo le 21:30 deve prevedere almeno 30 minuti di pausa per mangiare.

Questa pausa non può in alcun modo venir eliminata dal turno, semmai posticipata se per un'anormalità nel servizio (ritardi) il lavoratore non è riuscito a raggiungere la località prevista per la pausa di refezione, ma tale pausa deve essere sempre usufruita.

Qualora il turno dovesse essere superiore alle 8 ore e intaccasse per più di due ore entrambe le fasce orarie, il lavoratore avrà diritto a due pause di refezione.

Anche in caso di Riposo Fuori Residenza (RFR) che intacchi almeno due ore una delle fasce orarie previste per la refezione il lavoratore avrà diritto a usufruire del pasto.

A mo' di esempio riporteremo due episodi.

Accessori in partenza	Ac19243	PR	PR	17:52	18:52			1
Corsa di linea	19243	PR	BVDT	18:52	19:55	Agente Solo/1	1Ale103-A1	1
Tempo di regresso ICC			BVDT	BVDT	19:55	20:01		1
			BVDT	BVDT	20:01	20:25	1Ale103-A1	1
Corsa di linea	19244	BVDT	PR	20:25	21:30	Agente Solo/1	1Ale103-A1	1
Accessori in arrivo		PR	PR	21:30	21:40		1Ale103-A1	1

In un turno pomeridiano dell'impianto di Parma è previsto l'utilizzo di due materiali ETR 103 (o 104) in doppia composizione, per effettuare il

treno 19243, con partenza alle ore 18:52. Secondo la normativa il turno prevedrebbe la pausa di refezione tra le 18 e le 22 e sarebbe possibile usufruirne tra le 18 e le 18:30. Dato però che un treno con tale materiale prevede tempi accessori più lunghi, questi ultimi erodono la pausa di refezione, rendendola inferiore ai 30 minuti minimi previsti e il resto del turno non permette di posticipare la pausa dato che termina oltre le 21:30, tempo massimo entro

degli inconvenienti di servizio o esercizio.

Il secondo caso riguarda invece una situazione capitata a un collega macchinista. A causa di un ritardo il treno con cui stava terminando il turno è arrivato alla stazione di destino alle ore 21:46 invece che all'orario previsto (21:16).

Per la normativa che abbiamo esposto poco prima il macchinista ha il diritto di farsi graficare la refezione dopo l'arrivo del treno, usufruirne, e successivamente svolgere i tempi accessori e medi previsti, anch'essi da graficare, spostando anche eventualmente l'orario di presentazione del giorno seguente.

A tutto ciò il 303 si è opposto con un netto rifiuto adducendo come motivazione "il ritardo elimina la pausa di refezione". Questa affermazione oltre a essere falsa dimostra ancora una volta il tentativo di ledere al diritto dei lavoratori al pasto.

tro cui inserire la pausa. Il risultato è che questo giro non può in alcun modo

essere in normativa e a questo punto ricordiamo che accettare turni non a norma espone il personale a pene maggiori qualora dovessero accadere