

EDITO RAIL

Cari colleghi,

Siamo nuovamente sulle vostre mail e sulle vostre bacheche con un nuovo numero, anche a seguito delle nuove norme emanate.

Il DPCM del 3 novembre scorso ha finalmente inciso anche se parzialmente sul trasporto pubblico locale, ritenuto come probabile vettore del contagio. Come se non bastasse, tra le limitazioni decise dal Governo per rallentare la diffusione del virus, le nuove norme riguardanti i ristoranti hanno avuto un effetto diretto anche sui nostri turni, specialmente "refezioni" e "dormite" (Riposo Fuori Residenza- RFR).



Rispetto alla capienza dei mezzi del TPL siamo d'accordo con quanto deciso dal Governo, sebbene si crei nuovamente il problema della gestione di tale riduzione: come possiamo garantire in maniera efficace che i nostri treni rimangano sotto la soglia del 50% durante gli orari di punta per i pendolari? Di certo viene in soccorso il calo della domanda.

Come direbbe Manzoni: "Ai posteri l'ardua sentenza".

Ad ogni buon conto, facciamo affidamento sul buon senso di tutti i nostri colleghi CT affinché vigilino (al netto della sicurezza personale) sull'osservanza di tali norme.

Sul diritto al pasto abbiamo deciso di dedicare la quasi totalità dell'ultima pagina, perché riteniamo che questo diritto debba essere prima di tutto conosciuto dai colleghi e, conseguentemente, salvaguardato: una situazione di emergenza, comprensibilmente difficile da gestire, non deve diventare una consuetudine capace di ledere il benessere del nostro lavoro.

Pronti, Buon viaggio...

Sommario:

Edito Rail	1
Una nuova vita per gli InterCity: l'audizione dell'AD di Trenitalia in Commissione Trasporti della Camera dei Deputati	1-3
I Dispositivi di Protezione Individuale: conoscerli per proteggerli.	2
Proroga congedi parentali	3
TPL, mezzi al 50%: facciamo chiarezza	3
Lavoratori fragili	3
Train-tip	4
Maturazione diritto al pasto	4

Una nuova vita per gli InterCity: l'audizione dell'AD di Trenitalia in Commissione Trasporti della Camera dei Deputati

L' Ing. Iacono ha fatto presente nella [video-audizione](#) che Trenitalia è tra le aziende protagoniste della mobilità in Italia, con un fatturato complessivo di 6,3 miliardi per il 2019, 30.000 dipendenti, 9.000 treni al giorno e 750 milioni di passeggeri serviti all'anno.

L' AD ha confermato nella [pre-sentazione](#) che il contratto di servizio 2017-2026 prevede investimenti pari a 1 miliardo, di cui 960 milioni destinati al nuovo materiale rotabile e al revamping dei treni. Nel 2018 è iniziato l'ammodernamento della flotta con positivi effetti nel 2019, ma bisogna per forza confrontarsi con l'evento della pandemia che ha colpito in particolare il settore trasporti con calo domanda, dovuto all'impossibilità di spostarsi. Trenitalia ha riadattato la sua offerta.

Il servizio Intercity è migliorato costantemente dal 2017, quando, passando al contratto di servizio decennale, si è potuto investire nuove risorse per il rilancio del prodotto. Il nuovo contratto garantisce la sostenibilità grazie alle risorse pubbliche. Ogni anno viaggiano sui treni Intercity 14,5 milioni passeggeri, ben 40 mila al giorno e colleghiamo il Nord al Sud del Paese".
"La puntualità degli Intercity - ha sottolineato - è in crescita, siamo sulla strada giusta. Gli investimenti purtroppo non producono effetti immediati. Dobbiamo migliorare ancora di più sulla puntualità".

A ottobre c'è stata una **riduzione della domanda per le Freccie** "pari al 65% rispetto allo stesso periodo del 2019, la flessione nei primi giorni di novembre è arrivata a -80%", ma "siamo pronti a riattivare il numero dei collegamenti in base all'evoluzione dell'emergenza della pandemia, sia in base alle esigenze di mobilità per coprire tutti i collegamenti e tutte le rotte del Paese senza dimenticare nessuno. Se si verificheranno le condizioni, che tutti ci auguriamo, di un allentamento progressivo delle restrizioni, Trenitalia è pronta a inserire subito nuovi collegamenti, anche in tempi molto brevi".



JOB RAIL, ricerche in corso:

- **ITALFERR ricerca** progettisti tecnologici e assistenti lavori opere civili, scadenza 20 novembre;
- **Tper, selezione** Periti ELETTRONICI-ELETTROTECNICI addetti ai reparti di manutenzione presso i depositi aziendali o di società controllate con contratto di apprendistato professionalizzante. (scad. 31/12/2020)

Ferro News

Incontro con l' AD di Trenitalia Ing. Orazio Iacono a margine audizione alla Camera dei Deputati:

L' AD ha comunicato la necessità temporanea di sopprimere una serie di treni AV avanzando l' ipotesi di procedere ad una temporanea assegnazione del personale AV su servizi IC e DPR, al fine di redistribuire il lavoro.

Incontro con Trenitalia—DT ER, OML Bologna e Rimini. Congelate procedure raffreddamento fino al 18 c.m.

Smart Working o Congedo Covid 19

Possibilità di lavoro agile per il genitore lavoratore dipendente durante la quarantena del figlio minore di anni 16 o in caso di didattica a distanza. Se non attuabile lavoro agile possibilità di richiedere Congedo Covid19 (indennizzato da INPS al 50% fino per figli fino a 14 anni).

I Dispositivi di Protezione Individuale: conoscerli per proteggerci

Daniele Ignazzi RLS D.lgs 81/2008 Collegio Equipaggi DPR Liguria Trenitalia SpA

La sicurezza sul lavoro è strettamente collegata a due aspetti di gestione, rappresentati dalla prevenzione e dalla protezione dei lavoratori. I rischi rilevati nello svolgimento di determinate attività lavorative vengono evidenziati dal Datore di Lavoro (tramite l' RSPP) nel DVR (documento di valutazione dei rischi), secondo l' art. 28 D.lgs 81/2008 e s.m.i. devono essere progettate e messe in atto tutte le misure di prevenzione e protezione collettive e/o individuali necessarie per eliminare o ridurre al minimo il rischio.

Pertanto i DPI devono essere prescritti (art.75)

Dal momento in cui si rende necessario l'utilizzo dei DPI da parte dei lavoratori, il datore di lavoro diventa il diretto responsabile della identificazione, della scelta, dell'utilizzo e della gestione dei DPI stessi e dovrà adempiere a precisi obblighi che il decreto specifica dettagliatamente all'art. 77 – Obblighi del datore di lavoro.

IDENTIFICAZIONE E SCELTA DEI DPI

Il datore di lavoro ha l'obbligo di identificare e scegliere il DPI più idoneo alle proprie esigenze, ricercando sul mercato quanto di meglio ci possa essere in funzione delle caratteristiche e dei requisiti necessari

4. fornire istruzioni comprensibili per tutti i lavoratori;
5. destinare ogni DPI ad un uso personale e, qualora le circostanze richiedano l'uso di uno stesso DPI da parte di più persone, prendere misure adeguate affinché tale uso non crei problemi sanitari e igienici ai vari utilizzatori;
6. informare preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge;
7. rendere disponibile in azienda informazioni adeguate su ogni DPI utilizzato;



soltanto quando non è possibile attuare altre misure di prevenzione per ridurre i rischi alla fonte, come per esempio adottare mezzi di protezione collettiva o modificare il processo lavorativo.

L' art.74 del riconosce come DPI ogni attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo da uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

I DPI devono essere conformi al REG UE 425/2016 e costruiti rispetto alla norme tecniche UNI EN ISO 20344:2012 "Dispositivi di protezione individuale – Metodi di prova per calzature" che è viene utilizzata congiuntamente con le norme EN ISO 20345, EN ISO 20346 ed EN ISO 20347 che stabiliscono i requisiti delle calzature in funzione di specifici livelli di rischio. (art.76, comma 1).

Per essere a norma di legge i DPI devono soddisfare i seguenti requisiti generali applicabili a tutti i DPI:

1. essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
2. essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
3. essere adeguati alle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;
4. essere adattabili dall'utilizzatore secondo le sue necessità;
5. riportare la marcatura CE in modo visibile, leggibile e indelebile ed essere in possesso di tutte le certificazioni previste;
6. essere corredati di istruzioni d'uso chiare, in lingua italiana o comunque in lingua comprensibile dal lavoratore.

Nei casi in cui un lavoratore sia soggetto all'azione di più rischi e si renda necessario l'uso simultaneo di più DPI (rischi multipli), questi devono essere compatibili tra loro e provvedere alla funzione protettiva per la quale sono stati progettati.

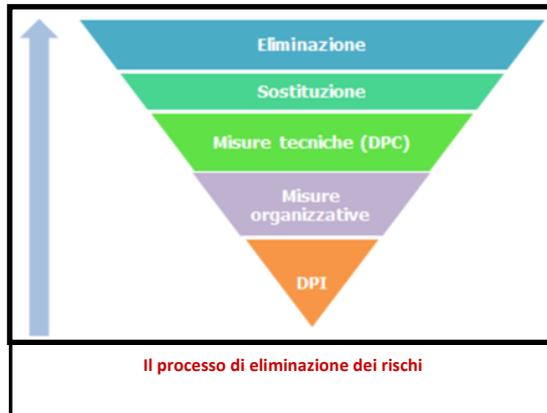
"In caso di rischi multipli che richiedono l'uso simultaneo di più DPI, questi devono essere tra loro compatibili e tali da mantenere, anche nell'uso simultaneo, la propria efficacia nei confronti del rischio e dei rischi corrispondenti". (D.Lgs. n. 81/2008, art.76, comma 3).

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Tra gli obblighi specifici del datore di lavoro stabiliti dal D.Lgs. n. 81/08 rientra quello di "fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale" (art 18, lettera d)), quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche ed organizzative di prevenzione.

per provvedere ad un'adeguata protezione dei lavoratori. In particolare, gli obblighi ai quali il datore di lavoro deve adempiere sono:

1. effettuare l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi e, in funzione di questi, individuare tra i DPI disponibili, quelli più idonei a proteggere il lavoratore dai rischi identificati, tenendo conto anche delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI;
2. adeguare la scelta dei DPI ogni qualvolta intervenga una variazione significativa negli elementi di valutazione tale da modificare le condizioni di rischio;
3. valutare, sulla base delle informazioni fornite e delle norme d'uso dal fabbricante a corredo dei DPI, le caratteristiche dei DPI disponibili sul mercato e confrontarle con quelle da lui individuate



4. come necessarie in fase di valutazione dei rischi; individuare, in base alle norme d'uso fornite dal fabbricante, le condizioni in cui un DPI deve essere utilizzato, in particolare per quanto riguarda la durata dell'uso, in funzione di:
 - a. entità del rischio;
 - b. frequenza dell'esposizione al rischio;
 - c. caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore;
 - d. prestazioni del DPI.

UTILIZZO E GESTIONE DEL DPI

Ai fini di un corretto utilizzo e di una adeguata gestione dei DPI, il datore di lavoro deve:

1. fornire ai lavoratori DPI "conformi alle norme di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475, e sue successive modificazioni" (D.Lgs. n. 81/08, art. 76, comma 1);
2. mantenere in efficienza i DPI e assicurarne le condizioni igieniche, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie;
3. provvedere a che i DPI siano utilizzati soltanto per gli usi previsti;

8. stabilire le procedure aziendali da seguire al termine dell'utilizzo, per la riconsegna e il deposito dei DPI;
9. assicurare una formazione adeguata e organizzare, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI. In ogni caso l'addestramento è indispensabile:
 - a. per ogni DPI che protegga dai rischi mortali (appartenente alla terza categoria),
 - b. per i dispositivi di protezione dell'udito.

OBBLIGHI DEI LAVORATORI

Il D.Lgs. n. 81/08 prevede un maggiore coinvolgimento dei lavoratori sia per quanto riguarda l'attuazione delle misure di tutela e prevenzione sul posto di lavoro, sia per la realizzazione di una corretta ed efficace applicazione delle regole stabilite dal decreto stesso. A questo proposito, infatti, l'art. 20 del decreto prevede obblighi specifici anche per il lavoratore; tra questi obblighi rientrano quelli relativi all'utilizzo e alla gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale riportati all'art. 78, in base ai quali i lavoratori devono:

1. sottoporsi ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro e, comunque, nei casi stabiliti;
 2. utilizzare i DPI messi a loro disposizione esclusivamente per lo scopo previsto e, comunque, sempre in maniera conforme all'informazione, alla formazione e all'addestramento ricevuti;
 3. avere cura dei DPI messi a loro disposizione;
 4. non apportare modifiche o manomissioni di propria iniziativa;
 5. seguire le procedure aziendali stabilite per la riconsegna dei DPI;
 6. segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a loro disposizione.
- Normalmente il personale equipaggi è fornito dei seguenti DPI:

- guanti
- gilet alta visibilità
- sotto casco

Quello della DPR anche di scarpe antistatiche e antiscivolo.

E' compito del Dirigente delegato a sicurezza e del lavoratore verificare che i DPI siano in buono stato e non siano scaduti previo lettura scheda del DPI e relativa targhetta costruttiva.

Sui regionali calo della domanda -60%/-65%, domanda attuale intorno al 30%.

Il tasso di riempimento al 50% tenuto conto del calo di domanda non comporterà problemi eccetto che in casi di tratti metropolitani in cui si sta avviando con servizi Bus.

L'Amministratore Delegato di Trenitalia ha poi precisato che "l'offerta regionale e quella Intercity al momento non è interessata a una riduzione dei treni, perché la decisione spetta ai committenti, per gli Intercity al ministero competente mentre per i regionali alle Regioni e alla Province autonome di Bolzano e Trento".

Anche nella fase post Covid (prima ondata) c'è stato un calo della domanda, l' Emilia Romagna regione con domanda migliore si è attestata intorno al 70%.

Il Covid ha pertanto causato "una drastica perdita di fatturato" per Trenitalia, da marzo a oggi di circa 1,5 miliardi di euro, che proiettata a fine anno vale quasi 2 miliardi di euro. "In questo scenario abbiamo messo immediatamente in essere ogni azione necessaria per limitare il più

possibile i danni".

Davanti a questi numeri e alle restrizioni che sono in arrivo, la società ha quindi deciso di rimodulare la sua offerta. **Dal 4 novembre** «è stata operata una riduzione di 28 collegamenti che equivale ad avere oggi 190 frecce al giorno, che corrispondono al 67% dell'offerta pre-covid», spiega Iacono, illustrando quindi le prossime mosse del gruppo. «stiamo valutando ulteriori step a partire dalla prossima settimana. prevediamo di predisporre la soppressione di ulteriori 50 corse, questo ci permette comunque di garantire 140 frecce al giorno a partire **dal 9 novembre**, che corrispondono al 50% dell'offerta pre-covid», dice Iacono. e poi **ci potrebbe anche essere «un terzo step a partire dal 14 novembre**, che prevede una riduzione fino a 78 frecce al giorno, che corrispondono al 28%-30% dell'offerta pre-covid».

"Prevediamo una ripresa della domanda del trasporto ferroviario dei livelli pre-crisi non prima del 2022 e forse nel 2023" ha concluso l' AD Iacono. A margine, Iacono ha poi ricordato che "il **servizio notte svolto con E464**, a valle di questa emergenza della pandemia, può essere sicuramente una opportunità da cogliere".

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

Proroga congedi parentali Covid19

Il persistere della pandemia ha effetti non solo sul nostro lavoro ma anche sulle vite dei nostri cari, specialmente per i nostri figli.

Fortunatamente il "Decreto Ristori" (D.L. 137/2020) ha prorogato la possibilità di usufruire di ulteriori congedi fino al 31/12/2020.

Il Decreto istituisce due possibili scelte, in base alla possibilità per il genitore di poter ricorrere al lavoro agile (smart working) o meno.

Per il personale che non può usufruire del lavoro agile, il D.L. permette:

Congedo parentale retribuito al 50% per la quarantena del figlio convivente se ha meno di 14 anni;

il contagio è avvenuto in ambito scolastico.

[NDR: Solo il Dipartimento per la Prevenzione dell'ASL territoriale competente può istituire la quarantena e il relativo congedo.]

Congedo parentale retribuito al 50% per il periodo relativo alla sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente se questi ha meno di 14 anni.

Aspettativa non retribuita con divieto di licenziamento se al verificarsi delle condizioni n. 1 o 2 il figlio in questione ha un'età compresa tra i 14 e i

16 anni (non compiuti).

In ogni caso, se un genitore utilizza il congedo o l'aspettativa per il figlio, il coniuge non può utilizzare il congedo per il medesimo figlio.

La circolare 116/2020 dell'INPS prevede che il congedo/aspettativa sia compatibile con le seguenti assenze del coniuge:

- Ferie
- Malattia
- Aspettativa non retribuita
- Riduzione parziale dell'orario di lavoro (con integrazione salariale)
- Permessi per disabili
- Congedo straordinario.

La compatibilità non sussisterà nel caso di genitore:

- Inoccupato
- Disoccupato
- In congedo di maternità o parentale goduto nelle stesse giornate da parte dell'altro genitore per il medesimo figlio
- Integrazioni salariali con sospensione della prestazione lavorativa (C.I.G.).

Per i colleghi che possono altresì usufruire del

lavoro agile, questo potrà essere richiesto qualora:

Il Dipartimento per la Prevenzione dell'ASL territoriale competente abbia disposto la quarantena per il figlio convivente minore di sedici anni che si sia infettato:

All'interno del plesso scolastico

Nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o motoria in strutture come palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi pubblici o privati

All'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche;

Nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza (cioè l'istituzione della Didattica a Distanza) per il figlio convivente con meno di 16 anni.

Nelle regioni rosse ove è prevista la sospensione delle attività scolastiche nelle II e III classi delle scuole medie viene previsto:

un **bonus baby sitter da 1.000 euro** e, nel caso in cui la prestazione di lavoro non possa essere resa in modalità agile, il congedo straordinario con il riconoscimento di un'indennità pari al 50 % della retribuzione mensile per i genitori lavoratori dipendenti.

TPL, capienza al 50%: facciamo chiarezza

L'ultimo DPCM ha riportato la capienza dei mezzi del TPL e dei treni regionali al 50% rispetto capienza per cui immatricolati; tale misura però non è stata accompagnata dalla reintroduzione dei segnaposto come avvenuto durante la prima ondata.

Come mai?

Rispetto allo scorso marzo la capienza del 50% riguarda **tutti i posti disponibili, (seduti e in piedi)**.

Vanno occupati in modo preminente i posti a sedere e solo successivamente i posti in piedi.

Per questo motivo non sono stati contrassegnati i posti a sedere, sarà premura PdB (compatibilmente con tutela propria salute) cercare di farli occupare completamente dai viaggiatori.

I lavoratori fragili e il Covid-19

Quando si pensa ai lavoratori si tende a immaginare donne e uomini in perfetta salute ma non è sempre così. In Italia ci sono migliaia di lavoratori il cui stato di salute è precario a causa di interventi, malattie, o terapie altamente debilitanti il cui diritto al lavoro è in ogni caso garantito. Fino al 15 ottobre scorso i decreti emanati dal governo riconoscevano a questa categoria il diritto all'astensione dal lavoro o allo smart working equiparando tale situazione al ricovero ospedaliero e, pertanto, retribuito dall'azienda.

Purtroppo l'ultimo decreto (104/2020) ha prorogato la retribuzione dal 16/10 al 31/12 per i soli lavoratori fragili la cui mansione può essere riconvertita in smart working, **escludendo tutti quei lavoratori per i quali il lavoro agile non è attuabile.** Tale considerazione, avallata dall'INPS (mess. 3653/2020 e 4157/2020) deriva dal fatto che "la sorveglianza personale per i soggetti fragili non configura un'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa, **conseguentemente non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia** o della degenza ospedaliera." Speriamo in una correzione del tiro da parte del Governo per mantenere il diritto di questa categoria di lavoratori.

Tra gli effetti più visibili del nuovo DPCM vi è sicuramente quello relativo alla pausa di refezione: le limitazioni imposte agli esercizi di ristorazione negli orari serali ci impediscono di poterli utilizzare come solitamente facciamo, specialmente quando siamo in RFR (Riposo Fuori Residenza). Al momento sono al vaglio varie proposte alternative per ovviare ai disagi di questa situazione che purtroppo non possiamo sapere per quanto tempo si prolungherà. Abbiamo deciso di riportare qui di seguito una breve sintesi del CCNL relativo alla refezione *tout court*, per ricordare ai colleghi i criteri attraverso cui viene garantito il nostro diritto al pasto.

DIRITTO AL PASTO - PERSONALE A TERRA

Il personale interessato alla seguente normativa è il personale il cui orario di lavoro giornaliero può essere articolato come segue:

- Lettera A in turni avvicendati nelle 24 ore (turni in terza);
- Lettera C in turni cadenzati nelle 24 ore (turni in seconda);
- Lettera D su prestazione unica giornaliera (orario spezzato o prestazione con orario continuativo).

Per le articolazioni dell'orario di lavoro giornaliero di cui alle lettere A, C e D il lavoratore fruirà del pasto aziendale per ciascuna **prestazione lavorativa giornaliera ordinaria effettivamente resa superiore a 6 ore.**

Per le **prestazioni notturne, con inizio tra le ore 22.00 e le 4.59** con prestazione programmata superiore a 6 ore, verrà riconosciuto in sostituzione del servizio di mensa aziendale **un ticket per il pasto il cui valore è di 7.30 €;**

Per il personale con orario di lavoro lettere A e C (turni in terza - turni in seconda) che effettui il turno pomeridiano, matura il diritto al pasto nelle modalità previste dal CCNL (prestazioni rese superiori a 6 ore) riferito alla fascia serale (18.00/22.00), mantenendo comunque la facoltà di esercitarne il diritto nella giornata. (possibilità di utilizzare il diritto al pasto o nella fascia serale (18.00-22.00) o in alternativa nella fascia pomeridiana (11.00-15.00).

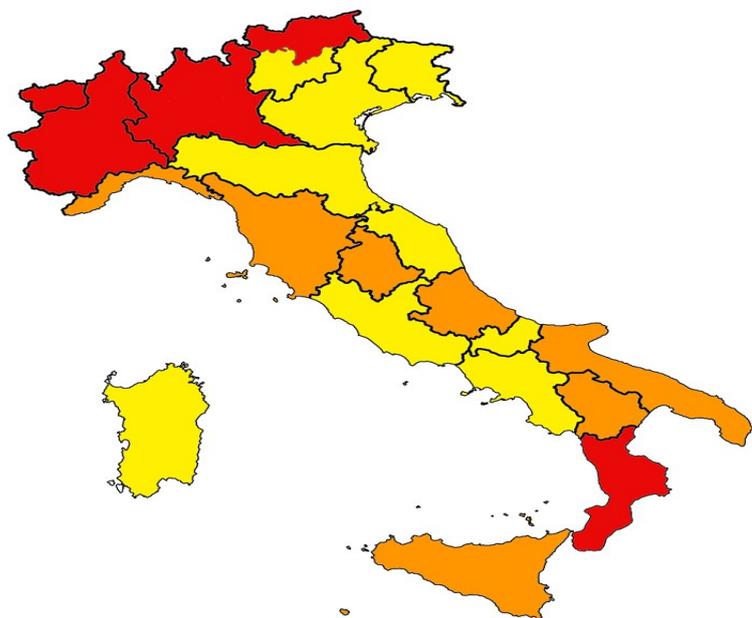
Le assenze dal servizio a qualunque titolo, ½ giornata di ferie, permessi orari, (escluse le assemblee durante l'orario di lavoro), flessibilità in ingresso e in uscita, vanno detratte dalla prestazione giornaliera ordinaria programmata ai fini del calcolo della durata complessiva che attribuisce il diritto al pasto.

La **fruizione del pasto** deve avvenire nelle mense aziendali o negli esercizi convenzionati che effettuano servizio sostitutivo di mensa aziendale. La fruizione del pasto dovrà essere programmata nelle **fasce orarie 11.00/15.00 e 18.00/22.00.**

Nel caso in cui il lavoratore effettui la propria **prestazione giornaliera in impianti (località) sprovvisti di mensa aziendale** o di esercizi convenzionati gli verrà riconosciuto un ticket per il pasto.

Alcuni esempi:

- Inizio lavoro ore 6.00 termine lavoro 12.00 non spetta il diritto al pasto (prestazione inferiore o uguale a 6 ore);
- Inizio lavoro ore 21.00 termine lavoro ore 4.01 spetta 1 diritto al pasto (prestazione lavorativa maggiore di 6 ore);
- Inizio lavoro 6.00 termine lavoro ore 13.00 spetta 1 diritto al pasto (prestazione superiore a 6 ore);
- Inizio lavoro ore 22.00 termine lavoro ore 4.01 spetta l'utilizzo di un ticket (prestazione notturna maggiore di 6 ore);
- Inizio lavoro ore 14.30 termine lavoro ore 22.00 spetta 1 diritto al pasto o in alternativa un ticket (prestazione pomeridiana);
- Inizio lavoro ore 7.45 termine lavoro ore 13.45 non spetta il diritto al pasto (prestazione inferiore o uguale a 6 ore);
- Inizio lavoro ore 7.45 termine lavoro ore 13.30 e riinizio lavoro ore 14.00 termine lavoro ore 16.55, spetta 1 diritto al pasto (prestazione superiore a 6 ore).



PERSONALE MOBILE - QUANDO SI MATURA IL DIRITTO AL PASTO

In base all'art. 48 del CCNL AF vigente si ha diritto ad un pasto aziendale nei seguenti casi:

- Prestazioni programmate oltre le 6h (comma 1), o che superano le 6h per effetto di ritardo (comma 3), si ha diritto ad un pasto.
- Prestazioni programmate inferiori alle 6h se vengono interessate le fasce 11-15 o 18- 22 per più di 2h si ha diritto ad un pasto (comma 3 3°cp).
- Prestazioni programmate A/R oltre le 8h se impegnano per più di 2h entrambe le fasce orarie 11-15 e 18-22, si ha diritto a due pasti ("Stocchi 2 - punto 3.3). (Servizi maggiori di 8h che iniziano prima delle 13:00 e finiscono dopo le 20:00).
- Prestazioni con RFR che prevedano servizio di ritorno con inizio dopo le ore 22.00 si ha diritto al pasto, nella fascia oraria 18.00-22.00, anche con riferimento a tale ultima prestazione (comma 3 2°cp). Esempio -servizio di andata con inizio prima delle 13.00 da diritto ad usufruire del pasto all'inizio, perchè intercetta 2h della fascia 11-15 (comma 3 3°cp) e ad un secondo pasto nella fascia 18-22 (comma 3 2°cp). Dopo il RFR il servizio di ritorno da diritto ad usufruire del pasto se: a) superiore a 6h. b) inferiore a 6h, ma interessa per più di 2h le fasce 11-15 o 18-22. c) con un ticket se inizia tra le 22:00 e le 04:59 purchè superiore a 6h.
- Prestazioni notturne con inizio tra le ore 22.00 e le 4:59 viene riconosciuto il diritto ad avere un ticket se la prestazione è programmata oltre le 6h (commi 1 e 2)

LOCALITA' SPROVVISTE DI MENSA AZIENDALE E LOCALI CONVENZIONATI

Al lavoratore che effettua la propria prestazione giornaliera in impianti sprovvisti di mensa aziendale o esercizi convenzionati sostitutivo verrà riconosciuto un ticket (art.48 comma 6 2°cp CCNL AF).

REFEZIONE NEI TURNI

La pausa pasto sarà indicata in turno solo se la prestazione occupa interamente le fasce 11:29-14:31 o 18:29-21:31 quando cioè non rimangono almeno 30 minuti prima o dopo la prestazione lavorativa per usufruire del pasto aziendale ("Stocchi 2 -3.3).

Si ha diritto alla pausa refezione (di 30 minuti) anche in caso di ritardo treni che vadano a ridurre la refezione programmata, il Gestore Risorse può riprogrammarla se possibile in altra località nei limiti delle fasce orarie 11-15 e 18-22, ma la refezione non può essere unilateralmente assorbita dal lavoro al massimo riprogrammata nella fascia prevista.

REFEZIONE RIMBORSO PIÙ DI LISTA

Per i rimborsi a piè di lista vengono ripristinate le disposizioni dell'accordo del 30/06/2008 con rimborso fino a 15,00 euro ("Stocchi 2 -punto 3.5) nei casi di:

1. località con solo servizio sostitutivo, nelle giornate di chiusura dello stesso.
2. località con mensa e senza servizio sostitutivo, nelle giornate di chiusura della mensa.
3. eventi e criticità di circolazione

Il piè di lista va sempre autorizzato verbalmente dal Gestore Risorse, Capo Impianto o dal Resp. Produzione e strutturalmente R.P.O.

REFEZIONI DURANTE EMERGENZA COVID19 11/ 2020

LOCALITA CENA ZONA GIALLA

LOCALITA PRANZO-CENA ZONA ARANCIO E ROSSA

LOCALITA'	PAGAMENTO
Nessun locale mensa e/o convenzionato strisciata (pasto tipo FS)	Possibile richiedere più di lista oppure optare per un ticket .
Locale mensa e/o convenzionato strisciata (pasto tipo FS) chiuso	Possibile richiedere più di lista oppure optare per un ticket
Locale convenzionato ticket	Possibile acquistare anche in locali non convenzionati e richiedere più di lista . Se l'acquisto avviene in locali convenzionati ticket il pagamento non deve essere eseguito con i ticket.
Locale mensa e/o convenzionato con strisciata (pasto tipo FS).	Acquisto solo tramite strisciata.
Locale mensa e/o convenzionato strisciata (pasto tipo FS) con distanza superiore ai 500 m dalla stazione e tempo refezione stringente.	Possibile richiedere più di lista oppure optare per un ticket .

Train-Tip

In questo periodo dell'anno è facile effettuare la scorta dei treni immersi nella nebbia. Solitamente la presenza degli indicatori alti di partenza (art. 51 RS) ci aiutano nel riconoscere l'apertura del segnale ma può capitare, nelle stazioni/fermate più piccole, che tale ausilio non sia presente. È vero, la presenza dell' SCMT permette al macchinista di ricevere in macchina direttamente il segnale di via libera ma la sicurezza non è mai troppa: qualora non fosse possibile vedere il segnale richiediamo al DM/DCO l'autorizzazione alla partenza (art. 24, lettera e del RS).



Per info, segnalazioni e proposte scrivi a:

pronti@sindacatofast.it