



Esecutivo Nazionale

www.associazioneecat.it

cat@pec.associazioneecat.it

via dei Camapani 43 00185

ROMA tel. 3294555203 fax.

0108935794

Prot. N. 40 E.N /CAT 2015

coordinamento autorganizzato trasporti

Presidenza del Consiglio dei Ministri

usg@mailbox.governo.it

Al Presidente del Consiglio dei Ministri

Ministero del Lavoro e Politiche Sociali

segreteriaministro@pec.lavoro.gov.it

Al Ministro

Ministero delle infrastrutture e Trasporti

ufficio.gabinetto@pec.mit.gov.it

Al Ministro

Osservatorio sui conflitti sindacali nel settore dei Trasporti

Piazza della Croce Rossa, 1 Roma

0644234159

ufficio.gabinetto@pec.mit.gov.it

Commissione di Garanzia L.146/90

06 94539680

segreteria@pec.commissione-garanziasciopero.it

Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.a.

ntvspa@pec.it

Ep/c

Agens

agens@agens.it

Asstra

asstraservice@pec.asstra.it

ANSF

agenzia.sicurezza@pec.ansf.it

Roma, 25.6.2015

Oggetto: rinnovo ed integrazione procedure di raffreddamento

Con riferimento a quanto previsto dalle disposizioni legislative e dagli accordi in materia e a seguito dei quattro scioperi già effettuati, con la presente si RINNOVANO e si INTEGRANO le procedure di raffreddamento sulle seguenti problematiche, che investono in parte l'impresa e in gran parte gli organi istituzionali in indirizzo:

- 1) Riforma Regime Pensionistico
- 2) CCNL Attività Ferroviarie / Mobilità / Autoferro e Contratti Aziendali
- 3) Riordino Normativo / Normative di Sicurezza
- 4) Mercato del lavoro "Jobs Act"
- 5) Accordo 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro
- 6) Sicurezza sul lavoro; aggressioni al personale e reintroduzione "Vigilante" (integrazione)
- 7) Rinnovo CCNL Attività Ferroviarie / Mobilità / Autoferro e Contratti Aziendali (integrazione)
- 8) Soluzione problematiche economiche / normative pregresse (integrazione)

Con l'entrata in vigore della riforma del sistema pensionistico – decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge del 22 dicembre 2011, n. 214 – viene superata la normativa prevista per i lavoratori iscritti al Fondo Speciale istituito presso l'INPS, ai sensi dell'articolo 43 della legge n. 488 del 23 dicembre 1999 (Fondo Speciale Ferrovieri).

Dopo aver assistito al discrimine operato nei confronti dei neo assunti (dal 1° aprile 2000 in avanti) e dei ferrovieri delle altre imprese di trasporto, esclusi dal citato fondo speciale, la sopracitata disposizione legislativa ha eliminato in radice qualsivoglia trattamento differenziato nei confronti di alcune qualifiche, soggette ad una attività lavorativa particolarmente logorante, per via delle pesanti condizioni di lavoro (orari, ambienti, mezzi, ecc.). Dette qualifiche conseguivano il diritto alla pensione al raggiungimento dei 58 anni di età ed ora, in un solo colpo e senza alcuna ragionevole spiegazione, si sono viste innalzare tale limite, di fatto a 67 anni (ben nove anni in più).

Le attività richiamate sono direttamente connesse con la sicurezza e vengono svolte ad ogni ora del giorno e della notte (guida dei treni, turni di lavoro aciclici, attività svolte all'aperto, operazioni di aggancio/sgancio dei veicoli, ripetute salite e discese dai rotabili) e spesso, in condizioni ambientali disagiate.

Per tali attività lavorative sono richiesti particolari requisiti di idoneità psicofisica, che vengono verificati con specifiche visite sanitarie la cui frequenza, da triennale diviene annuale oltre i 55 anni.

Ne consegue che per i lavoratori interessati ed in particolare per il personale degli equipaggi dei treni, si aprono evidenti problemi circa la possibilità di mantenere oltre una certa età, l'idoneità alle attività da svolgere, con conseguenze dirette per la salute, per la sicurezza personale e della circolazione ferroviaria, per l'eventuale ricollocazione lavorativa e addirittura per il mantenimento del posto di lavoro.

È necessario pertanto un intervento legislativo, mirato al ripristino delle preesistenti condizioni pensionistiche, da estendere ai lavoratori di tutte le imprese ferroviarie, senza distinzione di data di assunzione, senza penalizzazioni economiche, e nel rispetto del generale principio di equità.

2) CCNL Attività Ferroviarie / Mobilità / Autoferro e Contratti Aziendali

Il CCNL della Mobilità/Attività ferroviarie in vigore dal 28 giugno 2012 e i successivi accordi aziendali, sottoscritti nelle varie imprese, hanno comportato per il personale una serie di peggioramenti normativi che oggi, a distanza di qualche anno sono confermati in tutta la loro gravosità.

Le criticità più importanti sono individuate nell'aumento dei limiti orari di tutte le tipologie di prestazione lavorativa, sia giornaliera che notturna, nella riduzione delle ore di riposo giornaliere, settimanali e annuali, nella programmazione su base individuale dei turni di servizio e nella conseguente non equilibrata ripartizione dei carichi di lavoro.

Nell'ambito dei trasporti, i cicli di lavoro sono spesso programmati sulle 24 ore e nel settore ferroviario il personale dei treni (Macchinisti e Capitreno) è esposto ai cosiddetti turni aciclici, caratterizzati da una totale irregolarità degli orari.

Il susseguirsi di alcune tipologie di prestazioni, quali quelle definite diurne ma con inizio dalle ore 5,00, impongono ai lavoratori ripetute sveglie in piena notte, tra le 3,30 e le 4,00. Se poi tali prestazioni vengono precedute o seguite da un servizio notturno (lavoro tra le 0,00 e le 5,00) si comprende quale squilibrio esse determinino per il fisico.

Nel pieno rispetto delle norme di legge e di contratto quindi, simili sequenze pongono il lavoratore (anche il più attento e scrupoloso), in una condizione di estremo disagio e di seria difficoltà circa il mantenimento del richiesto livello di attenzione, di prontezza di riflessi e capacità di reazione.

Di fronte ad una siffatta situazione, si registra una totale assenza di regole “restrittive” sull'orario di lavoro; le vigenti regole hanno come unici limiti quelli previsti dal D.lgs. 66/2003, cioè le disposizioni generali per un qualsiasi lavoratore.

Da quest'ultimo aspetto nasce la ferma protesta che eleviamo verso le istituzioni: se è lecito invadere la sfera privata di questi lavoratori (con rigidi protocolli e continui controlli di idoneità psicofisica) al fine di garantire sicurezza, ancor più è doveroso intervenire su tutti i restanti aspetti che generano analoghi effetti negativi sulla loro efficienza e sul loro lavoro, in primis con azioni preventive, che riguardino i limiti dell'orario di lavoro e l'organizzazione dei turni.

Basti pensare che con le attuali normative contrattuali (peraltro condivise da esponenti sindacali che poi non sono soggetti a tali turni) è possibile lavorare fino a 17 ore nell'arco di 24, con una pausa in mezzo che al netto dei tempi per i pasti si riduce di fatto fino a 5 ore.

Parimenti è possibile doversi svegliare a casa tra le 3 e mezza e le 4 di notte per iniziare il lavoro alle 5 e doverlo proseguire fino alle 15 o fino alle 16, in caso di ritardo treno. Stesso ragionamento vale per la successione delle altre tipologie di prestazioni, che risultano antitetiche a qualsivoglia esigenza fisiologica, specie per quanto attiene i ritmi sonno/veglia.

Senza contare che nei contratti risulta anche possibile derogare rispetto ai limiti minimi per il riposo giornaliero, imposti per legge (D.lgs. 66/2003), senza la garanzia di un adeguato recupero psicofisico.

In definitiva, le istituzioni e le aziende non possono essere attente e scrupolose solo quando invadono la vita privata dei lavoratori e girarsi altrove, facendo finta che il problema non esista, quando gli stessi lavoratori sollevano questioni scientificamente rilevabili, quali l'impossibilità di far fronte a turnazioni e sequenze lavorative ingestibili dal punto di vista fisiologico.

Non si può pensare che l'incredibile aumento dell'inosservanza delle fermate per servizio viaggiatori, anche in stazioni importanti, possa essere dovuto a semplici distrazioni, così come non si può pensare che il rimedio possa essere la reintroduzione del famigerato pedale (quello impropriamente definito vigilante). Soltanto una profonda ignoranza

sulla bibliografia mondiale su tale apparecchiatura, può condurre a sostenere che essa possa servire a mitigare il rischio di errore umano.

La sensazione che abbiamo, è invece che si voglia in tal modo mascherare la realtà dei fatti, si voglia cioè spostare l'attenzione dal vero problema; l'eccessiva gravosità dei turni di lavoro, che non consente ai lavoratori di recarsi al lavoro riposati e al 100% della condizione fisica. Deve essere chiaro che un lavoratore stanco che si addormenta è pericoloso esattamente come coloro che abusano di alcool o utilizzano stupefacenti.

In concreto, necessitano interventi mirati di natura legislativa, che tengano conto delle specificità lavorative e di come queste incidono sugli equilibri biologici dei lavoratori, fissando limiti correttivi che ne tutelino in modo adeguato la salute.

Dal canto loro, le aziende devono consentire ai lavoratori di intervenire (attraverso una rappresentanza diretta) in modo efficace, sulla programmazione dei loro turni di lavoro. Nella maggior parte dei casi, non si tratta nemmeno di produrre maggiori costi a carico delle imprese.

Le normative di lavoro per taluni gruppi di lavoratori devono avere una stringente natura legislativa (come accadeva non molto tempo fa con il DPR 374/83) – senza lasciare al “mercato” e alla “concorrenza” aspetti concretamente connessi alla sicurezza; esse devono inoltre comprendere una significativa e logica mitigazione dei limiti generali di orario di lavoro, in linea con i precetti civilistici (art. 2087 c.c.), prevedendo l'effettiva partecipazione dei lavoratori nella gestione della turnazione stessa.

Al contrario, registriamo da parte delle imprese una tendenza diametralmente opposta, quella cioè di chiudere ai lavoratori ogni spazio di reale contrattazione, attraverso l'affidamento della gestione turni a sistemi informatizzati (in Trenitalia si chiama IVU CREW MANAGEMENT), impostati esclusivamente sulla base dei limiti di lavoro contrattuali e completamente avulsi da qualsivoglia valutazione in ordine alle esigenze biologiche dei lavoratori.

3) Riordino Normativo / Normative di Sicurezza

Il riordino delle norme di sicurezza per la circolazione ferroviaria, attraverso l'emanazione da parte di ANSF del Regolamento di Circolazione Ferroviaria (RCF), costituisce certamente una semplificazione poiché enuncia i principi generali che il gestore dell'infrastruttura e le imprese ferroviarie sono tenuti a rispettare nell'emanare disposizioni di esercizio e regolamentari.

Non v'è dubbio che la semplificazione è certamente intervenuta per chi, ai vari livelli, emana le disposizioni, ma i lavoratori coinvolti nelle attività di sicurezza stanno constatando la condizione esattamente opposta.

Il proliferare di normative aziendali, sia perché imposte dal “riordino”, sia per adeguamenti rispetto alla organizzazione interna delle aziende, genera un'infinita quantità di norme e di casistiche. I lavoratori si trovano pertanto ad agire in un ambito di minori certezze, con sempre maggiori difficoltà di adeguamento, rispetto al continuo variare delle norme che regolano la propria mansione.

Il ruolo assegnato alle rappresentanze dei lavoratori si limita alla sola informazione e consultazione, senza tener conto del fatto che alla fine, tutte le complessità generate dalle disposizioni di ANSF e dalle esigenze di massima economicità delle imprese, vengono scaricate proprio sugli operatori della sicurezza.

Basti pensare all'ipotizzato azzeramento del ruolo del Capotreno sulla partecipazione alle prescrizioni di movimento del treno; ciò semplifica certamente il compito del gestore della rete ma carica tutte le incombenze – in via esclusiva – al macchinista, peraltro rimasto solo in cabina di guida.

4) Mercato del lavoro “Jobs Act”

Le recenti misure per il mercato del lavoro varate dal governo Renzi, col cosiddetto Jobs Act, oltre a non poter essere condivise sul piano del principio, non tengono in nessun conto degli strumenti “ricattatori” che, di fatto, sono entrati nelle disponibilità datoriali (possibilità di demansionamento, controllo a distanza del lavoratore, ecc), indebolendo ulteriormente la posizione dei lavoratori già messe a dura prova da una situazione di crisi economica devastante. Perseguire la completa deregolamentazione del lavoro per fare accettare ai lavoratori qualsiasi occupazione senza diritti e con salari da fame non può essere la soluzione per uscire da questo periodo di difficoltà.

5) Accordo 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro

L'accordo del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, mette seriamente a rischio la democrazia sindacale nei luoghi di lavoro, stravolgendo principi costituzionali relativi al diritto di sciopero e al diritto di associazione e alimentando un sistema di monopolio sindacale nel reciproco interesse dei contraenti e non dei lavoratori.

6) Sicurezza sul lavoro; aggressioni al personale e reintroduzione “Vigilante” (integrazione)

Aggressioni: la riduzione del personale dei treni e delle stazioni, unitamente ai tagli lineari sulle forze dell'ordine, che hanno pesantemente colpito i presidi Polfer, hanno trasformato stazioni e treni in una sorta di terra di nessuno. I recenti e gravissimi fatti di cronaca non sono certo inattesi o isolati. Tagli sulle forze dell'ordine e riduzione del personale ferroviario sono state scelte scellerate a cui bisogna ripensare per assicurare livelli minimi di sicurezza e di legalità.

Vigilante (UOMO MORTO). La decisione di reintrodurre l'UOMO MORTO, camuffandolo da sistema vigilante, è una beffa insopportabile, perché il sistema è ritenuto concordemente pericoloso dalla bibliografia internazionale. Anche i punti di reiterazione erano stati tollerati ed ammessi come transitori già nel documento della “COMMISSIONE Mista ex accordo sindacale del 25 gennaio 2006”. Commissione composta da luminari in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Assessors). In quel documento si definì il VACMA con punti di reiterazione “come un sistema atto a rilevare la presenza operativa piuttosto che la vigilanza in senso stretto”. Nel medesimo documento gli assessors dichiaravano: *“Si ritiene quindi che il suo impiego possa trovare una giustificazione temporanea finché non sarà compiutamente implementato il sistema di sicurezza di controllo della marcia del treno e che, per quanto riguarda il controllo effettivo della vigilanza del macchinista, vadano esplorati altri possibili sistemi, che in questi ultimi anni si stanno testando nei trasporti, atti a discriminare tempestivamente condizioni di ipovigilanza con metodi non invasivi e non disturbanti l'operatività della persona.”*

E' intollerabile che un sistema ferroviario come quello italiano, oggi totalmente coperto dai Sistemi di Controllo Marcia Treno, debba essere acriticamente assoggettato a regole europee che sono condizionate dalle arretratezze tecnologiche

delle reti ferroviarie di altre nazioni, nonché dallo storico impiego dell'UOMO MORTO, radicatosi in quei paesi all'inizio del 1900, nonostante la scienza lo abbia poi qualificato come strumento inutile ed anzi dannoso.

E' inoltre risaputo che sul medio periodo tutti gli operatori, per evitare la richiesta di "riconoscimento a sorpresa" dell'apparecchiatura (che è l'elemento disturbante per il lavoratore), finiscono con l'azionare ossessivamente l'interfaccia più agevole, anticipando la suoneria dell'apparecchiatura e generando una sorta di "effetto ninna nanna".

Nel 2005 servirono, purtroppo, 17 morti (Crevalcore, 07/01/2005) per capire che effettivamente l'apparecchiatura non serviva a niente ed era realmente dannosa. A distanza di 10 anni se ne ripropone l'introduzione, perché ce lo imporrebbe l'Europa.

Al di là delle considerazioni scientifiche, un minimo di orgoglio nazionale dovrebbe condurre ad applicare le normative europee con ragionevolezza e con l'introduzione di eccezioni e di accorgimenti adeguati al nostro paese che, una volta tanto, può vantare una condizione di maggiore modernità e di superiorità tecnologica.

7) Rinnovo CCNL di Settore (Mobilità, Attività Ferroviarie, NTV, ecc); rinnovo Contratti Aziendali e/o Integrativi

Evidenziamo che vi è la necessità di rivedere profondamente sia la parte normativa, migliorandola (per i concetti riportati al punto 2), sia la parte economica dei contratti. I prossimi rinnovi contrattuali devono tenere conto che quest'ultimi sono stati realizzati al ribasso, sia normativamente che economicamente, e che via via hanno causato la perdita di valore d'acquisto dei salari dei lavoratori interessati. Vanno anche eliminate tutte quelle storture (accordi di start up ecc.) che hanno creato dumping salariale fra le imprese.

Per quanto sopra la scrivente si riserva di inviare una propria elaborazione circa il rinnovo contrattuale.

8) Soluzione problematiche economiche/normative pregresse

Risultano alla scrivente anomale interpretazioni circa l'applicazione dell'orario di lavoro. Inoltre in molte realtà risulta praticamente impossibile fruire delle ferie contrattuali. Infine non ancora stati riconosciuti ai lavoratori di numerose imprese i premi risultato o assimilati.

La scrivente, in riferimento a quanto sopra, ritiene doveroso specificare le criticità relative all'impresa in indirizzo:

- rinnovo CCL, passaggio a CCNL Attività Ferroviarie

E' arrivato il momento che anche NTV aderisca al CCNL Mobilità-Attività Ferroviarie, evitando il dumping normativo e salariale. Non si può pretendere pari trattamento sul mercato del trasporto AV rispetto a TI, e non riconoscere un pari trattamento ai propri dipendenti e quelli del suo competitor. Non si fa la concorrenza sulla pelle dei lavoratori.

- in attesa del rinnovo, aumento competenze

In attesa del rinnovo contrattuale, si sollecita l'adozione di misure di adeguamento salariale tampone urgenti per l'innalzamento del netto (che ad oggi sono i più bassi della categoria per quanto riguarda le figure professionali in possesso di abilitazione) quali ad esempio l'innalzamento di tutte le indennità giornaliere e l'introduzione di indennità tipicamente ferroviarie (condotta anche in funzione del modulo di condotta, scorta, diaria, provvigioni individuali, etc.).

- pagamento premio di risultato 2014

Da contratto tale premio nasce per *"riconoscere ai lavoratori il giusto valore al contributo da loro apportato, in termini di qualità-produttività"* (All.3A). Non esiste dunque ragione al mondo che giustifichi la sua mancata erogazione. Sempre da CCL NTV (All. 3A.2) risulta chiaro ch'esso non è in alcun modo legato al risultato economico dell'azienda (a differenza del "Super Premio", All. 3A.3), ma solo a *"gli obiettivi individuali e di gruppo professionale di qualità dei servizi e di produttività"*. Dovrebbe quindi l'azienda chiarire quali obiettivi avrebbe fallito ciascun dipendente.

- riconoscimento del livello d'inquadramento (e minimo salariale) in base ad abilitazioni conseguite

Utilizzare personale pur debitamente abilitato e certificato in impieghi superiori a quelli per cui egli viene retribuito (non preoccupandosi del carico di responsabilità ed oneri aggiuntivi che derivano dal ruolo superiore) è semplicemente ingiusto, oltre che umiliante per la professionalità dei lavoratori.

- congrua visibilità turni ed equa ripartizione carichi di lavoro

Si richiede di estendere la visibilità dei turni, ed in particolar modo dei riposi, almeno all'intero arco tra due cambi orario per tutto il personale operante su turni. Dopo anni, per gran parte dei lavoratori NTV è poi ancora un'utopia la ciclicità dei servizi che garantirebbe un'equa ripartizione dei carichi di lavoro ed un rapporto con la distribuzione non fondato sul *do ut des*, che come sempre si risolve a vantaggio aziendale. Inoltre vanno definiti parecchi istituti applicativi dell'organizzazione del lavoro ad oggi ancora affidati alla contrattazione individuale e spesso risolti dall'azienda con la prepotenza e l'intimidazione, derivante dall'opacità gestionale (riserve, lavoro straordinario oltre la prestazione, ripartizione festività, pause, fruizione pasto, ecc.)

- individuazione di un piano per livellare i salari tra pari ruolo

Dopo tre anni di esercizio sarebbe ora di porre sul tavolo il problema dei superminimi, ennesima scelta sciagurata dell'azienda che ha creato un gap salariale tra dipendenti che svolgono la medesima mansione. È necessario un piano, meglio se contestualizzato con il nuovo contratto, che porti ad una graduale parificazione salariale (che, come suggerisce il buon senso, va di pari passo anche con il livellamento delle competenze tra lavoratori "esperti" e "junior") e nel medio termine all'azzeramento delle arbitrarie disuguaglianze in essere.

- trasparenza nell'applicazione della solidarietà

Vista l'ennesima carta bianca concessa ad NTV delle sigle firmatarie con l'accordo di aprile, come prevedibile, l'azienda ha applicato quote di solidarietà in modo disomogeneo tra lavoratori di pari mansione a seconda dell'impianto di appartenenza nonché quote anche a figure professionali che, per stessa ammissione aziendale, non presentano alcun esubero. Serve chiarezza ed un metodo che non appaia discriminatorio.

- utilizzo personale in quiescenza

In particolare per il punto evidenziato sopra è inconcepibile l'utilizzo di macchinisti in pensione; vista la situazione aziendale, si auspica che tra i tagli previsti vi sia anche la rinuncia a tutto il costoso personale "senior".

- riconoscimento degli spostamenti di servizio come lavoro

Parrebbe ovvio, ma ancora non si riesce ad ottenere dall'azienda il banale riconoscimento come orario di lavoro del taxi per il viaggiante in RFD, e addirittura di una qualsiasi vettura per tutte le altre figure professionali (OI, personale di terra, ecc). Come se tali spostamenti fossero effettuati per godimento privato, anziché comandati per esigenze di servizio.

- stop distinzione riposo spettante/aggiuntivo

Da parecchi mesi l'azienda, con una scelta unilaterale priva di alcun fondamento contrattuale, ha deciso di distinguere tra riposo "spettante" ed "aggiuntivo". Si chiede di porre fine, tra gli altri, anche a questo abuso.

- definizione chiara dei moduli di condotta utilizzabili in azienda

In base al tipo di servizio (invio di AGV, G2000 o soccorso in linea), alle fasce orarie di impiego (servizi notturni) e alla qualifica del secondo agente (TM, TS, OI), chiarire in modo analitico per quest'ultimo i compiti e le competenze (prova freno, unioni, ecc). Differenziare l'indennità del PdM in base al modulo di condotta, riconoscendo la maggior mole di lavoro che grava su di lui in alcune di quelle fattispecie.

In definitiva, sollecitiamo un intervento sia istituzionale sia aziendale finalizzato a riesaminare tutte queste criticità per una maggiore tutela del lavoro e della sicurezza nel senso più esteso del termine, poiché l'estrema precarietà e gli errori degli operatori addetti alla sicurezza ferroviaria possono determinare pesantissime conseguenze, finanche veri e propri disastri.

La presente comunicazione è trasmessa ai sensi e per gli effetti di cui all'art.2 comma 2 della legge 146/90 così come modificata dalla legge 83/2000.

per l'Esecutivo Nazionale

Antonino Catalano



catalano@associazioneecat.it