



OR.S.A. TRASPORTI Organizzazione Sindacati Autonomi e di Base
SN.Autoferro-TPL

00185 ROMA Via Magenta 13

tel+fax: 06-4456798 – 06-4452932 e-mail: sn.autoferrotpl@sindacatoorsa.it \ pec: sn.autoferrotpl@pec.it

Sn/20211001/Autoferro-TPL

Roma, 1 ottobre 2021

Egr. Dr. Andrea Gibelli
Presidente ASSTRA
presidenza@asstra.it
Fax: 06 68603555

Egr. Dr. Giuseppe Francesco Vinella
Presidente ANAV
vinella@anav.it
Fax: 06 4821204

Egr. Dr. Arrigo Giana
Presidente AGENS
agens@agens.it
Fax: 06 5903825

anticipato via e-mail

OGGETTO: trasmissione piattaforma per il rinnovo CCNL Autoferro-TPL

Si invia, in allegato Piattaforma per il rinnovo del CCNL – Autoferro-TPL

Si resta in attesa di concordare la data di inizio del confronto.

Cordiali saluti

Il Segretario Nazionale OR.S.A. Trasporti Autoferro-TPL
Giuseppe TAORMINA



Piattaforma per il rinnovo del CCNL 2021 - 2023
Area Autoferrotranvieri
Segreteria Nazionale OR.S.A. Trasporti – Autoferro-TPL

INDICE

Premessa

Campo di applicazione

Relazioni industriali e Diritti Sindacali

Classificazione professionale

Parificazione dei trattamenti

Retribuzione

Retribuzione periodi di assenze dal servizio

Orario di Lavoro

Personale inidoneo

Lavoro Straordinario

Risarcimento danni, copertura assicurativa, tutela legale e Dispositivi di Sicurezza

Patente di guida e CQC

Luoghi di lavoro

Pari opportunità

Welfare



PREMESSA

L'esigenza per i lavoratori del settore dei trasporti è quella di ottenere un'unica normativa collettiva di riferimento, al fine di far cessare la rincorsa al ribasso delle condizioni lavorative e salariali. Tale necessità è ancora più stringente per i lavoratori dei servizi complementari e connessi che praticano attività lavorative appaltate, sovente in condizioni di gara di affido soggette all'aggiudicazione al minor costo per l'appaltante. L'approdo al contratto unico della mobilità è una rivendicazione sindacale aperta fin dal 2009, con la sottoscrizione da parte delle Associazioni Datoriali, delle Organizzazioni Sindacali e dell'allora Governo in carica, è stato dotato di un documento che delinea un percorso di avvicinamento delle norme contrattuali che regolano la vita lavorativa degli operatori del Settore Trasporti nazionale, passeggeri e merci. Tale sottoscrizione è stata disattesa dalle Associazioni Datoriali che hanno disdettato l'impegno assunto. Oggi, in occasione del rinnovo per la parte economica del CCNL di categoria (Pregresso 2018/2020), si evincono invece scelte incoerenti con il percorso del Contratto Unico della Mobilità, distinguendo ulteriormente i Lavoratori in TPL "Puro" e "Lunga Percorrenza" aumentando, di fatto le distanze e l'eventuale Dumping salariale derivante. Il risultato è che le condizioni dei Lavoratori sono peggiorate e il rinnovo del CCNL, già a partire dal 2015/2017, non recupera l'inflazione reale e demanda alla contrattazione aziendale aspetti fondamentali del rapporto di lavoro. Inoltre, viene favorita di fatto una ulteriore divisione in tante piccole aziende di difficile gestione, con evidenti e conseguenti impatti che potrebbero configurarsi come "dumping contrattuale" tra lavoratori cui si applica lo stesso contratto. L'avvento dell'ANSF, oggi ANSFISA, rende non più differibile tale passaggio, da troppo tempo rimandato. Attualmente è solo il personale delle aziende che esercitano anche (o soltanto) trasporto su ferro che deve formarsi e qualificarsi con le nuove normative previste dall'Agenzia. In sostanza è già in atto la trasformazione dei Lavoratori con Contratto del TPL in Lavoratori delle Attività Ferroviarie, è quindi necessario mutare il sistema contrattuale per adeguarlo alle evoluzioni del quadro legislativo nazionale e comunitario. La presente piattaforma contrattuale di OR.S.A. Trasporti Autoferro-TPL verrà discussa dai nostri rappresentanti sindacali in occasione delle assemblee con i lavoratori e con tutti i soggetti interessati. Il nostro intento è quello di allineare e migliorare realmente le condizioni di lavoro dell'intera categoria. OR.S.A. TRASPORTI Autoferro-TPL ritiene che un Trasporto Pubblico debba essere considerato essenziale, irrinunciabile e orientato a garantire ai cittadini il diritto alla mobilità sancito costituzionalmente, restando fuori dalle logiche economiche del libero mercato e mantenendo quindi una gestione prettamente pubblica. Riteniamo, inaccettabili e controproducenti, le esternalizzazioni del lavoro, i sub-affidamenti dei servizi fatti a scapito della categoria, così come valutiamo inaccettabile il criterio delle gare pubbliche al massimo ribasso. Questo rinnovo deve assolutamente diventare l'occasione per confermare il ruolo fondamentale, del Trasporto Pubblico Locale e dei Lavoratori che ne fanno parte, nella vita sociale dell'intero paese Italia. Va altresì rivendicato il ruolo del Sindacato, nella fattispecie OR.S.A. TRASPORTI Autoferro-TPL, come attore importante e partecipe dei contenuti che si andranno a discutere al tavolo concertativo del settore Autoferrotranvieri o, nella migliore delle ipotesi, di quello relativo all'intero palcoscenico lavorativo del settore.



CAMPO DI APPLICAZIONE

Il campo di applicazione sarà composto dall'attuale ambito di attività del contratto Autoferrotranvieri-internavigatori (Mobilità Tpl).

RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Diritto del lavoratore di recesso o di iscrizione al sindacato a partire dal primo giorno del mese successivo, rispetto alla sottoscrizione documentale (revoca o iscrizione), come previsto dalla sentenza n. 97/2020 RG n. 302/2019 – illegittimità art. 6 comma 2, 3 e 4 del CCNL Autoferrotranvieri 2015. Inoltre riteniamo che qualunque Associazione sindacale ha la facoltà di chiedere e indire le elezioni delle RSU e di poter di conseguenza partecipare alle stesse, superando quindi i vincoli che limitano di fatto l'operato di quei sindacati che, pur avendo una rappresentatività significativa all'interno dell'azienda di riferimento, non hanno sottoscritto l'Accordo sulla Rappresentanza.

CLASSIFICAZIONI PROFESSIONALI

Alla luce delle maggiori responsabilità derivanti dal nuovo Codice della Strada (da adesso CdS), dall'introduzione della nuova normativa ANSFISA e dall'avvento di nuove linee metropolitane automatizzate che hanno notevolmente modificato il Lavoro nel settore di riferimento, risulta improrogabile rendere maggiormente omogenea la classificazione del Personale riconoscendone le nuove competenze richieste, seppur derivanti da Aree contrattuali diverse quali le attività ferroviarie e il Trasporto su gomma. È assolutamente necessaria e prioritaria una revisione delle forme di contratto per il Personale neoassunto, prevedendo un maggior riconoscimento economico e normativo e maggiori garanzie per un impiego stabile, al fine di evitare la precarizzazione della categoria e le discriminazioni tra Lavoratori che svolgono la stessa professione.

RETRIBUZIONE

Il settore degli autoferrotranvieri, a causa degli eccessivi ritardi dei rinnovi di contratto e soprattutto per via degli scarsi aumenti economici intervenuti, paga un importante dumping economico nei confronti di altri settori dei trasporti, anche in presenza di attività lavorative identiche per responsabilità. Il CCNL della Mobilità, sottoscritto nel 2010, aveva ed ha tutt'oggi la missione di allineare le normative contrattuali dei settori Autoferro e Ferrovieri; duole sottolineare che per quanto riguarda il primo, l'eccessivo protezionismo Datoriale e Sindacale lo ha "rinchiuso" in una bolla, circostanza che ha comportato un'arretratezza normativa palese in tutta la struttura contrattuale vigente, che dilaga infine nella parte economica. Il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni dev'essere effettivo e non virtuale, la paga base deve essere "riagganciata" al valore reale dell'inflazione e non a quello programmato. Esso dev'essere corrisposto ai lavoratori attraverso una indennità che sarà adeguata ogni anno in base ai dati ISTAT. Ricordando che, l'ultimo rinnovo contrattuale del 2015 senza considerare quanto già pattuito per il rinnovo 2018/2020 è avvenuto dopo un decennio di blocco degli stipendi e che, ha portato nelle tasche dei lavoratori circa 100 euro lordi al mese divisi in tre tranche, risulta non più rimandabile il reinserimento dell'indennità di vacanza contrattuale. Essa dovrà essere pari al 100% di quanto previsto dalla reale inflazione riferita all'anno precedente, tale valore potrà essere ulteriormente aumentato per ogni anno di ritardo nella stipula del nuovo CCNL.



RETRIBUZIONE PERIODI DI ASSENZE DAL SERVIZIO

Prevedere accordi locali per la fruizione di un monte orario di permessi retribuiti dedicati al Personale Viaggiante. La retribuzione del personale delle aziende del settore dovrà prevedere il pagamento, nelle giornate di assenza, di pari trattamento economico rispetto alla giornata di presenza (Comprendendo quindi le economie del 1° e del 2° livello retributivo).

ORARIO DI LAVORO

Riduzione a 36 ore dell'orario di lavoro settimanale come media nel mese. A livello di contrattazione aziendale potranno essere concordati, di volta in volta, periodi di flessibilità quadrimestrali (17 settimane consecutive anziché 26), con limiti massimi di lavoro settimanali di 42 ore e periodi minimi di 30 ore. Le riprese, nei turni di servizio cosiddetti "spezzati", dovranno tener conto del nastro lavorativo giornaliero non superiore alle 10 ore. La costruzione dei turni di condotta del personale metro-ferroviario dovrà prevedere tempi adeguati al fine del recupero psicofisico dei Lavoratori, 30 minuti ogni 3 ore e 30 di condotta aumentandola fino a 50 minuti per quei turni superiori alle 7 ore. Nella costruzione dei turni vanno inseriti inoltre, 15 minuti accessori all'inizio e alla fine del turno, per un totale di 30 minuti a titolo di cambio tuta/divisa aziendale e passaggio di consegne. I turni di servizio dovranno prevedere, all'interno dell'orario di lavoro, la montata e la smontata del servizio nel medesimo luogo, con la previsione che eventuali spostamenti del personale dovuti a situazioni di servizio, sia a carico delle aziende.

PERSONALE INIDONEO

Il nuovo CCNL deve contemplare, fin da subito, regole certe per sanare l'attuale posizione dei lavoratori divenuti inidonei alla mansione di istituto, i quali siano stati assegnati a mansioni alternative con parametro inferiore rispetto a quello di appartenenza. Prevedere percorsi formativi per tali lavoratori, atti a favorirne il ricollocamento in ambito produttivo aziendale, seppure in altra area professionale, a parità di parametro rispetto a quello precedente, introducendo il limite temporale di un anno per la formazione e il successivo inquadramento.

LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Nazionale del 12 marzo 1980, si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo (17 settimane consecutive) eccede il limite medio previsto dell'orario di lavoro ordinario, ovvero 36 ore nello stesso periodo, fatti salvi gli Accordi aziendali per i quali le ore di prestazione straordinaria sono conteggiate e retribuite relativamente al mese in cui sono svolte dal Lavoratore. Il limite dello straordinario deve essere di 250 ore annue. Al conseguimento del limite individuale massimo di lavoro straordinario non concorrono le ore svolte per esigenze legate alle caratteristiche delle linee esercitate e/o alle esigenze emergenziali relative al servizio svolto. Ove già previsto dal secondo livello di contrattazione, per qualsiasi figura professionale presente in azienda, sarà possibile l'accumulo in "banca ore", con conseguente fruizione dei relativi permessi, delle ore lavorate in straordinario e si procederà al saldo delle eventuali spettanze economiche non oltre il semestre successivo.



RISARCIMENTO DANNI, COPERTURA ASSICURATIVA, TUTELA LEGALE E DISPOSITIVI DI SICUREZZA

Risarcimento danni: la polizza assicurativa per risarcimento danni, anche per colpa del lavoratore, non può essere un'opzione da contrattare a livello aziendale. Il contratto collettivo deve sancire il diritto del lavoratore ad essere tutelato in ogni caso purché non si tratti di colpa dolosa ovvero frutto di comportamenti premeditati, in violazione del codice di procedura penale. In questo senso il CCNL deve prevedere l'istituzione di fondi o assicurazioni in tutte le aziende, atti a garantire il risarcimento dei danni al patrimonio aziendale.

Tutela legale: la tutela legale del dipendente per fatti connessi al lavoro e non dolosi, deve essere prevista dal contratto di primo livello e deve garantire l'incolumità fisica del Lavoratore, anche in caso di aggressione.

Dispositivi di sicurezza: oltre alle previsioni del DLGS 151/2015 e 185/2016, si dovrà prevedere che tutti i mezzi di nuova acquisizione siano dotati di "cabina guida isolata" e dei seguenti adeguamenti tecnologici quali: Telecamere interne ed esterne, Dispositivi per la localizzazione dei mezzi, Dispositivi per allarme immediato e per richiesta di pronto intervento, Comunicazione a distanza con la centrale operativa, Scatola nera per l'accertamento di dinamiche connesse alla circolazione dei veicoli aziendali nello svolgimento del trasporto pubblico. Resta inteso che tali strumenti non potranno, in nessun caso, essere utilizzati ai fini disciplinari.

PATENTE DI GUIDA, CQC e LICENZA DI CONDOTTA

La conduzione di mezzi stradali comporta di per sé il rischio di incorrere in infrazioni al codice della strada. Nel caso degli autisti il rischio si amplifica sia per il tempo trascorso alla guida sia per le condizioni esterne nelle quali si esercita il lavoro. Nei centri urbani, ad esempio, il rischio di incorrere in infrazioni al codice della strada è statisticamente più concreto. Il Contratto Collettivo in questo senso non distingue le diverse condizioni lavorative ma soprattutto non responsabilizza il datore di lavoro nelle accidentalità insite nel lavoro del proprio dipendente. In questo senso appare abnorme che il lavoratore venga, in ogni caso, licenziato dopo 12 mesi di sospensione della patente. Il CCNL deve impegnare i datori di lavoro, qualora non in presenza di atto doloso, a garantire la conservazione del posto di lavoro fino al reintegro in servizio. La frequenza dei corsi per il recupero dei punti della patente per infrazioni al CdS durante l'orario di lavoro, deve prevedere la compartecipazione economica da parte aziendale. La frequentazione dei corsi di recupero punti persi in circostanze lavorative, deve essere ricompresa nell'orario di lavoro. Per quanto riguarda la Licenza Europea di Condotta e abilitazioni varie, la frequenza dei corsi di recupero per le competenze disattese a seguito di inconvenienti di esercizio deve essere ricompresa nell'orario di lavoro. Si richiede che le ore impiegate per i corsi di rinnovo del CQC vengano considerate quale orario di lavoro o, in presenza di esigenze organizzative aziendali, compensate con altrettanti permessi retribuiti. I costi relativi al rinnovo del CQC dovranno essere a carico dell'azienda. Il CdS vigente dal 2015 ha introdotto nuove normative penalizzanti per gli operatori settoriali in quanto le sanzioni, ancorché comminate durante l'orario di servizio, ricadono pesantemente anche sulla sfera privata dell'individuo: serve, quindi, una normativa che tuteli il personale aziendale in servizio, comprendendo il tragitto da e per recarsi sul luogo di lavoro. È altrettanto inderogabile definire la normativa per le Imprese Ferroviarie, che congiunga la necessità delle regolamentazioni sulle Reti Ferroviarie e del CdS in caso di superamento e attraversamento di PL (passaggio a livello) aperto accidentalmente.



OR.S.A. TRASPORTI

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

SEGRETERIA NAZIONALE AUTOFERRO-TPL

00185 ROMA Via Magenta 13 tel+fax: 06-4456798 – 06-4452932 www.sindacatoorsa.it

e-mail: sn.autoferrotpl@sindacatoorsa.it pec: sn.autoferrotpl@pec.it

LUOGHI DI LAVORO

Si richiede che il posto guida e/o di condotta di autobus, tram, taxi, metropolitane, treni o materiale rotabile ferroviario, battelli lacuali/lagunari e/o di navigazione interna, cabine di funivie terrestri e portuali venga riconosciuto quale posto di lavoro. Di fatti, per le norme di tutela previste dal DLGS 81/2008 e quelle relative al riconoscimento di eventuali concause per le malattie professionali connesse al posto di lavoro, detto posto guida non viene considerato luogo di lavoro, ma si considera come tale il deposito di appartenenza del Lavoratore.

PARI OPPORTUNITA'

Occorre costituire un Osservatorio Nazionale Paritetico che realizzi nelle aziende di trasporto l'eliminazione reale delle discriminazioni dirette e indirette. Indicazioni normative che dovranno essere applicate sia nelle assunzioni e sia nella crescita delle professionalità nei vari settori tra i Lavoratori.

WELFARE

Il tema del welfare è ormai un capitolo fondamentale della normativa contrattuale di lavoro, che incide sulla qualità della vita dei lavoratori e, di conseguenza, sul peso economico di un rinnovo contrattuale. In tal senso il Contratto Collettivo deve stabilire somme adeguate, che possano rendere efficaci e fruibili i sostegni inclusi nel welfare. L'adesione a qualsiasi forma di welfare, compresa quella al FONDO PRIAMO, dev'essere volontaria ed espressa in forma scritta. Il pasto per chi presta servizio nelle fasce orarie 11:30 – 14:30 e 19:30 – 21:30 va garantito in via prioritaria attraverso l'erogazione del servizio mensa, laddove ciò non fosse possibile oppure la mansione svolta non ne permettesse la fruizione, tale garanzia oggi prevista attraverso l'indennità mensa, va assicurata attraverso l'erogazione di buoni pasto in sostituzione di detta indennità. In presenza di richiesta da parte dei dipendenti aziendali, anche tramite le proprie rappresentanze sindacali, verranno stipulate convenzioni/accordi/intese a livello territoriale con progetti commerciali, sanitari, educativi, bancari, assicurativi, etc... finalizzati all'ottenimento di un maggiore potere d'acquisto delle retribuzioni erogate al personale, seppure in assenza di aumenti retributivi.

Roma, 30 settembre 2021

Elaborata da OR.S.A. Trasporti – Area Autoferro TPL