

Linee Guida di Piattaforma per il Rinnovo del Contratto della Mobilità

Area Contrattuale Attività Ferroviarie 2024-2026

Premessa

Lo scorso 11 luglio le OO.SS. firmatarie degli attuali assetti contrattuali (Contratto delle Mobilità / area Attività ferroviarie e Contratto Aziendale FSI), hanno inviato alle Aziende e Controparti Datoriali le Linee Guida di Piattaforma per il Rinnovo del Contratto della Mobilità Area Contrattuale Attività Ferroviarie 2024-2026.

L'Associazione CAT, con il presente documento, intende presentare alle Aziende e Controparti Datoriali, alle Organizzazioni Sindacali, al Governo ma soprattutto, ai Lavoratori, un'elaborazione per le Linee Guida di Piattaforma per il prossimo Rinnovo dei suddetti contratti, basata su quelli che (a nostro avviso), sono i punti più importanti (anzi fondamentali), per far sì che i dichiarati obiettivi che il documento sindacale si prefigge, possano essere raggiunti.

Abbiamo specificato "ai Lavoratori" in quanto, principio democratico vuole che, una piattaforma rivendicativa per il rinnovo del contratto di lavoro (di parte sindacale), venga in primis discussa con i lavoratori ed in essa siano rappresentate le istanze ed esigenze degli stessi.

Concordiamo assolutamente sul fatto che: ... *"Occorra un modello contrattuale che diventi strumento di regolazione ed orientamento dei processi di riassetto del trasporto ferroviario, che consolidi politiche di fliera in grado di valorizzare una sfida basata sull'innovazione e la qualità del lavoro"*;

Concordiamo anche e soprattutto sul fatto che: ... *"Il Contratto della Mobilità Attività Ferroviarie debba diventare l'unico riferimento normativo tra le Imprese del settore, quale strumento necessario per incrementare i diritti e le tutele delle professionalità del settore ferroviario, in contrasto alle politiche iperliberiste dei player europei del settore."*

Ma per far sì che questo obiettivo sia realizzato, è necessario un passaggio legislativo, è necessario battersi affinché il legislatore finalmente recepisca tale necessità ed emani delle politiche di indirizzo precise, sull'applicazione del contratto della Mobilità per le aziende del settore. Ciò è fondamentale e dovrebbe essere perorato con forza dalle Organizzazioni sindacali ma anche da quelle Parti Datoriali che hanno a cuore una concorrenza sana, basata sull'efficienza e l'innovazione e non sul costo del lavoro. L'ultima traccia ufficiale di tale comune intento risale ad oltre 10 anni fa (premessa al CCNL della Mobilità del 2012).

Oltretutto pensiamo che garantire regole comuni per tutti i lavoratori del settore, dovrebbe essere interesse primario del legislatore (quale principio di regolamentazione) e ciò noi chiediamo a gran voce.

Queste premesse a maggior ragione, in un momento storico dove il governo sembra voglia accelerare per una privatizzazione e quotazione in borsa del Gruppo FSI.

Sistema delle Relazioni Industriali

A partire dal rinnovo contrattuale del 16/04/2003 è iniziato un percorso che ha portato (attraverso diversi passaggi e sino ad arrivare alle norme contrattuali attualmente in vigore), ad un vero stravolgimento, in senso negativo, per quanto riguarda il sistema di relazioni industriali.

Sino ad allora, nel Contratto Collettivo Nazionale delle Ferrovie dello Stato, vi era un sistema di relazioni industriali basato su un solido equilibrio tra le materie oggetto di informazione e quelle oggetto di contrattazione, che garantiva alla parte sindacale pari dignità ai tavoli (sia nazionali che territoriali) e consentiva alle rappresentanze dei lavoratori di poter contrattare ai vari livelli di competenza, tutti gli aspetti correlati all'organizzazione del lavoro.

Quel sistema di relazioni industriali è stato via via quasi completamente demolito. Le materie oggetto di contrattazione, soprattutto a livello territoriale/di unità produttiva e soprattutto per il personale mobile, sono state quasi completamente azzerate.

In recepimento delle norme comunitarie, già da qualche anno era in atto in Italia, il processo di liberalizzazione del mercato ferroviario; per questa motivazione fu ritenuto necessario riformare anche gli assetti contrattuali, evidentemente ritenuti non più adatti al mutato quadro normativo ed alle spinte in senso liberista del mercato.

In una logica di apertura del mercato ferroviario alle imprese private, venne introdotto il nuovo assetto, basato sul doppio livello contrattuale e composto dal "CCNL delle Attività Ferroviarie (primo livello di riferimento per il settore) e dai contratti aziendali in F.S. (Contratto Aziendale di secondo livello e accordo di confluenza al CCNL delle A.F.).

Con quel rinnovo contrattuale, nella parte "Orario di Lavoro" venne introdotta la "Disciplina Speciale per il Personale di Macchina e il Personale di Bordo", all'interno della quale furono inseriti notevoli appesantimenti normativi. Ciò che fino ad allora veniva regolamentato a livello legislativo (DPR 374/83), con tutte le garanzie che ciò comportava per il personale, venne meno, in favore della nuova regolamentazione contrattuale.

Il successivo passaggio (in vigenza contrattuale 2003) fu l'introduzione per il Personale Mobile di Trenitalia, del sistema dei turni individuali, con tutti i successivi accordi nazionali sulla materia.

Con il rinnovo contrattuale del 2012 fu introdotto il CCNL della Mobilità (con l'intento di dare comune regolamentazione alla parte Attività Ferroviarie e alla parte Autoferrotranvieri), basato su 4 punti base (premessa, campo di applicazione, sistema delle relazioni industriali e mercato del lavoro); come sappiamo, il velleitario intento è rimasto sulla carta.

Nella parte Attività Ferroviarie e Contratto Aziendale FS furono introdotti ulteriori appesantimenti normativi; nella Disciplina Speciale per il Personale di Macchina e il Personale di Bordo sono state introdotte le sezioni differenziate, contenenti le norme di utilizzo del personale mobile delle varie divisioni e, furono consolidate tutte le norme in precedenza concordate sul sistema IVU dei turni individuali.

Ciò ha decretato, con l'assenso dei sindacati firmatari, la fine della contrattazione (a livello territoriale/di unità produttiva) dell'organizzazione del lavoro e dei turni del personale mobile.

Il ruolo ed il peso delle RSU hanno perso completamente di significato; praticamente tutte (o quasi) le importanti materie che rientravano nelle prerogative di contrattazione delle RSU, (consistenze e fabbisogni organici, organizzazione del lavoro, turni di lavoro, aspetti di supporto logistico, ecc.), non sono più appunto, oggetto di contrattazione.

La definizione stessa di "turni di servizio" per il personale mobile è via via sparita dai testi contrattuali (ora si chiamano "programmazione aziendale", "piani di lavoro aziendali", ecc.), la contrattazione territoriale è relegata alla mera introduzione di ulteriori flessibilità, utili esclusivamente "all'aumento della produttività delle aziende"; non si contratta neanche più la ripartizione nazionale.

Ultimo passaggio, la sottoscrizione degli Accordi Interconfederali sulla Rappresentanza, integralmente recepiti nell'attuale CCNL 2016 che sanciscono (per i soggetti firmatari/aderenti) la rinuncia a gran parte delle precedenti prerogative conflittuali.

Il disastro politico/sindacale di questa escalation che dura da 20 anni è sotto gli occhi di tutti. Gli aspetti relazionali sindacali sono al collasso, le condizioni di lavoro (soprattutto del personale mobile) sono quasi ai limiti di legge eppure, nelle linee guida presentate dai sindacati firmatari non vi è traccia di tutto ciò; noi ci chiediamo: COME È POSSIBILE?

Come è possibile che non vi sia un minimo ripensamento su ciò che è stato fatto? Come è possibile che non vi sia traccia di rivendicazione verso le aziende e i soggetti istituzionali, per l'introduzione/recupero di "regole certe" sull'applicazione dei contratti e per un sistema equilibrato di relazioni, che restituisca il giusto valore ed il giusto peso alla contrattazione?

Una piattaforma rivendicativa non può prescindere da ciò, occorre una ferma presa di posizione su questo ed occorre, assolutamente, restituire il giusto spazio alla contrattazione territoriale ed alle prerogative delle RSU.

In conclusione, il sistema delle relazioni industriali deve tornare ad essere strutturato in maniera equilibrata tra ciò che rientra nelle prerogative delle aziende e ciò che rientra nella contrattazione tra le parti a tutti i livelli, sul modello e con l'impostazione prevista nelle strutture contrattuali ante 2012.

Campo di Applicazione

Rispetto all'attuale formulazione ... *omissis* ... "Il presente CCNL si applica ai dipendenti delle imprese che esercitano le attività per il trasporto di persone e merci su ferrovia ed i servizi connessi (quali, la manutenzione e la riparazione dei rotabili, la manovra, la vendita, ecc.), i servizi complementari e accessori nell'ambito delle attività di trasporto ferroviario, nonché le attività di gestione della rete infrastrutturale ferroviaria, assicurandone il mantenimento in efficienza, la sicurezza e lo sviluppo." ... *omissis* ..., il campo di applicazione deve essere esteso a tutti i lavoratori degli Appalti Ferroviari, senza distinzione di attività, in quanto tutte dette relative attività sono e debbono essere considerate connesse e parte integrante della filiera produttiva del prodotto "Trasporto Ferroviario". Una cultura ferroviaria legata alla conoscenza delle regole di esercizio sicuramente servirebbe per consapevolizzare i tanti lavoratori del settore che, anche ultimamente, sono balzati alle cronache per i gravi incidenti mortali di cui sono stati vittime.

Inoltre, come evidenziato in premessa, è assolutamente necessario che le parti (Confederazioni Sindacali e Confindustria), dopo 20 anni di comuni dichiarati intenti, producano il massimo sforzo (nel rispetto dei rispettivi ruoli) nei confronti del Legislatore, affinché si ottenga finalmente l'obbligatorietà di applicazione del CCNL della Mobilità/Area Attività Ferroviarie, a tutti i soggetti ricompresi del "Campo di Applicazione", attraverso l'emanazione di "clausole vincolanti", ai fini della verifica dei requisiti necessari e all'ottenimento delle relative certificazioni.

Affidamenti per Bando di Gara

Secondo la stessa logica di mantenimento, dei diritti acquisiti sia sul piano normativo che sul piano economico, previdenziale ecc., nei casi di affidamento per bando di gara dei servizi di Trasporto Regionale (attualmente affidati a Trenitalia S.p.A.), ad altra impresa ferroviaria o a società partecipate, devono essere mantenute tutte le condizioni previste sia dal CCNL di primo livello e sia dal Contratto Aziendale di secondo livello di Gruppo FSI, per tutti i lavoratori transitati e per tutta la durata del rapporto di lavoro. Secondo noi, rispetto a questa logica, le esperienze di TRENORD e TPER dovrebbero essere ricondotte nell'ambito contrattuale ed organizzativo TRENITALIA.

Appalti Ferroviari

Concordemente con quanto evidenziato nel precedente capitolo (Campo di Applicazione), relativamente al settore degli Appalti Ferroviari e rispetto all'attuale formulazione, va eliminato il grave vulnus in base al quale viene garantita l'applicazione del CCNL della Mobilità/Area Attività Ferroviarie, solo ad alcune categorie di detto settore ... *omissis* ... *"In coerenza con gli obiettivi congiuntamente dichiarati nel precedente capoverso, le aziende appaltatrici rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, affidatarie dei servizi/attività di seguito specificati, applicheranno, indipendentemente dalla tipologia giuridica dell'impresa appaltatrice, il presente CCNL ai propri dipendenti:*

- *accompagnamento treni notte e relativi servizi ausiliari;*
- *assistenza a persone con disabilità o mobilità ridotta;*
- *ristorazione a bordo treno e relativi servizi ausiliari;*
- *pulizia a bordo treno, negli impianti e negli uffici e relativi servizi ausiliari (ad es. ferrotel, servizi igienici);*
- *manovra di materiali rotabili svolta negli impianti ferroviari e nei raccordi." ... omissis.*

Ciò crea una evidente, ingiustificata e grave disparità di trattamento nei confronti di diverse categorie di lavoratori, facenti parte della filiera produttiva del prodotto "Trasporto Ferroviario" e ai quali, nei cambi appalto non viene garantita l'applicazione del CCNL della Mobilità/Area Attività Ferroviarie.

A tutti i lavoratori del settore devono essere garantiti indistintamente non solo il mantenimento del posto di lavoro ma anche tutti i diritti normativi ed economici, derivanti dall'applicazione, nei "Trasferimenti d'Azienda", del CCNL della Mobilità/Area Attività Ferroviarie, pertanto nei relativi articoli, devono essere eliminati tutti i riferimenti ai "Contratti Merceologici di riferimento".

Una menzione particolare va alle attività di manutenzione delle infrastrutture. Questo settore è diventato una giungla, con una rete di appalti e subappalti che supera le logiche legate alla necessità di competenze tecniche. Ciò che si evidenzia è una guerra spietata fatta sul costo del lavoro e sulla pelle (IN SENSO LETTERALE DEL TERMINE) dei lavoratori del settore. Le conseguenze sui livelli di sicurezza per questi lavoratori sono sotto gli occhi di tutti. È assolutamente improcrastinabile un ripensamento di questo sistema del "mercato del lavoro" e l'avvio di un percorso progressivo di reinternalizzazione di attività tanto delicate e pericolose.

Equipaggi Treno – Soccorso all'Agente Solo di Condotta

La questione è annosa. Dal 2009 (anno di introduzione dell'agente solo di condotta sui treni italiani), il problema del soccorso, in caso di infortunio/malore all'unico macchinista presente sul treno, non ha mai trovato una reale e definitiva soluzione, che sia idonea (in accordo con la legislatura vigente), a garantire – secondo le procedure aziendali – un soccorso qualificato ed in tempi rapidi, all'equipaggio dei treni.

Le procedure aziendali disciplinano tutte le casistiche di infortunio/malore riguardanti sia i viaggiatori che i componenti dell'equipaggio treno e, per tutte le casistiche (tranne che per l'unico macchinista – se non presente sul treno altro agente abilitato alla condotta), dette procedure prevedono che il convoglio si sposti verso il punto individuato per l'intervento del SSN, riducendo al minimo i tempi del soccorso.

Nel caso di infortunio/malore dell'unico macchinista il treno non può essere spostato e ciò rappresenta un grave vulnus, per la tutela del "diritto alla salute" del macchinista infortunato.

Numerose sono le prescrizioni emanate in tal senso dalle ASL, coinvolte sulla questione, dai RLS dei macchinisti, numerose sono state le procedure sperimentali a riguardo ed un dato risulta ormai acclarato: poter spostare il convoglio verso il punto individuato per l'intervento del SSN, è assolutamente fondamentale per ridurre al minimo i tempi del soccorso e del trasporto degli infortunati.

Per affrontare la problematica (tuttora aperta sui tavoli nazionali con le organizzazioni sindacali) si è ampiamente ragionato della possibilità di dotare il Capotreno o il TPT sui treni merci, di una patente ad hoc (CHE NORMATIVAMENTE È NON PREVISTA), che sia idonea a spostare il convoglio a limitata velocità sino alla prima località di servizio.

Questa soluzione è a nostro avviso, folle quanto impraticabile. Per una questione di mero contenimento dei costi, gravare un collega (Capotreno o TPT) della responsabilità di un'operazione così delicata (che potrebbe rappresentare la differenza tra la vita o la morte del collega macchinista), da compiere in tempi stretti, in condizione di forte pressione ed in mancanza della pratica quotidiana dell'attività di condotta, è un'assurdità.

La normativa ANSFISA e le declaratorie contrattuali stabiliscono in maniera precisa ciò che è "attività di condotta". Per svolgere detta attività occorre una formazione precisa nonché una pratica continuativa che il Capotreno o il TPT (che svolgono solamente e regolarmente le attività di loro competenza e non l'attività di condotta), non possono avere.

Ragionare (come è stato fatto in questi anni) di poter raggiungere con i soccorsi, il treno fermo e immobilizzato, in tutti i punti della rete è assurdo e si è già dimostrato tale nelle numerose esercitazioni svolte. L'unica soluzione è poter spostare il convoglio sempre e comunque, secondo le normali condizioni di marcia e cioè, trovare una soluzione organizzativa che garantisca la presenza su tutti i treni di due persone abilitate all'attività di condotta, secondo quanto previsto dalla normativa e dalle declaratorie su menzionate. Spetta poi alla capacità organizzativa delle aziende temperare l'esigenza di contenimento dei costi con il rispetto dei diritti garantiti dalla legislazione vigente. Il "diritto alla salute" è per tutti, non si può accettare che per il "macchinista solo" ci possano essere minor tutele; occorre valutare concretamente la possibilità di introdurre una figura polifunzionale a bordo treno, che cumuli in maniera completa le mansioni di condotta con quelle di accompagnamento treni o le mansioni proprie del TPT sui treni merci.

A maggior ragione in questo momento storico e politico, nel quale le spinte liberiste e di massima concorrenza nel settore ferroviario a livello europeo si fanno sempre più pressanti, occorre che i

lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori, ragionino adesso e senza indugio su questa soluzione che, a nostro avviso, è l'unica in grado di salvaguardare il "diritto alla salute", garantire una "dignità professionale" ai lavoratori degli equipaggi e salvaguardare posti di lavoro.

Non c'è più tempo né spazio per difendere posizioni di singole categorie che si sono ampiamente dimostrate antistoriche. Le dichiarazioni pubbliche dei rappresentanti del governo, sulla paventata necessità di spingere al massimo la concorrenza nel trasporto delle merci, non lasciano spazio a margini interpretativi.

La tentazione dei governi liberisti (compreso il nostro) di andare a mettere mano all'attuale impianto legislativo è forte. Nel silenzio generale, il "diritto alla salute" rischia concretamente di essere relegato a diritto di serie B in favore del massimo profitto, sia nel settore merci che ovviamente anche in quello viaggiatori. Le associazioni datoriali delle imprese ferroviarie (soprattutto nel settore merci) da sempre caldeggiavano i modelli di equipaggio europei.

Il rischio che i lavoratori degli equipaggi vengano definitivamente isolati (sul modello già attuato in altri paesi europei) è molto alto, così come è alto il rischio che sui treni italiani, di figura professionalizzata ne rimanga solo una, il macchinista solo. Occorre perorare con forza e adesso una soluzione; questa a nostro avviso non può che essere quella del macchinista/capotreno polifunzionali e macchinista/TPT polifunzionali.

L'introduzione di questo tipo di polifunzionalità può essere sicuramente ragionata in primis per le nuove generazioni di Macchinisti, Capotreno e TPT. Il corposo ricambio generazionale di questi ultimi anni è ben lungi dall'essere completato ed è sicuramente un terreno fertile per consentire una prospettiva di questo tipo, che può essere aperta e progressivamente estesa (su base volontaria) a tutti i lavoratori degli equipaggi (giovani e meno giovani), ad oggi in servizio.

Non è difficile intuire che, da questo punto di vista, le nuove generazioni abbiano un'apertura mentale diversa rispetto alle generazioni meno giovani e probabilmente anche rispetto a chi è deputato a rappresentare i lavoratori ai tavoli di trattativa. Se questo tipo di percorso si fosse ragionato ed avviato magari dieci anni fa, ora la situazione rispetto alla questione soccorso sarebbe ben diversa.

Orario di Lavoro

Parte Generale e Disciplina Speciale

PARTE GENERALE

Nell'ottica di un rinnovo contrattuale come quello del CCNL della Mobilità/Area Attività Ferroviarie e del conseguente parallelo rinnovo del Contratto Aziendale di Gruppo FSI, con il quale il fronte sindacale si pone l'obiettivo (tra gli altri) di ottenere una riduzione dei carichi di lavoro (in particolar modo per il Personale Mobile), uno dei parametri più importanti è sicuramente quello dell'orario di lavoro settimanale.

Si ritiene sicuramente auspicabile il ritorno al limite delle 36 ore settimanali, perlomeno per il personale mobile, (l'attuale limite di 38 ore rappresenta sicuramente un aggravio importante – per il lavoratore – negli ultimi rinnovi contrattuali) ma, l'aspetto più importante sul quale occorre assolutamente intervenire è quello della forbice attuale tra limiti minimi e limiti massimi settimanali.

La normativa vigente prevede che il limite dell'orario settimanale si calcoli come media mensile, nello sviluppo dei turni; l'attuale forbice di +6 /-6 (flessibilizzabile sino a +8/-8) è inaccettabile ed ha prodotto notevoli sperequazioni nell'utilizzo dei lavoratori. Essa va assolutamente ricondotta al parametro massimo di +2 /-2.

Inoltre, nell'ottica di raggiungere i dichiarati obiettivi di applicazione del CCNL alle aziende del settore nonché, in quella di una "concorrenza sana" tra aziende (che non sia basata sul costo del lavoro), sono assolutamente da evitare differenziazioni dei suddetti parametri tra il contratto di primo e quello di secondo livello.

DISCIPLINA SPECIALE PER IL PERSONALE MOBILE

Per poter traguardare i dichiarati obiettivi sindacali, di mitigazione degli eccessivi attuali carichi di lavoro del Personale Mobile, per restituire a detti lavoratori condizioni accettabili di conciliazione dei tempi di vita/lavoro nonché, per preservarne la salute/sicurezza, è ormai improcrastinabile una revisione concreta e strutturale dei limiti e dei parametri dell'orario di lavoro. Ciò, in maniera completa, deve riguardare tutti gli aspetti correlati quali: limiti prestazionali diurni, notturni, frequenza delle prestazioni notturne, riposi in residenza, fuori residenza, settimanali, orari fruizione pasti, ecc.

Il Personale Mobile, oltre ad elementi di disagio come il lavoro notturno e a turni, comuni con altre categorie di lavoratori (quali Manovra, Manutenzione Infrastrutture, ecc.), subisce le ulteriori criticità per la salute/sicurezza, legate alla "ACICLICITÀ" dei propri turni, quali alterazione dei ritmi sonno/veglia, effetti nocivi per la consumazione dei pasti ad orari irregolari, ecc.

Per quanto sopra, per la presente "disciplina speciale", sono riconfermati i principi ed i parametri, sopracitati nella parte "disciplina generale" riguardo all'orario settimanale (da ricondurre alle 36 ore settimanali) e la forbice tra il limite minimo e il limite massimo di +2/-2.

Le attuali differenziazioni dei parametri di utilizzazione del Personale, in base alla tipologia di trasporto (cosiddette "sezioni specifiche") vanno eliminate in favore di un ritorno ad una omogeneizzazione di detti parametri.

Per quanto riguarda il Personale di Condotta, va superata l'attuale "base operativa"; anche per detto Personale va introdotta la "residenza amministrativa" e, tutti i relativi tempi di spostamento, ad inizio e termine servizio devono essere ricompresi all'interno della prestazione lavorativa.

Ed inoltre devono essere rivisti e riparametrati, diversi attuali limiti di utilizzazione, quali:

RIPOSO GIORNALIERO IN RESIDENZA: MINIMO 15 ORE a seguito di servizio diurno e 22 ORE a seguito di servizio notturno;

SERVIZI NOTTURNI: LE DUE NOTTI previste per sestina di lavoro DOVRANNO ESSERE NON CONSECUTIVE ed intervallate da ALMENO UN SERVIZIO DIURNO con inizio dopo le ore 6.

RIPOSO FUORI RESIDENZA: 8 ORE MINIME (al netto dei tempi di spostamento e di refezione) e NON SUPERIORE a 13 ORE. Tutti i riposi fuori residenza in programmazione DOVRANNO comunque INTERESSARE (anche parzialmente) la fascia 0:00-5:00. (ABOLIZIONE RFR DIURNI)

Viene introdotta una nuova figura professionale, denominata "CAPOCONVOGLIO POLIFUNZIONALE TRENO", che congloba le abilitazioni e le mansioni degli attuali: AGENTE DI CONDOTTA TRENO (PDC) – AGENTE DI ACCOMPAGNAMENTO TRENO (PDA) – TECNICO POLIFUNZIONALE TRENO (TPT).

Tutto il periodo in cui il lavoratore dell'equipaggio è a disposizione dell'azienda ed esegue quanto stabilito dal turno di servizio (dalla presentazione a fine lavoro) si suddivide in:

- **CONDOTTA:** quando il lavoratore dell'equipaggio svolge mansioni di condotta alla guida del convoglio, dall'orario reale di partenza all'orario prescritto o, se in ritardo all'orario reale di arrivo (al netto delle soste programmate in orario superiori ai 15 min).
- **SCORTA:** quando il lavoratore dell'equipaggio svolge operazioni proprie della qualifica al materiale rotabile, ad esempio come Macchinista (per Tempi Medi, Tempi Accessori, Presenziamento, Traghettaggio, Tempi Supplementari, Manovra, ecc.), come Capo Treno o C.S.T. (per Scorta, Prove Freno, Tempi Accessori P.d.A. al materiale, ecc.), come Tecnico Polifunzionale Treno (per Agganci, Sganci, Manovra, Pilotaggio, ecc.), Formazione e Verifica.
- **LAVORO:** quando il lavoratore dell'equipaggio non è in CONDOTTA o SCORTA (ad esempio per Viaggi in Vettura, Spostamenti (V.O.C), Pause (anche refezione) all'interno del turno di servizio, Visite mediche, Corsi di Formazione, ecc...).

1. Limiti normativi giornalieri lavoro diurno:

- 5h limite normativo CONDOTTA al netto delle soste comprese in orario superiori ai 15 min.
- 8:30h limite normativo CONDOTTA + SCORTA
- 9h limite normativo CONDOTTA + SCORTA + LAVORO

2. Limiti normativi giornalieri lavoro notturno:

- 5h limite normativo CONDOTTA al netto delle soste comprese in orario superiori ai 15 min.
- 7h limite normativo CONDOTTA + SCORTA
- 7h limite normativo CONDOTTA + SCORTA + LAVORO

Ai fini della presente "disciplina speciale" si considera lavoro notturno, ai fini della maggiorazione economica prevista, quello compreso tra le 22,00 e le 6,00 – per quanto riguarda i limiti prestazionali si considera servizio notturno quello compreso tra le 0,00 e le 5,00.

Per quanto sopra, si ritiene che nell'ottica del prossimo rinnovo del Contratto delle Mobilità/area Attività ferroviarie e Contratto Aziendale FSI, i limiti normativi dell'orario di lavoro siano i seguenti:

| Voce Normativa | Diurna 5:00 - 24:00 | Notturna 0:00 - 5:00 | FLEX |
|--|--------------------------------|--------------------------------|----------------|
| Prestazione giornaliera A/R CONDOTTA+SCORTA+LAVORO | 9 ore | 7 ore | +1h FP - FE |
| Limiti CONDOTTA (al netto delle fermate in orario sup.15min.) | 5 ore | 5 ore | +1h FE |
| Limiti CONDOTTA + SCORTA Servizi Diurni | 8:30 ore | 7 ore | +1h FE |
| Prestazione giornaliera RFR Andata | 8,30 ore | 7 ore | +1h FE |
| Prestazione giornaliera RFR Ritorno | 6 ore | 6 ore | +1h FE |
| Prestazioni RFR Totale (Andata + Ritorno) | 14 ore | 13 ore | |
| RFR Max Assenza Residenza | 24 ore | 24 ore | |
| Servizi Notturmi per Sestina (Non Consecutivi) | 2 | 2 | +1 FP |
| Servizi Notturmi per Mese | 8 | 8 | |
| Numero RFR Max per Mese (sempre interessanti la fascia notturna) | 5 | 5 | +1 FP |
| Riposo Minimo a seguito del servizio | 15 ore | 22 ore | -2h FP |
| Riposo Min. RFR (al netto delle VO e dei tempi Refezione quando prevista) | 8 ore | 8 ore | -1h FP |
| RFR MAX | 13 ore | 13 ore | +1h FP |
| RFR DIURNO | NON PREVISTO | NON PREVISTO | |
| Riposo Settimanale Monte Ore Annuo | 3538 ore | 3538 ore | |
| Riposo Settimanale Minimo | 48 ore | 48 ore | |
| Percentuale Minima Doppi Riposi nello Sviluppo del Turno | 60% | 60% | |
| Ripresa del Servizio a seguito Riposo o Intervallo (doppio riposo) | Non prima delle 6,00 | Non prima delle 6,00 | |
| Pausa Refezione Minima al netto di Tempi Spostamento | 45 min. | 45 min. | |
| Fasce orarie di programmazione Refezione | 11,30 – 14,30 18,30 – 21,30 | 11,30 – 14,30 18,30 – 21,30 | |
| Pausa per giornate > 6 ore (ogni periodo afferente MAX 6 ore) | 15 min. | 15 min. | |

FP = *flessibilità inseribile in programmazione turni solo con contrattazione territoriale/di unità produttiva*

FE = *flessibilità in esercizio che potrebbe scaturire da turbative della circolazione come ritardi, soppres, ecc.*

FLESSIBILITÀ NORMATIVE

Allo scopo di raggiungere il dichiarato obiettivo di equilibrare i carichi di lavoro e garantire sufficienti tempi di riposo, riteniamo opportuno limitare, nel nuovo CCNL della Mobilità/Area Attività Ferroviarie e nel relativo Contratto Aziendale di Gruppo FSI la possibilità di introdurre flessibilità normative sull'orario di lavoro, vincolandone la programmazione sui turni collettivi, alla contrattazione negoziale a livello territoriale/di unità produttiva di cui al seguente capitolo. I parametri che possono essere oggetto di Flessibilità programmate sono quelli indicati nella tabella precedente con nota "FP" (Flessibilità in Programmazione). Al personale sarà corrisposta la relativa Flex economica.

Allo scopo di garantire la regolarità del servizio, in caso di circolazione perturbata (ritardi, soppressioni, ecc...), che comporti lo sfioramento dei limiti normativi dei parametri indicati in tabella con nota "FE" (Flessibilità in Esercizio), sarà parimenti riconosciuta al personale la relativa Flex economica.

TERMINE DEL SERVIZIO

In caso di ritardo treno, o variazione in tutto o in parte del servizio programmato, per tutte le tipologie di trasporto, il personale degli equipaggi ha facoltà di lasciare il servizio non prima di un'ora rispetto al limite previsto dal servizio programmato.

Procedura Negoziale per la Compilazione dei Turni del Personale Mobile

In coerenza con quanto delineato nel capitolo "Sistema delle Relazioni Industriali" (per riportare detto sistema ad un livello di equilibrio accettabile tra le prerogative Aziendali e quelle delle Rappresentanze dei Lavoratori), anche per quanto attiene la "Procedura Negoziale per la compilazione dei Turni del Personale Mobile", occorre ristabilire un percorso all'interno del quale siano nuovamente temperate in modo equilibrato, la fase di "informazione" e quella di "contrattazione".

Nello specifico il percorso attuale deve essere rivisto, sia a livello di CCNL della Mobilità/Area Attività Ferroviarie, sia a livello di Contratto Aziendale FSI, sia a livello Nazionale, sia a livello Decentrato/Periferico/di Unità Produttiva.

Occorre in primis ELIMINARE IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE DEI TURNI DEL PERSONALE MOBILE SU BASE INDIVIDUALE (utilizzato attualmente in Trenitalia) e TORNARE AD UNA PROGRAMMAZIONE BASATA SU TURNI COLLETTIVI/ROTATIVI.

Di conseguenza, è necessario ripristinare una procedura negoziale, in linea con quella prevista nei CCNL delle Ferrovie dello Stato ed in vigore, sino al rinnovo contrattuale del 16 aprile 2003. Essa era strutturata (partendo dalla fase nazionale di contrattazione della ripartizione dei volumi di produzione e dei servizi inter-unità produttiva), in modo da favorire la contrattazione con le Organizzazioni Sindacali Territoriali e le RSU (a livello territoriale/di Unità Produttiva), dell'intero ciclo di programmazione dei turni del Personale Mobile, che erano appunto basati su un sistema di turnazione a carattere collettivo/rotativo per impianto.

Tale procedura fu recepita anche nel Contratto FS e Accordo di Confluenza al CCNL delle AF del 16 aprile 2003 ma non in maniera completa in quanto, fu eliminato un elemento fondamentale, quale la contrattazione delle esigenze di personale sul territorio. Ciò rappresentò e rappresenta tutt'oggi un'evidente limitazione dei margini di contrattazione, dei turni e dell'organizzazione del lavoro, a disposizione delle RSU e delle Organizzazioni Territoriali. Successivamente, con l'introduzione dei

turni individuali, questi spazi di contrattazione (già fortemente limitati), sono stati praticamente eliminati in quanto non compatibili con il nuovo sistema di programmazione.

La programmazione su base individuale ha dimostrato nel corso degli anni, tutti i suoi limiti rispetto agli obiettivi iniziali, di automazione dei processi e risparmio gestionale e, si è dimostrato fallimentare per quanto riguarda l'applicazione al Personale delle sequenze di turno, introducendo tutta una serie di effetti negativi che, nonostante i tentativi fatti dalle parti (attraverso tutti gli accordi applicativi di questi anni), non sono stati eliminati e anzi sono stati acuiti, portando (insieme ad un insufficiente turn-over) le condizioni di lavoro del Personale Mobile a quelle attuali.

Limitata visibilità dei turni, eccessiva monotonia attraverso la continua ripetitività delle giornate di turno, una mai raggiunta reale equanimità dei carichi di lavoro, gestione difficoltosa da parte aziendale del sistema dei riposi settimanali che si traduce, in una continua modifica della cadenza degli stessi, eccessiva concentrazione dei riposi cosiddetti "di qualità" nei periodi di minor produzione e quasi esclusiva presenza di riposi singoli nei periodi più "caldi", enorme difficoltà nella gestione delle ferie e quasi impossibilità di poter avere una giornata di ferie nelle giornate di sabato e domenica, gestione delle giornate festive a dir poco discutibile, con l'inserimento delle stesse, ove possibile sempre nelle giornate di intervallo, ecc. ecc. ecc.

I turni collettivi/rotativi rappresentano la soluzione naturale al 90% dei problemi, che le Organizzazioni Sindacali "maggiormente rappresentative" denunciano oggi, dopo anni, e per i quali (a loro parere), la responsabilità è totalmente del Gruppo FS.

I turni collettivi/rotativi garantiscono per loro intrinseca natura indiscutibili vantaggi sia per i lavoratori che per l'azienda: una gestione aziendale più regolare, più semplice e sicuramente meno onerosa sia dal punto di vista del lavoro di programmazione che di gestione; per il lavoratore una visibilità più lunga (il turno resta visibile e certo per tutta la durata dell'offerta commerciale in atto – circa 6 mesi), quindi una gestione più semplice dei propri impegni personali, assenza di monotonia e ripetitività delle giornate (in quanto la stessa giornata sarà ripetuta al successivo giro di turno), assoluta garanzia in programmazione, di equilibrio dei carichi di lavoro tra i lavoratori dell'impianto, regolare distribuzione e cadenza dei riposi settimanali lungo tutto il corso dell'anno (sia nei periodi di bassa che di alta produzione), senza dubbio maggior possibilità di poter avere ferie anche nelle giornate di sabato e domenica e comunque una gestione più regolare e semplice, anche per quanto riguarda le richieste, più agevoli anche su turno programmato, ecc. ecc. ecc.

Infine (e non è certo un particolare irrilevante), garantiscono in primis la verifica della fase di programmazione dei turni, da parte dei rappresentanti dei lavoratori e – in accordo con il ripristino in contratto della "Procedura Negoziabile", precedentemente in vigore – garantiscono la possibilità reale per le O.S. Territoriali e per le RSU, di addivenire a turni concordati, il che è un indiscusso vantaggio per i lavoratori, in termini di qualità della vita.

Il livello di informatizzazione della programmazione e gestione dei turni, attraverso il software IVU RAIL, non è sicuramente un aspetto negativo anzi, rappresenta un notevole passo avanti nei processi di modernizzazione aziendale ma, la scelta di utilizzare il sistema per una programmazione su base individuale è una scelta legata esclusivamente alla volontà delle parti.

Il sistema ha tutte le potenzialità per essere utilizzato anche per generare turni collettivi/rotativi e per elaborare un'unica sequenza di turno per impianto, all'interno della quale si susseguono in senso rotativo, tutte le righe di turno assegnate all'impianto stesso.

In questo modo, verrebbe meno la necessità di fornire continui report, di aggiornare continuamente la visibilità dei turni e di tutte le relative farraginose procedure oggi in atto. Il

sistema dei riposi settimanali deve essere riportato ad un cadenzamento regolare al sesto giorno, che deve tornare ad essere un caposaldo costante, nell'avvicinarsi delle programmazioni dei turni. Occorre inoltre eliminare l'attuale sistema di richiesta delle ferie, basato sul continuo aggiornamento delle cosiddette "finestre" e tornare ad un sistema "aperto" su tutto il periodo di vigenza del turno programmato (molto più semplice per il lavoratore e sicuramente molto più trasparente).

Nel Contratto FSI vigente, all'art. 13 punto 2.9, vi è un impegno preciso delle parti in tal senso, che però è rimasto sino ad oggi sulla carta (per volere di chi non si sa ???). Stupisce il fatto, di fronte a quelli che sono per i lavoratori evidenti e consistenti vantaggi, che di ciò non vi sia il minimo cenno, nei documenti rivendicativi delle Organizzazioni Sindacali.

Per quanto riguarda la garanzia dell'assegnazione al turno per tutto il Personale Mobile, ciò può essere facilmente ottenuto inserendo in programmazione all'interno del turno collettivo/rotativo, la quota di giornate per sostituzione assenti (disponibilità), con modalità, percentuali e tempistiche da definire tra le parti in sede di rinnovo contrattuale e da applicare, in occasione della procedura negoziale territoriale/di unità produttiva.

Ferma restando la necessità, nell'ambito della rinnovata procedura negoziale per la compilazione dei turni del Personale Mobile, di garantire alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali, la contrattazione dei fabbisogni organici, le aziende devono altresì garantire una quota di personale per sostituzione assenti minima del 20%, per la gestione delle varie tipologie di assenza e per garantire una regolare fruizione delle ferie al personale.

Lavoro Straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale; esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Ferme restando le esclusioni previste dalla legge ... omissis ..., nella formulazione del rinnovato CCNL della Mobilità Area Contrattuale Attività Ferroviarie, riteniamo necessario modificare l'attuale formulazione, così come di seguito specificato.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, nei seguenti casi:

- a. *malattia improvvisa di un dipendente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa – (La dicitura " o in procinto di iniziare l'attività lavorativa" deve essere eliminata in quanto può dar luogo ad indebite interpretazioni da parte dei preposti aziendali);*
- b. *mancata sostituzione di un dipendente per le cause di cui alle seguenti lettere e) ed f), ovvero per altre cause accidentali, con esclusione, per queste ultime, del personale di macchina e di bordo in relazione alle specifiche discipline in materia;*
- c. *ritardo dei treni anche per motivi non dipendenti dalle cause di cui alle seguenti lettere e) ed f) – questo punto deve essere integrato con la dicitura – ferma restando la facoltà per il Personale Mobile di lasciare il servizio nei termini previsti nel paragrafo "Termine Servizio" del capitolo Orario di Lavoro;*
- d. *prestazione in regime di pronto intervento per il personale reperibile;*
- e. *interruzione della circolazione per disastri, svii, alluvioni, frane, nevicate, ecc.;*
- f. *calamità pubblica.*

Formazione Professionale – Mantenimento Competenze

Per quanto attiene l'individuazione dei fabbisogni formativi per il mantenimento delle competenze, per i profili dell'esercizio legati alle "attività di sicurezza", devono essere riconfermati il numero di 5 giorni annui. Per essi, nell'ambito del rinnovo del CCNL della Mobilità - area Attività Ferroviarie, deve essere esplicitata l'obbligatorietà nel corso dell'anno solare. Per quanto riguarda il nuovo profilo professionale del Capo Convoglio Polifunzionale Treno, i giorni minimi ed obbligatori di formazione professionale per il mantenimento delle competenze specifiche della mansione, previsti per anno, si ritiene debbano essere almeno sette. Per questa figura professionale, quattro giorni di aggiornamento saranno previsti nei turni con cadenza suddivisa per trimestri. I restanti giorni saranno distribuiti nell'anno solare a seconda di esigenze di modifiche normative, cambiamenti di organizzazione aziendale e/o esigenze di produzione.

Riposo Settimanale

Per quanto riguarda il riposo settimanale (ferma restando la garanzia minima in programmazione delle 48 ore), il monte ore annuo di riposo deve essere riportato a 3538 ore per tutte le tipologie di trasporto, in modo da garantire la media di 58 ore (per 61 riposi) nella programmazione dei turni.

Deve inoltre essere garantita in programmazione, all'interno del turno collettivo/rotativo per impianto, una percentuale minima di "doppi riposi" che si ritiene equa nella misura del 60%.

Ciò, in un'ottica di reintroduzione dei turni collettivi/rotativi (con cadenza regolare dei riposi settimanali al sesto giorno), è ritenuto requisito minimo sufficiente, per garantire al personale di usufruire di un numero minimo di riposi di "qualità", che intercettino le giornate di sabato e/o domenica.

Per quanto sopra deve essere garantito il mantenimento della cadenza del riposo al sesto giorno per ogni lavoratore. La possibilità di spostamento del riposo in programmazione (oggi previsto dal quarto al settimo giorno) deve essere ricondotta in un range dal quinto al settimo giorno, garantendo il ripristino alla cadenza assegnata, con la programmazione del successivo riposo al dodicesimo giorno.

Ferie

L'attuale sistema di prenotazione per "finestre" deve essere eliminato in quanto iniquo, farraginoso e poco trasparente. Detto sistema è inoltre non compatibile con una programmazione turni a lunga visibilità come il turno collettivo/rotativo.

L'applicativo IVU RAIL deve garantire al personale l'apertura dell'intero calendario per la prenotazione delle ferie, nonché consentire di visualizzarne la disponibilità e la posizione della propria richiesta.

La garanzia al lavoratore di una regolare fruizione delle ferie si concretizza, oltre che con una sufficiente quota di personale per sostituzione assenti, anche con la possibilità reale di prenotare le ferie sul lungo periodo.

Assenze Giustificate

Si confermano le attuali norme di concessione delle Assenze Giustificate, specificando che, dovendo garantire anche per il personale mobile un periodo di assenza di 24h, esse si conteggiano al pari dell'attuale normativa per il computo delle ferie.

Pasti Aziendali.

I pasti aziendali devono essere fruiti prioritariamente nelle mense e nei servizi sostitutivi di mensa.

Questo caposaldo normativo va assolutamente mantenuto. Il "diritto al pasto" può essere considerato compiutamente esercitato e tutelato solo in presenza di norme inequivocabili e non interpretabili. L'esperienza di questi 20 anni di rinnovi contrattuali ci ha insegnato che la chiarezza delle norme è fondamentale, proprio per non lasciare "margini interpretativi", spesso male utilizzati (sia in programmazione che in gestione operativa) da turnisti e preposti eccessivamente zelanti.

Pertanto, è necessario in sede di rinnovo contrattuale, andare a chiarire, specificare e colmare diversi attuali "vuoti normativi" che non consentono, nei fatti, l'esercizio compiuto del diritto e inoltre, è necessario adeguare ed aggiornare le condizioni economiche di fruizione, alle attuali tariffe di mercato.

Fatta salva la necessità di rimodulare le fasce orarie di fruizione contrattualmente previste (secondo quanto indicato nel capitolo "orario di lavoro"), il primo aspetto da puntualizzare è che la programmazione dei turni e l'inserimento delle pause per la refezione, devono corrispondere con l'effettiva disponibilità della mensa o del servizio sostitutivo; occorre meglio specificare l'obbligo aziendale di stipulare i contratti per servizio sostitutivo (ovunque ciò sia oggettivamente possibile), in tutte le località ove la programmazione dei turni necessita dell'inserimento della pausa di refezione.

In questo senso, riteniamo l'accordo nazionale stipulato in data 01/08/2023 (seppur asseritamente sperimentale e applicato al solo personale di Trenitalia), un evidente passo indietro compiuto dal sindacato, rispetto all'obiettivo di mantenere garantito il diritto al pasto al Personale Mobile. A nostro avviso, implementare criteri di "monetizzazione" è l'esatto opposto, rispetto ad una logica di mantenimento del diritto, di matrice sindacale.

Vi deve essere la corrispondenza tra l'orario della pausa e l'orario di apertura del locale convenzionato ed inoltre, in occasione dell'espletamento della "procedura negoziale" per la compilazione dei turni a livello territoriale/di unità produttiva, devono essere accuratamente valutate le distanze ed i tempi di percorrenza nelle singole località, in modo da garantire effettivamente l'esercizio del diritto.

Una considerazione necessaria (rispetto alle distanze) è quella che esse devono il più possibile essere limitate o (in caso ciò non sia oggettivamente possibile), occorre prevedere uno spostamento considerato lavoro, in VO (taxi o equiparato), in quanto anche le condizioni atmosferiche possono inficiare l'esercizio del diritto.

Un altro aspetto importante riguarda le località di fruizione del RFR. Spesso avviene che l'azienda dia mandato per la stipula di contratti di pernottamento in strutture alberghiere dotate di ristorante interno ma non vengono stipulati, con dette strutture, i contratti per servizio sostitutivo di mensa (pur essendo ciò possibile relativamente agli orari di fruizione dei pasti). Ciò avviene

normalmente per ragioni di contenimento dei costi ma, rappresenta un serio problema che occorre superare, inserendo un vincolo normativo in tal senso, anche perché eliminare spostamenti non necessari limita il rischio di possibili infortuni.

Pertanto, dette strutture dovrebbero essere convenzionate o in alternativa, una soluzione può essere quella di inserire il costo del pasto nel contratto di pernottamento. La soluzione contraria utilizzata dall'azienda (il rimborso a piè di lista) non è accettabile, perché comporta un esborso anticipato per il lavoratore che si può facilmente evitare e che oltretutto, non ha un senso economico.

Per quanto attiene i criteri normativi generali che regolano la fruizione dei pasti aziendali vale quanto segue.

TURNI CADENZATI E PRESTAZIONE GIORNALIERA

Il Personale che svolge la prestazione lavorativa su turni cadenzati (turni in seconda o turni in terza) o su prestazione unica giornaliera maturerà il diritto al pasto qualora la prestazione programmata ed effettivamente resa sia di almeno 6 ore. Per la fruizione del pasto di detto personale dovrà essere prevista una pausa di 30 minuti consecutivi nelle fasce 11,30 - 14,30 per il pranzo e 18,30 - 21,30 per la cena.

PERSONALE MOBILE (DISCIPLINA SPECIALE)

Il Personale Mobile maturerà il diritto al pasto anche se la prestazione programmata è inferiore alle 6 ore, a condizione che la stessa intacchi le fasce orarie 11,30 - 14,30 e/o 18,30 - 21,30 per almeno 90 minuti.

Nei servizi di andata e ritorno, qualora la prestazione programmata sia superiore alle 8 ore e intacchi entrambe le fasce per almeno 90 minuti, il personale maturerà il diritto alla fruizione sia del pranzo che della cena.

Nei servizi programmati che iniziano rispettivamente prima delle 12,01 (per il pranzo) o prima delle 19,01 (per la cena) e/o terminano rispettivamente dopo le 14,00 (per il pranzo) o dopo le 21,00 (per la cena), all'interno del turno programmato dovrà essere prevista la pausa per la refezione come sotto specificato.

In ragione delle peculiarità proprie dei turni del Personale Mobile e delle possibili difficoltà legate alla rete di supporto logistico, si stabilisce che la pausa di refezione (qualora prevista all'interno dei turni, non potrà essere inferiore ai 45 minuti, al netto dei tempi per andare e tornare verso e dal locale di ristorazione.

In sede di contrattazione dei turni collettivi a livello territoriale / di Unità Produttiva, al fine di consentire – per determinati servizi (es. servizi cadenzati del Trasporto Regionale) – il rientro verso l'impianto di partenza e la fruizione della refezione in detta località, è ammesso (nella programmazione dei turni concordati con le competenti RSU), programmare servizi che terminino entro le 14,30 o entro le 21,30 nei quali, eccezionalmente, la refezione sarà fruita a termine servizio, a condizione che sia chiaramente individuata nell'accordo, la struttura di ristorazione che garantisce la fruizione.

Deve essere mantenuta la attuale tipologia di "pasto aziendale" (primo secondo e contorno); diverse soluzioni devono essere attentamente valutate in sede di contrattazione territoriale ed utilizzate il più limitatamente possibile.

Contrattualmente deve essere adeguato il valore della "strisciata" alle attuali condizioni di mercato. Per quanto riguarda la fruizione nelle mense aziendali devono essere garantite le attuali condizioni economiche con il contributo da parte del lavoratore di 1,14 euro compresa l'acqua. Per quanto riguarda i servizi sostitutivi di mensa, le aziende devono garantire, nei contratti con le strutture di ristorazione private, un importo sufficiente a permettere la fruizione del "pasto aziendale" (primo secondo e contorno), con un contributo massimo a carico del lavoratore di 2,00 euro più bevande.

L'utilizzo del "ticket" (in alternativa e solo ove non sia oggettivamente possibile stipulare un contratto di servizio sostitutivo di mensa) deve appunto essere il più possibile limitato (anche perché vi è il problema della tassazione a carico del lavoratore oltre gli 8 euro).

In ultimo, il ricorso al rimborso a piè di lista (comportando un esborso anticipato da parte del lavoratore) deve essere mantenuto marginale (così come previsto dalle attuali norme contrattuali). In ogni caso, in un'ottica di riequilibrio economico delle metodologie previste, riteniamo che anche il limite di rimborso debba essere rivalutato e portato a 18 euro.

Doveri del Personale – Sanzioni Disciplinari

L'attuale formulazione dell'art. 56 ("Doveri del Personale"), al punto h), prevede: ... *omissis ... deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Non deve, comunque, eseguire l'ordine quando la sua esecuzione possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate....*

Tale formulazione (quant'anche consolidata), nella sua pratica applicazione ha ingenerato ed ingenera spesso un indebito utilizzo (da parte dei preposti aziendali), teso a forzare l'esecuzione dell'ordine impartito, anche quando risulti ragionevole ritenere che (seppure in astratto), dall'esecuzione dell'ordine possano scaturire conseguenze di carattere penale.

Pertanto, si ritiene necessario, nell'ambito del rinnovato CCNL della Mobilità Area Contrattuale Attività Ferroviarie, modificare l'attuale formulazione con la seguente: ... *omissis ... deve eseguire gli ordini inerenti alla esplicazione delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori gerarchici e funzionali; se l'ordine è palesemente contrario ai regolamenti e istruzioni deve farne rimostranza al superiore che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto, ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente, qualora ritenga che l'esecuzione dell'ordine, possa comportare violazione di norme penalmente sanzionate, deve altresì specificarne le ragioni al superiore gerarchico e funzionale il quale, valutate le motivazioni adottate dal dipendente, deve nel caso di specie, astenersi dal rinnovare l'ordine per iscritto. Se in questo caso, l'ordine venisse rinnovato per iscritto, il dipendente, qualora ritenga la sussistenza delle proprie ragioni, non deve comunque darvi esecuzione.*

In ogni caso, riteniamo opportuno, sempre nell'ambito del rinnovo del CCNL, individuare un meccanismo di controllo (anche con il coinvolgimento delle RSU), che consenta di monitorare e garantire una corretta ed equilibrata applicazione della norma.

Trasferte del Personale

Fermo restando il principio, che l'utilizzo del personale in trasferta debba avere sempre carattere di temporaneità, evidenziamo che nelle attuali formulazioni contrattuali, sono completamente assenti riferimenti normativi relativi alla gestione del personale comandato "in trasferta" mentre, viceversa, sono dettagliatamente normati i "trasferimenti" (art. 50 CCNL) e la "mobilità individuale" (ART. 51 CCNL).

Pertanto, riteniamo indispensabile colmare l'attuale vuoto normativo, introducendo nel rinnovato CCNL una formulazione (in un capitolo dedicato), che limiti il "comando della trasferta" a casi circoscritti di effettiva necessità (a titolo di esempio non esaustivo - formazione professionale fuori sede, invio al SIDAC, ecc.).

Per quanto riguarda le altre casistiche (necessità legate a temporanea riduzione della produzione dell'impianto, temporanea chiusura di impianti, ecc.), quindi presumibilmente di maggior durata, la norma dovrà prevedere che l'invio del personale in trasferta venga gestito su base volontaria o, in alternativa, sia individuato un meccanismo che consenta la rotazione tra lavoratori dell'impianto, con criteri di priorità (e di salvaguardia per singoli casi particolari), equivalenti a quelli previsti per i trasferimenti. Ciò per garantire a tutti i lavoratori dell'impianto pari diritti nella gestione della propria vita familiare.

In ogni caso dovrà essere previsto un preavviso minimo obbligatorio che, nei casi previsti al secondo capoverso, non potrà essere inferiore a 24 ore per trasferte di durata sino a 2 giorni. Per le casistiche di cui al terzo capoverso e per quelle di cui al secondo capoverso di durata superiore a 2 giorni, il preavviso minimo non potrà essere inferiore ad una settimana.

Retribuzione

Parte Economica Fissa e Variabile

Sono elementi fissi della retribuzione del personale mobile:

- Stipendio (2300 euro - livello B1)
- ERI (35.69 / 71.38)
- Salario di produzione (190 euro) ex cod. 3B90 e 3B91
- Salario professionale (definito come di seguito)

Il Salario professionale deve essere adeguato alla professionalizzazione del personale degli equipaggi. A partire dai 15 anni di servizio svolti nelle qualifiche degli equipaggi, in caso di sopraggiunta eventuale inidoneità, esso si trasforma in assegno ad-personam (come forma di tutela e garanzia) che verrà erogato al lavoratore secondo le modalità previste nel capitolo "Tutela dell'Inidoneità alla mansione".

Ferma restando la necessità di adeguare e rivalutare il salario professionale, per tutti i livelli ed inquadramenti dei ferrovieri, ormai da anni inadeguato rispetto all'aumento del costo della vita, nonché di valutare adeguatamente l'incidenza dei nuovi contesti e delle nuove modalità lavorative, per quanto riguarda il personale mobile, il nuovo Salario Professionale vale:

- Macchinista: 260 euro (transitorio)
- Capo Treno: 190 euro (transitorio)
- TPT: 170 euro (transitorio)
- Capoconvoglio Polifunzionale Treno: 450 euro (a regime)

Vengono istituite 6 nuove IUP Equipaggi su base oraria, 3 diurne (dalle 6:00 alle 22:00) e 3 notturne (dalle 22:00 alle 6:00), complementari e non sovrapponibili, come dettaglio seguente:

- IUP CONDOTTA: viene corrisposta (su base oraria) al personale degli equipaggi quando svolge operazioni di CONDOTTA (comprese tutte le soste programmate in orario anche superiori ai 15 min.).
- IUP SCORTA: viene corrisposta (su base oraria) al personale degli equipaggi quando svolge operazioni di SCORTA al materiale rotabile (per operazioni di scorta si intendono tutte le operazioni ricomprese nella definizione di cui al capitolo "orario di lavoro", comprese le attività del macchinista accessorie e complementari suindicate).
- IUP LAVORO: viene corrisposta (su base oraria) al personale degli equipaggi quando in servizio non vengono erogate le IUP di cui sopra.

| Competenza: | Diurna | Notturna |
|--------------|--------|----------|
| IUP CONDOTTA | 16.00€ | 20.00€ |
| IUP SCORTA | 8.00€ | 10.00€ |
| IUP LAVORO | 4.00€ | 5.00€ |

Vengono abolite perché comprese nelle IUP sopra elencate:

- IUP PdM KM (cod. 0169, 0170)
- IUP Pdm Lavoro (cod. 0964)
- IUP Pdm Condotta (cod. 0965, 0966, 0967, 0968, 0987, 0988)
- IUP PdB Scorta (cod. 0944, 0945, 0969, 0970, 0AD0, 0AD1)
- Ind.pern.comp.gior(CCNL03 (cod. 0412)
- Ind.per lav.nott.(CCNL03) (cod. 0421)
- IUP Ris/Dis/Trag/Trad/Man (cod. 0790)
- IUP PDM/PDB Formazione (cod. 0791)
- Ind.scorta vett.eccedenti (cod. 0547)

Vengono modificati i valori e le modalità di erogazione della diaria per assenza dalla residenza, passando da base oraria ad 'una-tantum giornaliera' per ogni giornata che comprende servizio di CONDOTTA o SCORTA ai treni. La Diaria integra l'Indennità di turno B (cod.0377). Viene inoltre adeguato il valore dell'indennità per lavoro festivo:

- Ass. Res. Interna NO Rip. F.R. (cod. 0991) a euro: 25.00 (giornaliera)
- Ass. Res. Interna SI Rip. F.R. (cod. 0992) a euro: 35.00 (giornaliera)
- Ass. Res. estero NO Rip. F.R. (cod. 0948) a euro: 30.00 (giornaliera)
- Ass. Res. estero SI Rip. F.R. (cod. 0949) a euro: 40.00 (giornaliera)
- Ind. oraria per lavoro festivo(cod. 0131) a euro: 10.00 (oraria)

Le giornate di ferie vengono retribuite con l'aliquota media delle varie IUP Equipaggi nel transitorio:

PDM

- giornata intera 72.00 euro
- ½ giornata 36.00 euro

PDB

- giornata intera 54.00 euro
- ½ giornata 27.00 euro

TPT

- giornata intera 32.00 euro
- ½ giornata 16.00 euro

A regime per la figura

CAPO CONVOGLIO POLIFUNZIONALE

- giornata intera 72.00 euro (pari a 7:12 di media IUP)
- ½ giornata 36.00 euro (pari a 3:36 di media IUP)

Le assenze retribuite diverse dalle ferie vengono liquidate con 7:12 di IUP LAVORO per le giornate intere, pari a euro 28.80 oppure 3:36 di IUP LAVORO per le ½ giornate, pari a euro 14.40.

Vengono redistribuiti gli APA: a partire dal 6° anno e fino al pensionamento, con cadenza biennale, viene riconosciuto un APA del valore di 20 euro. Nel transitorio viene mantenuto il valore dell'APA già maturato fino a quando non viene superato da quello col nuovo computo.

Per quanto riguarda le flessibilità vengono istituiti 3 parametri economici:

- FLEX Diurna 15.00 euro. Spetta quando vengono superati i limiti normativi diurni indicati in tabella sia per flessibilità programmabili sia per flessibilità di esercizio.
- FLEX Notturna 20.00 euro. Spetta quando vengono superati i limiti normativi notturni indicati in tabella sia per flessibilità programmabili sia per flessibilità di esercizio.
- Flex Cumulo 35.00 euro. Spetta quando si verifica il superamento di più parametri normativi che darebbero diritto alla FLEX nello stesso turno di servizio.

Tutela dell'Inidoneità alla mansione

Fatto salvo il diritto al mantenimento del posto di lavoro.

Un'altra annosa questione che non ha finora trovato un'adeguata soluzione è quella della tutela economica del Personale dell'Esercizio, che si trovi ad essere non più idoneo in via definitiva allo svolgimento della mansione.

Il Personale dell'Esercizio si trova ad essere particolarmente a rischio di possibile inidoneità, sia per via della gravosità dei carichi di lavoro, sia per l'aumentata età pensionabile. Diverse categorie di lavoratori dell'esercizio (vista la particolare incidenza delle competenze accessorie), si trovano in questo caso soggetti ad un taglio della retribuzione particolarmente gravoso ed in molti casi insostenibile.

Il principio sul quale modulare la garanzia, per i lavoratori con un'anzianità di servizio superiore a 15 anni, deve prevedere un meccanismo proporzionale con l'aumento degli anni di servizio prestati nei profili dell'esercizio definiti come "attività di sicurezza". Si possono prevedere degli scaglioni di 5 anni dai 15 anni di anzianità fino ai 35, prevedendo una copertura che va dal 20% (15 ANNI) al 40% (20 ANNI) al 60% (25 ANNI) al 80% (30 ANNI) e al 100% (al raggiungimento dei 35 anni). La garanzia per il mantenimento dello stipendio dovrebbe prevedere la continuità del pagamento del salario professionale (con un criterio proporzionale secondo la tabella sotto riportata) e di un tantum, da versare al lavoratore al momento del riconoscimento dell'inidoneità definitiva totale alle mansioni dell'esercizio. Di questa una tantum dovrebbe farsi carico il welfare aziendale con una somma di 10.000 €.

In caso di sopraggiunta inidoneità, il salario professionale si trasforma in assegno ad-personam (come forma di tutela e garanzia) che verrà erogato al lavoratore con le seguenti modalità.

Come parametro di riferimento per determinare la maturazione o meno del diritto alla tutela, si considera il numero di anni di servizio (intesi come sommatoria) svolti in via continuativa, nei profili dell'esercizio definiti come "attività di sicurezza" (a titolo esemplificativo manovra, formazione treno, verifica materiali, accompagnamento/scorta treni e condotta).

Nel caso in cui, il lavoratore si trovi ad aver svolto gli anni di servizio in profili dell'esercizio (di cui al precedente paragrafo) in via continuativa ma in diversi profili (es. Manovratore - Capotreno; Manovratore - Macchinista; Capotreno / Macchinista - Polifunzionale; ecc.) per determinare su quale importo del salario professionale, calcolare la percentuale spettante, si prende a riferimento il profilo professionale ove il lavoratore ha svolto il maggior numero di anni di servizio, secondo la seguente tabella:

- Da 15 a 20 anni di servizio, assegno pari al 20% del salario professionale.

- Da 20 a 25 anni di servizio, assegno pari al 40% del salario professionale.
- Da 25 a 30 anni di servizio, assegno pari al 60% del salario professionale.
- Da 30 a 35 anni di servizio, assegno pari al 80% del salario professionale.
- Oltre i 35 anni di servizio, assegno pari al 100% del salario professionale.

Trattenute sui Servizi Minimi Essenziali

Nonostante, l'accordo sui servizi minimi essenziali del 23.11.1999 e s.m.i., al paragrafo 5, preveda che ... *"omissis ... ai lavoratori comandati aderenti allo sciopero debba essere corrisposta la retribuzione proporzionale all'impegno orario prestato ... omissis"*, ai lavoratori comandati ad effettuare i servizi minimi (l.146/90) e aderenti allo sciopero, viene effettuata una trattenuta salariale pari a mezza giornata media di lavoro (nel caso in cui la differenza fra le ore effettivamente svolte e il turno programmato sia inferiore alle tre ore) o, un'intera giornata media di lavoro (nel caso in cui la differenza fra le ore effettivamente svolte e il turno programmato sia superiore alle tre ore).

Considerato che, il turno programmato (Circolare classificata TV.11.1/12.28PG.85 del 09-10-1985), decade in virtù dell'indizione dello sciopero, esso viene comunque utilizzato indebitamente da Trenitalia quale parametro per la determinazione delle trattenute.

In conseguenza si può verificare che i lavoratori comandati, subiscano una trattenuta salariale pari ai lavoratori scioperanti ma non comandati ad effettuare servizi minimi garantiti.

Per questo motivo riteniamo dover esplicitare, nell'ambito del rinnovato CCNL della Mobilità Area Contrattuale Attività Ferroviarie che, in caso di "comando", ai lavoratori che prestano servizio nella giornata di sciopero, non debba essere effettuata alcuna trattenuta.

Premio di Risultato

Il premio di risultato deve in primis essere calcolato secondo parametri che tengano conto (insieme e paritariamente) sia delle disponibilità derivate dai risultati economici dell'intero gruppo FSI, sia dell'inflazione in rapporto al reale aumento del costo della vita. Inoltre, è necessario rivedere in maniera concreta i criteri di assegnazione. Gli attuali criteri continuano a premiare chi non produce, essendo assente per motivi sindacali e penalizzano fortemente chi, all'interno del ciclo produttivo, non può produrre per motivi di salute. Crediamo che sull'argomento questa impostazione vada assolutamente rivista altrimenti la distanza tra chi lavora e chi fa sindacato anziché diminuire aumenterà ancora.

REFERENDUM APPROVATIVO

IN OCCASIONE DELLO SVOLGIMENTO DEL REFERENDUM APPROVATIVO, DEVE ESSERE GARANTITA AL PERSONALE MOBILE (SOGGETTO ALLA DISCIPLINA SPECIALE DELL'ORARIO DI LAVORO), LA POSSIBILITÀ DI ESPRIMERSI SEPARATAMENTE, SULL'APPROVAZIONE O MENO, DELLA SUDETTA DISCIPLINA SPECIALE