

## ***Una piattaforma che sa di "aria fritta"***

Molti non capiranno questo titolo, perché non hanno letto la piattaforma che Filt, Fit, Uilt, Ugl, Orsa e Fast hanno licenziato il 31 luglio 2019 per il rinnovo del CCNL, scaduto da quasi due anni. **E' una lettura che consigliamo vivamente**, al punto che, dopo questo volantino, abbiamo allegato il documento in questione (pagg. da 2 a 5). Insomma, il ricompattato fronte dei sindacati firmatari ha battuto un colpo, ma non ci sembra un bel colpo.... anzi. La nostra non è solo una critica e con questo documento vogliamo sollecitare delle riflessioni e fare delle proposte.

### **Il preambolo della piattaforma di Filt, Fit, Uilt, Ugl, Orsa e Fast ruota sulle problematiche di sempre**

Le preoccupazioni sulle politiche di contenimento della spesa pubblica adottata dalle istituzioni, gli appalti, la concorrenza, il dumping contrattuale, le garanzie in caso di trasferimento di ramo di azienda o di cambio dell'appaltatore. C'è poi il problema del contratto ferro e autoferro la cui ipotizzata unificazione si allontana sempre di più anche per la complessità dell'operazione e per la disomogeneità dei due contratti (niente di nuovo).

### **Il rischio della concorrenza fatta sul costo del lavoro**

Da quasi 20 anni viene riproposto lo stesso problema (reale), ma anche la stessa cura, la stessa ricetta, cioè la soluzione contrattuale che vincoli le parti datoriali all'applicazione del contratto di settore: una ricetta che però non ha funzionato. Il *vulnus* risiede nell'autonomia negoziale delle parti e nella libertà delle imprese di applicare il contratto che più gli piace. Ma va anche detto che i comportamenti degli stessi sindacati nelle relazioni con le singole aziende mostrano contraddizioni pazzesche, che talvolta sono anche motivate, ma che andrebbero esaminate in modo critico per cambiare la "cura", poiché quella sin qui adottata non ci ha portato a nulla.

### **Serve una clausola sociale sancita per legge e servono delle leggi sull'orario per alcune attività lavorative**

L'applicazione dei vari CCNL nei diversi comparti deve essere prevista dalla legge, specie in quei comparti soggetti al "cappio" dei servizi essenziali, che limita il conflitto e la capacità dei lavoratori di reagire alle forzature datoriali e, talvolta, anche a quelle istituzionali. Allo stesso modo, necessitano norme legali, differenziate per comparto, che regolino l'orario di lavoro di quelle attività "di sicurezza" nelle quali lo stato pone divieti assoluti su alcool e droghe. Si può essere d'accordo su tale severità, ma poi non si può accettare lo strabismo ipocrita delle stesse istituzioni quando si affronta la materia dell'orario di lavoro; né si può accettare la disinvoltura con cui lo stesso sindacato negozia limiti di orario assurdi, firmati da coloro che quei turni di lavoro non li faranno mai. Vogliamo fare una prova di efficienza psico fisica tra chi beve un bicchiere di vino e chi è alla terza notte consecutiva?

### **L'egocentrismo del sindacato diviene un limite pericoloso**

Per avere norme legislative di tutela bisogna rivolgersi alla politica, al governo e bisogna farlo in modo fermo, utilizzando la minaccia di scioperi "pesanti" ed eventualmente aprendo una vertenza vera, dura, spiegandone la portata ai lavoratori da coinvolgere. La sensazione però è che l'opzione non piace, perché l'intervento legislativo ridurrebbe gli spazi negoziali ed il ruolo stesso del sindacato. Ma la finalità deve essere la tutela dei lavoratori, non il ruolo del sindacato e la storia di questi anni dimostra che la strategia fin qui adottata non funziona. Insistere sugli insuccessi, legittima la maliziosa idea che, alla fine, sia lo stesso sindacato a non dispiacersi di questa condizione.

### **Serve una piattaforma comprensibile, soprattutto sui contenuti normativi ed economici**

Lo diciamo perché le ambiguità si ritrovano anche nelle poche indicazioni di questa piattaforma. Su tutte, svetta la condivisibile rivendicazione di "*... conciliare i tempi di vita-lavoro ... migliorare il benessere psico-fisico...*" che però mal si coniuga con la successiva indicazione di strutturare "*...in tutte le aziende forme di lavoro agili...*".

### **Nel 2016, assemblee spontanee del personale dei treni hanno elaborato una piattaforma rivendicativa**

Non è la piattaforma del CAT o di altri sindacati: contiene solo le richieste del personale mobile che si è riunito in Assemblea (a seguire abbiamo allegato anche questa piattaforma del 2016; pagg. 6 e 7).

**AVENDO A MENTE LA PIATTAFORMA DEL 2016 E IL MOVIMENTO CHE SI ERA CREATO OCCORRE APRIRE IL DIBATTITO NELLE ASSEMBLEE SUL RINNOVO DEL CCNL COINVOLGENDO REALMENTE I LAVORATORI PER ESSERE CONCRETI E COMPRESIBILI NELLE RICHIESTE DA PORTARE AL TAVOLO DI TRATTATIVA.**

## Piattaforma per il Rinnovo del Contratto della Mobilità Attività Ferroviarie 2018-2020

### Premessa

Le Segreterie Nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl TAF, Orsa Trasporti, e Fast-Confasal, con la presente Piattaforma per il rinnovo del CCNL Mobilità Attività Ferroviarie avanzano alle controparti, la proposta di regole contrattuali in grado di rispondere alle esigenze di tutela del lavoro considerate le profonde trasformazioni in corso in tutto il settore.

Le modifiche legislative introdotte sia a livello europeo che dal Governo italiano per la riforma del sistema del trasporto pubblico locale e ferroviario impongono l'aggiornamento dell'attuale modello contrattuale che origina dal protocollo di intesa sottoscritto presso il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture nell'aprile del 2009 e dal protocollo del 30/09/2010.

L'accelerazione dei cambiamenti e le mutate esigenze di trasporto richiedono una maggiore chiarezza e certezza di regole che accompagnino le norme comunitarie e nazionali in materia di liberalizzazione e di obblighi di servizio pubblico in un contesto di politiche tese al contenimento della spesa pubblica.

Fermo restando che l'obiettivo del CCNL della Mobilità resta il punto di arrivo, nel contesto attuale si rende necessario accelerare il processo di rinnovo contrattuale per assicurare regole certe, in un quadro legislativo di riferimento confuso, che garantiscano sicurezza, sostenibilità, efficienza dei servizi in un mercato di concorrenza regolata. Pertanto, in questa fase, le Segreterie Nazionali presentano due piattaforme per i rinnovi dei contratti della Mobilità Attività Ferroviarie e degli Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-Tpl) per avviare il relativo confronto tra le parti su due tavoli, con l'obiettivo di avvicinare il più possibile l'articolato di riferimento.

In tal senso, il contratto della Mobilità Attività Ferroviarie dovrà servire anche a compensare l'assenza di un adeguato quadro regolatorio anche al fine di accompagnare i processi di liberalizzazione, ma soprattutto per garantire stabili livelli occupazionali, salariali e normativi, anche allo scopo di evitare il dumping contrattuale e conciliare i tempi di vita-lavoro.

Per sviluppare un modello di relazioni sindacali più moderno, il contratto della Mobilità Attività Ferroviarie dovrà contenere le previsioni per potenziare, a livello aziendale, sedi di partecipazione e consultazione in cui lavoratori ed i loro rappresentanti





dovranno essere preventivamente coinvolti sui processi decisionali strategici, in modo da poter esprimere le proprie opinioni e formulare proposte non solo per la salvaguardia dell'occupazione ma anche per il miglioramento dei livelli salariali e normativi.

Dovranno essere rafforzate le clausole sociali per tutto il personale che sarà coinvolto nei processi di affidamento dei servizi e delle attività accessorie e complementari attraverso gare di appalto o subentro a qualsiasi titolo. Dovrà essere ribadita e rafforzata la garanzia del passaggio diretto di tutti i lavoratori tra impresa cessante e subentrante, occupati all'atto della pubblicazione del bando di gara, per tutte le attività nonché il mantenimento dei livelli retributivi maturati e delle normative vigenti, anche con la contrattazione di secondo livello.

Il CCNL si pone, come obiettivo la tutela del reddito dei lavoratori interessati anche attraverso un adeguamento della struttura del salario, la rivisitazione della classificazione professionale e dei relativi parametri, livelli e declaratorie, oltre ad una migliore gestione dei capitoli dedicati allo svolgimento del rapporto di lavoro, disciplina, diritti, doveri, tutele, orario di lavoro, relazioni sindacali, anche in funzione della conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

### **Campo di applicazione**

Il campo di applicazione sarà composto dall'attuale ambito di attività del contratto della Mobilità Attività Ferroviarie.

### **Decorrenza e durata**

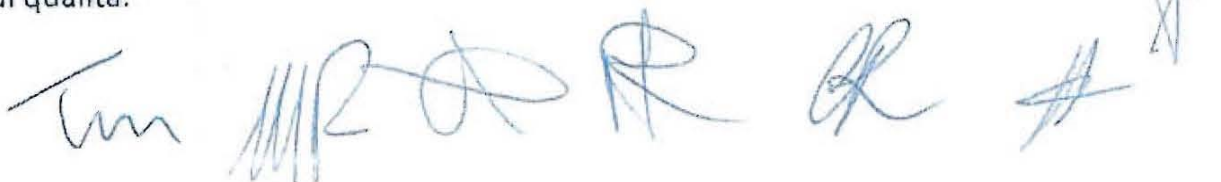
Il CCNL avrà durata triennale con decorrenza dal 1/1/2018 al 31/12/2020.

### **Sistema delle relazioni industriali**

La struttura e gli assetti saranno caratterizzati da un rafforzamento dell'impianto che sviluppi un sistema di partecipazione, confronto e contrattazione fra le parti a tutti i livelli definiti nel capitolo R.I. e garantisca l'esigibilità degli accordi sottoscritti sulla base delle intese interconfederali. Nello specifico si dovranno definire regole più cogenti nel capitolo degli appalti, degli affidamenti o subentro a qualsiasi titolo, recependo le relative norme legislative vigenti a garanzia dell'esigibilità delle norme contrattuali.

### **Mercato del lavoro e costituzione del rapporto di lavoro**

In questo capitolo si dovranno aggiornare e armonizzare le normative legislative che riguardano il rapporto di lavoro con l'obiettivo di incrementare le forme di lavoro stabile e di qualità.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



### **Politiche di genere**

Nel confermare la volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro, dopo aver più volte trattato la tematica della parità nei CCNL che si sono succeduti con l'adozione di misure specifiche per garantire che il rapporto sia svolto in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività e nel rispetto della persona in ogni sua manifestazione, si ritiene di dover effettuare l'implementazione e l'aggiornamento degli strumenti contrattuali previsti al fine di renderne concreta l'applicazione, anche mediante azioni formative dedicate a tale scopo. Inoltre, alla luce del costante aumento di fenomeni di violenza, sul lavoro e non, è sempre più urgente rendere concreto il recepimento dell'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 per prevenire contrastare e gestire le molestie e la violenza in ogni contesto lavorativo.

### **Formazione continua**

Occorrerà prevedere le sedi e gli strumenti adeguati, quali ad esempio enti bilaterali, dove analizzare i processi di trasformazione tecnologica che possano determinare la necessità di aggiornamenti e/o di riconversione professionale a partire dai lavoratori che non risultino più idonei alle qualifiche per le quali sono stati assunti.

### **Classificazione e inquadramento**

Il sistema di classificazione del personale dovrà essere adeguato per rispondere alle articolate e complesse professionalità, soprattutto a quelle derivanti dalle nuove tecnologie, necessarie a dare risposte all'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi presenti nei vari settori rientranti nel campo d'applicazione.

### **Svolgimento del rapporto di lavoro**

La disciplina del rapporto di lavoro <sup>[L. 11]</sup><sub>[SEP]</sub> necessita di una coerente omogeneizzazione per assimilare ed estendere le tutele e le garanzie a tutte le lavoratrici e i lavoratori delle diverse aree rientranti nel campo di applicazione del contratto della Mobilità Attività Ferroviarie.

Le norme dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato ed esaustivo le materie relative ai reciproci diritti e doveri dei dipendenti e delle aziende.

In questa sezione dovranno essere armonizzate le tutele necessarie a coniugare la posizione di lavoratore dipendente con le esigenze/necessità legate alla vita sociale e relazionale, alla salute e alla dignità della persona, nonché alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro, con i conseguenti obblighi di solidarietà e cura. Si rende necessario, altresì, estendere la fase di confronto a livello aziendale per le materie connesse alla



Five handwritten signatures or initials in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: 'Tm', a stylized 'MF', a signature that looks like 'A', another signature that looks like 'R', and a signature that looks like 'G'.



logistica.

In questo capitolo sarà contenuta anche la regolamentazione dei doveri del personale compresa la previsione delle possibili mancanze disciplinari e alle relative sanzioni applicabili in esito a procedure di garanzia precise e trasparenti.

Infine, è opportuno implementare a livello contrattuale strumenti idonei a prevenire il fenomeno delle aggressioni al personale e ai viaggiatori.

### **Orario di lavoro**

In considerazione della necessità di conciliare i tempi di vita-lavoro, per migliorare il benessere psicofisico occorrerà rivalutare l'insieme della prestazione lavorativa, anche attraverso l'introduzione del part time per il personale dell'esercizio e strutturando in tutte le aziende forme di lavoro agile.

### **Retribuzione**

Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del contratto della Mobilità Attività Ferroviarie la richiesta economica di incremento della retribuzione sarà adeguata a raggiungere tale obiettivo. Inoltre sarà richiesto un adeguato sviluppo del sistema di welfare.

### **Politiche attive di ricollocazione/riconversione del personale**

Per far fronte alle dinamiche di evoluzione dei contesti produttivi, all'interno del contratto si dovrà prevedere con le Associazioni Datoriali la possibilità di forme di ricollocazione/riconversione per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti in processi di riorganizzazione aziendale.

### **Second life**

In considerazione dell'allungamento del periodo lavorativo, in particolare per le mansioni usuranti, occorrerà verificare con le Associazioni Datoriali la possibilità di adibire i lavoratori, dopo un determinato numero di anni, ad altre attività anche attraverso la creazione di specifiche banche dati che contengano le specifiche competenze maturate dagli stessi.

L'invio alle controparti della presente piattaforma determina contestualmente la richiesta di formale avvio della trattativa di rinnovo contrattuale.

*Roma, 31 luglio 2019*

FILT *Guano*  
FIT *Luono*  
UILT *Luono*  
UGLTA *Luono*  
FAST *Luono*  
ORSA *Luono*

# **BOZZA PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PERSONALE DEI TRENI**

(maggio 2016)

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL si rivendicano i seguenti miglioramenti

## **ORARIO DI LAVORO**

### **LAVORO**

La variabilità della prestazione settimanale deve essere ridotta a +/- 3 ore (35 – 41 ore).

### **PRESTAZIONE GIORNALIERA**

- a) PdM:
  - 8 ore in fascia 5.01 - 23,59 elevabili a 8 e 30 minuti nelle prestazioni A/R se prevista la refezione;
  - 7 ore in fascia 0 - 5;
  - 10 ore con modulo a doppio agente in fascia 5,01 - 23,59;
  - 8 ore con modulo a doppio agente in fascia 0 – 5;
- b) PdB:
  - 8 ore in fascia 0 – 5;
  - 10 ore per PdB con prestazioni in fascia oraria 5-24

### **TERMINE DEL SERVIZIO**

- a) Chiarimento sul fatto che “lasciare il servizio” significa terminare la prestazione nella località programmata di fruizione del successivo riposo.
- b) Individuazione di procedure finalizzate ad evitare il superamento dei limiti di prestazione per disimpegno aziendale a fronte della richiesta di sostituzione del personale (mancata risposta o inadeguato provvedimento organizzativo).
- c) Nel caso in cui il lavoratore abbia richiesto la sostituzione, ma abbia comunque superato la prestazione di oltre un’ora rispetto al limite giornaliero previsto dal CCNL oppure di oltre due ore rispetto al turno programmato avrà diritto ad un giorno di permesso.

### **RIPOSO**

- a) Riposo giornaliero in residenza:
  - 14 ore dopo una prestazione interessante la fascia oraria 6,01-23,59;
  - 18 ore dopo i servizi che iniziano tra le 5.01 e le 6.00 o terminano tra le 0.00 e le 3.00
  - 22 ore dopo i servizi che interessano la fascia 3.01 e 5.00.
- b) Riposo Fuori Residenza:
  - riposo minimo di 7 ore non riducibili e da elevare a 8 ore quando è prevista la refezione;
  - la ripresa del lavoro dopo il riposo fuori residenza non può intervenire prima delle ore 2,30.
  - il riposo fuori residenza può essere assegnato solo in sede di formazione dei turni o di assegnazione del servizio (abrogazione vecchia circolare che prevede per il PdM la possibilità del RFR in occasione di servizi di riserva).
- c) Riposo Settimanale:
  - la ripresa del servizio dopo il periodo di riposo settimanale non può mai intervenire prima delle ore 6.00 (anche per i doppi riposi).

### **REFEZIONE**

Riduzione delle fasce orarie: 11,30-14,30 e 18,30-21,30.

Elevazione del tempo di pausa refezione da 30 a 40 minuti da calcolare al netto degli spostamenti per raggiungere e tornare dal locale di ristorazione convenzionato più vicino.

Per le giornate con prestazioni superiori alle 8 ore almeno una pausa refezione deve essere prevista all'interno dell'orario di lavoro.

### **EQUIPAGGIO**

a) PdM

- prestazione compresa tra le ore 5,01 e le ore 23,59: con almeno una figura (oltre al macchinista) in grado portare il treno fino ai soccorsi (al fine di garantire il diritto alla salute e al soccorso del personale);
- prestazione compresa tra le ore 0,00 e le ore 5,00: sempre 2 macchinisti;

b) PdB: mantenimento delle attuali squadre di scorta

### **LIMITI DI CONDOTTA**

Giornaliera 6 ore di cui max 3.30 consecutive; 4 ore e 30 consecutive per equipaggio con doppio Macchinista.

### **LOGISTICA**

- a) Abolizione Base operativa: l'inizio e la fine lavoro deve sempre intervenire nell'impianto di residenza amministrativa (utilizzo armadietti, cambio vestiario, posa/ritiro tablet/cell, etc), anche in applicazione sentenza n. C-266/14 del 10 settembre 2015 della Corte Europea.
- b) Garanzia del parcheggio presso l'impianto di residenza amministrativa per tutti quei servizi in cui il lavoratore non può utilizzare agevolmente i servizi pubblici rispetto al proprio domicilio.
- c) Adeguamento dei locali di sosta e individuazione dei requisiti minimi delle strutture di pernottamento.

### **PARTE ECONOMICA**

- Aumento Salario Professionale di 100€ PDM/PDB e di 120 Euro per PDM AV;
- Incremento di 10 euro della IUP per le giornate di riserva, traghettamento, corso formazione, ferie, malattia dopo 7° giorno, permesso, ecc.;
- Incremento di 2 euro l'ora delle indennità di condotta notturna e diurna a doppio agente e per la scorta notturna del PdB;
- Applicazione del trattamento di maggior favore della IUP nelle giornate con attività promiscue (condotta e riserva/traghettamento per PdM o scorta e riserva);
- Trasferimento della IUP dal Contratto aziendale al CCNL;
- Incremento di 1 Euro l'ora della diaria A/R e di 0,50 Euro l'ora per la diaria RFR Bonus anzianità di 60 Euro con 20 anni di servizio aumentato a 100 Euro con 30 anni di servizio;
- Incremento retribuzione di 1,5 volte la giornata di paga per i festivi lavorati per oltre 7 ore (oppure eliminazione del dimezzamento per prestazioni inferiori a tre ore).

### **INIDONEITÀ**

Riconoscimento del Salario professionale, della IUP parte fissa e della media delle competenze accessorie degli ultimi 3 anni per i lavoratori dell'esercizio inidonei assegnati ad altre mansioni (con minor retribuzione) che abbiano svolto almeno 25 anni di servizio nella mansione di origine. Per coloro che hanno anzianità inferiori, attribuzione proporzionale (1/25 per anno). I 25esimi mancanti di salario professione e di IUP parte fissa saranno integrati con 25esimi degli importi spettanti nella mansione effettivamente svolta a seguito dell'inidoneità.