



Piattaforma per il rinnovo del CCNL 2024 - 2026 Area Autoferrotranvieri Internavigatori (Mobilità TPL)

Premessa.

Gli avvenimenti sociali degli ultimi anni hanno evidenziato la necessità di aggiornare, in diversi settori lavorativi nazionali, le regole del Lavoro.

In particolare per i settori di pubblica utilità è palese il dover porre maggiore attenzione, nei contratti nazionali di riferimento, alle mutate esigenze sociali, organizzative, economiche e ambientali derivanti dai rapidi e molteplici cambiamenti avvenuti nel recente passato e ancora oggi in atto nel mondo del Lavoro.

Il settore Trasporti, vista la notevole importanza strategica nel contesto socio-economico italiano, sicuramente rientra in quegli ambiti lavorativi cui dare regole e indirizzi programmatici in grado di garantirne in primo luogo la sostenibilità, economica e organizzativa ma anche ecologica e sociale, tanto per gli operatori/operatrici settoriali quanto per le imprese e gli stessi utenti, il cui diritto alla mobilità, non a caso, è garantito dalla stessa Costituzione italiana.

Il rinnovo del CCNL di categoria assurge quindi oggi, ancora più di ieri, a ruolo di strumento fondamentale per il raggiungimento di una possibile omogeneizzazione e uniformazione delle differenti, confuse e quanto mai molteplici e dispersive regole che ne governano l'andamento.

Le recenti analisi sul settore, fatte dalle stesse Associazioni Datoriali, riportano dati certamente non incoraggianti per le Aziende operanti come, del resto, quelli pubblicati delle Parti Sociali confermano, anche per le maestranze, enormi e crescenti difficoltà.

Il contesto socio-economico europeo e più in generale quello mondiale ci impongono cauto ottimismo per il medio periodo, con previsioni non proprio rassicuranti vista la forte dilatazione delle tempistiche necessarie al raggiungimento della tanto sospirata ripresa.

In buona sostanza c'è ancora tanto da fare prima di poter realmente assistere al miglioramento che tutti auspichiamo ma che, a causa dell'avvento di ulteriori vicissitudini minatorie come il conflitto russo-ucraino e le conseguenze da esso derivanti, viene spostato sempre più in là nel tempo restando, al momento, fissato all'orizzonte.

Tale oggettiva situazione però, non sembra coincidere con gli interventi manutentivi apportati finora alla contrattazione collettiva nazionale di settore che, considerando anche l'ultimo rinnovo, sembrano distanti dall'intenzione di allineare le esigenze dei Trasporti alle tante problematiche presenti oggi nel mondo del Lavoro.

Vero è che si è aperta la discussione sul Lavoro povero e sulla necessità di un salario minimo di categoria, peraltro già in uso in diverse nazioni europee, ma la pochezza delle risorse destinate, chiaro sintomo di una scarsa volontà e attenzione della politica nazionale e l'assenza appunto di regole moderne e comuni, nel frattempo, continuano velocemente a livellare verso il basso il sistema Lavoro in Italia e in buona parte d'Europa.

In un panorama così allarmante i primi a pagarne le conseguenze sono proprio quei Lavoratori e quelle Lavoratrici che operano nel pubblico, oltre che nel privato, che ormai da decenni vedono le proprie retribuzioni immobili o con aumenti tabellari dei salari così esigui da non riuscire a coprire neanche i dati inflazionistici correnti e, tanto meno, i flussi al rialzo dei beni di prima necessità.



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

La riapertura della discussione sul rinnovo contrattuale di categoria deve partire da un punto fermo acclarato, secondo OR.S.A. Trasporti Autoferro TPL, cioè porre il Lavoro e i Lavoratori al centro del dibattito tra le parti; questo, inevitabilmente, presuppone riflessioni contestualizzate e getta le basi per la riapertura del confronto anche sul CCNL unico di settore, meglio conosciuto come CCNL della Mobilità.

Tale progetto di armonizzazione contrattuale, già delineato per i primi quattro punti da un documento condiviso e sottoscritto nel 2009, può e deve rappresentare un passaggio fondamentale per la definizione di regole moderne e comuni per tutti, Lavoratori e Aziende.

Si tratta di credere e lavorare concretamente all'unificazione normativa tra il CCNL delle Attività Ferroviarie e quello degli Autoferrotranvieri e Internavigatori, che sia capace di trascinare l'intero settore verso una migliore governabilità economica e organizzativa, con evidenti benefici sociali per gli utenti e per gli operatori settoriali, ma anche in grado di ripagare le imprese nel medio-lungo periodo, attraverso un minor costo d'esercizio e una migliore possibilità di gestione delle risorse umane.

La realizzazione di questo progetto, così ambizioso quanto improrogabile, porterebbe reali vantaggi in ottica di maggiore omogeneità di regole e quindi, una migliore organizzazione del Lavoro; una più ampia offerta di servizi per il cittadino e quindi, una maggiore inclusività per le aziende; un migliore e più chiaro orientamento nei moderni processi di riassetto settoriale e quindi, nuove potenzialità per le imprese; una efficace valorizzazione sia dell'innovazione sia della qualità del Lavoro oltre che dei servizi offerti e quindi, notevoli ricadute positive nel rapporto vita-lavoro per le maestranze ma anche una nuova spinta nel rapporto presenza-produttività in ambito lavorativo.

In ultimo, ma non per importanza, è chiaro che la nascita dell' ANSFISA rende indifferibile la riapertura del discorso sul CCNL Unico della Mobilità, considerando l'esistenza di numerose aziende che offrono servizi di TPL sia su ferro sia su gomma e che, la formazione del Personale e la sua qualificazione, è fatto concreto nelle nuove normative nazionali e comunitarie come lo sono, del resto, le nuove figure professionali previste dalla stessa Agenzia per la sicurezza.

Non c'è dubbio quindi, almeno per questa Segreteria nazionale, che il CCNL della Mobilità rappresenterebbe un vero e proprio volano per tutta l'economia italiana poiché, la forte vocazione turistica del nostro Paese e la peculiarità del pendolarismo studentesco e lavorativo nel TPL nazionale, troverebbero in esso uno strumento di potenziamento del trasporto passeggeri, capace cioè di proporre servizi intermodali maggiori, di contenerne i costi, di mirare a una reale sostenibilità ecologica e di abbatterne i tempi di spostamento anche attraverso le ottimizzazioni delle relazioni di traffico e delle velocità commerciali.

Un'unica normativa collettiva di riferimento consentirebbe, inoltre, di far cessare l'attuale ed eccessiva corsa al ribasso negli appalti dei servizi di trasporto, pratica che riteniamo inaccettabile oltreché controproducente, così come risultano non più accettabili i massicci ricorsi alle esternalizzazioni e ai sub-affidamenti dei servizi o alle tanto decantate gare pubbliche fondate sul massimo ribasso che, in particolare per i Lavoratori e le Lavoratrici dei servizi complementari e connessi ai Trasporti, finiscono per sviluppare impoverimento e precarietà tra le maestranze e l'abbattimento degli standard qualitativi offerti alle imprese appaltanti e quindi ai cittadini fruitori finali del servizio.

Negli anni abbiamo invece assistito a scelte incoerenti da questo punto di vista, assistendo all'inserimento di rivisitazioni normative che anziché mirare a unificare hanno teso a dividere



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

ulteriormente il settore, attraverso per esempio l'inserimento della distinzione tra TPL "Puro" e "Lunga percorrenza" o anche, demandando alla contrattazione di 2° livello, in un panorama nazionale di innumerevoli micro aziende con altrettanti contratti, aspetti fondamentali del rapporto di Lavoro; causando in questo modo un dumping contrattuale, oltre che salariale, tra Lavoratori paritari per mansione, cui si applica lo stesso contratto nazionale, ma che trovano poi nella realtà lavorativa specificità aziendali con sostanziali differenze normative e retributive.

Quei "ritocchi" manutentivi hanno avuto il solo effetto d'innalzare di molto i livelli di produttività e di responsabilità per le maestranze, lasciando però pressoché inalterati i livelli economici retributivi delle stesse contribuendo, assieme al forte aumento dei costi delle materie prime e dei prodotti a largo consumo, all'odierno evidente disallineamento dei salari rispetto al dato inflazionistico e rendendo inadeguato il potere d'acquisto delle retribuzioni, impoverendo quindi le famiglie e generando la poca appetibilità del Lavoro nel settore.

Non a caso oggi le aziende del TPL, ma più in generale di qualsivoglia azienda di trasporto passeggeri, riscontrano grandi difficoltà nel reperire personale professionale; è la naturale conseguenza di salari, regole e responsabilità non allineate ai tempi e lontane dalle dinamiche del vivere odierno.

Il rinnovo contrattuale deve assolutamente diventare l'occasione per confermare il ruolo fondamentale del trasporto passeggeri nella vita sociale dell'intero Paese, senza però tralasciare le esigenze dei Lavoratori e delle Lavoratrici, quelle delle Aziende e soprattutto quelle degli utenti finali, i cittadini.

Per questo OR.S.A. Trasporti Autoferro TPL ritiene che il Trasporto Pubblico Locale debba essere considerato essenziale, irrinunciabile e orientato a garantire a tutti il diritto a una mobilità certa nonché aderente alle richieste, restando fuori dalle logiche economiche del libero mercato e mantenendo quindi una gestione prettamente pubblica.

Nel rinnovo in discussione andrebbe rivendicato, inoltre, il ruolo fondamentale del Sindacato come attore protagonista nel palcoscenico nazionale e mediatore tra la forza Lavoro, le Aziende e le Istituzioni; nella fattispecie OR.S.A. Trasporti Autoferro TPL ritiene d'essere pronta alle responsabilità esistenti nella sceneggiatura del sistema relazionale concertativo odierno che, considerate le numerose e importanti aziende in cui la nostra rappresentatività e rappresentanza risulta accertata, non può continuare a fingere la non esistenza o a sminuirne la leadership in quel sindacalismo autonomo e di base che crede nel confronto come momento di crescita e collaborazione in ottica risolutiva, quel sindacalismo che, se non ancora a livello nazionale certamente in quello aziendale, risulta in forte crescita tra le maestranze e spesso superiore alle soglie numeriche di quello confederale.

Le presenti Linee guida per la Piattaforma contrattuale di OR.S.A. Trasporti Autoferro-TPL verranno discusse coi Lavoratori e le Lavoratrici dai nostri rappresentanti sindacali territoriali in assemblee dedicate e in tutti gli eventi sul tema che promuoveremo sui diversi territori, con la partecipazione di tutti i soggetti interessati.

Campo di applicazione.

Il campo di applicazione è composto dall'odierno ambito di attività del contratto nazionale di lavoro per l'Area Autoferrotranvieri - Internavigatori (Mobilità TPL).



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

Decorrenza e durata.

Il Rinnovo avrà durata triennale con decorrenza dal 1 gennaio 2024 e scadenza al 31 dicembre 2026.

Relazioni Industriali e Diritti sindacali.

L'attuale sistema di leggi che regola i "conflitti" tra OO.SS. ed Aziende è sbilanciato a favore di queste ultime. Di fatto gli aggiornamenti alla L.N. 146 del 1990 sulla Regolamentazione del Diritto di sciopero hanno, nel tempo, inasprito le modalità per l'attuazione degli scioperi senza peraltro imporre pari restrizioni alle Aziende nei casi, a titolo esplicativo ma non esaustivo, di mancato rispetto di accordi sindacali regolarmente sottoscritti. Il rinnovo dovrebbe tentare di sopperire a questa situazione introducendo meccanismi automatici e/o di facile attivazione così da abbattere la conflittualità sociale e sopperire alle lacune legislative presenti.

Il Sindacato andrebbe maggiormente considerato in ottica di confronto e informazione soprattutto in ambito territoriale sulle tematiche attinenti la gestione aziendale dei flussi economici, dei piani d'impresa, delle strategie industriali e dello stesso Personale dipendente.

Andrebbe ripristinato il Diritto del Lavoratore al recesso o all'associazione a qualsivoglia Sindacato a partire dal 1° giorno del mese successivo, considerandone la sottoscrizione documentale di revoca o di iscrizione appunto. Così come previsto dalla sentenza n. 97/2020 RG n. 302/2019 – illegittimità dell'art. 6 comma 2, 3 e 4 del CCNL Autoferrotranvieri 2015.

Riteniamo altresì che tutte le OO. SS. presenti nelle Aziende attraverso la consegna delle deleghe di iscrizione, debbano avere la facoltà di chiedere l'indizione delle elezioni delle R.S.U. e di poter quindi partecipare alle stesse, superando i vincoli dell'Accordo sulla Rappresentanza che limitano, di fatto, l'operato di quei sindacati che, nonostante una rappresentatività significativa all'interno delle singole aziende, sono esclusi da tale possibilità, finendo quindi col ricorrere al conflitto sociale pur di dar voce alle istanze dei propri associati.

Necessita quindi una reale determinazione e un serio rafforzamento delle Relazioni Industriali sindacali di secondo livello, sia per l'informazione sia per il confronto, sia per la gestione sia per la sottoscrizione degli accordi di 2° livello, attraverso l'adeguamento del sistema relazionale ai reali dati associativi delle parti sindacali presenti nelle numerose aziende operanti nel settore di riferimento, realizzando finalmente un sistema relazionale calzante in ogni realtà d'impresa e quindi meno promiscuo e più produttivo dell'attuale.

Mercato del Lavoro e Rapporto di Lavoro.

E' 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/Lavoratrici che svolgono la stessa professione.

Necessita quindi una rivisitazione delle tipologie contrattuali applicabili al settore Trasporti a partire da quello dell'Apprendistato professionalizzante, attraverso il giusto allineamento della retribuzione dal momento della stessa assunzione, a quanto previsto per la figura professionale di riferimento dal CCNL di categoria e dagli eventuali accordi di secondo livello in vigore nelle singole aziende.

Maggiori restrizioni sulle percentuali delle possibili assunzioni attraverso i "Contratti a termine" e/o attraverso le Agenzie interinali, divenute oramai veri e propri uffici aziendali distaccati.



Incentivi maggiori alle aziende che assumano Lavoratori e/o Lavoratrici con contratti di Lavoro stabili, sia part time che full time.

Inserimento di meccanismi e/o organismi di controllo sulla determinazione delle esigenze della forza lavoro aziendale per le diverse tipologie contrattuali applicate.

Incentivazione al Lavoro femminile e alla parità retributiva oltre che alla crescita professionale attraverso una più costante formazione.

Definizione di politiche di genere e di contrasto alle discriminazioni di qualsivoglia natura.

Sussiste, inoltre, la necessità di giungere a un rafforzamento delle clausole sociali nei processi di fusione aziendale o di affidamento dei servizi così da addivenire a una migliore tutela del Personale interessato da tali processi e delle relative economie.

Classificazione del Personale.

Si richiede l'armonizzazione, la definizione e l'applicazione del CCNL Unico della Mobilità comprendendo ogni categoria di Lavoratori, pubblici e privati, operanti nel trasporto passeggeri.

Inoltre alla luce delle nuove responsabilità per le maestranze, derivanti dall'aggiornamento del Codice della Strada nonché dall'introduzione della nuova normativa ANSFISA, oltre che dell'avvento di nuove modalità di Lavoro come le linee metropolitane automatizzate, risulta improrogabile rendere più omogenea la Classificazione del Personale riconoscendone le nuove competenze, seppur derivanti da Aree contrattuali diverse.

Retribuzione.

Il settore degli Autoferrotranvieri, a causa degli eccessivi ritardi dei rinnovi di contratto e soprattutto dell'esiguità degli aumenti tabellari da essi derivati, paga un importante dumping economico nei confronti di altri settori dei Trasporti, anche in presenza di attività lavorative identiche per responsabilità e mansione.

Il recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni dev'essere effettivo e non virtuale, il salario base deve quindi essere riconsiderato, tenendo presente il valore reale dell'inflazione e non quello programmato e quindi di pura previsione.

L'inserimento di un'indennità da corrispondere ai Lavoratori e da adeguare annualmente in maniera automatica sulla base dei dati ISTAT non è mera utopia ma, allo stato odierno, diviene necessità improcrastinabile.

Ricordando gli aumenti tabellari intervenuti nel tempo sui salari degli Autoferrotranvieri (100€ rinnovo 2015/2018 - 90€ rinnovo 2018/2021 - 90€ rinnovo 2021/2023) considerando inoltre che per il rinnovo contrattuale del 2015 si è atteso un decennio in cui abbiamo assistito al blocco degli stipendi, risulta non più rimandabile il reinserimento di una indennità di vacanza contrattuale pari al 100% di quanto previsto dalla reale inflazione rilevata nell'anno precedente il rinnovo e che preveda incrementi percentuali per ogni trimestre di ritardo nella stipula del relativo rinnovo triennale.

Sembra quindi inevitabile chiedere l'innalzamento degli aumenti economici tabellari, con una compensazione del dato inflazionistico non inferiore al 20%, non prima di aver applicato ed armonizzato l'equiparazione economica al Contratto delle Attività Ferroviarie.

Necessita inoltre, una rivalutazione delle indennità di mensa e delle percentuali di diaria corrisposte, con il relativo aggiornamento economico delle competenze previste, in particolare per il Lavoro svolto in trasferta, in notturno e in straordinario.



Si richiede la rivisitazione dell'istituto dei Buoni Pasto, con l'aumento del valore economico a 8€ e la previsione di una possibile erogazione doppia, qualora la prestazione lavorativa rientri in ambedue le fasce orarie 11.30-14.30 e 18.30-21.30, almeno per 2 ore.

Introduzione di una indennità oraria rispetto alla guida, alla scorta o alla condotta effettiva.

Sussiste di fatto, la necessità di meglio regolamentare la retribuzione nei periodi di assenza dal servizio per cui crediamo si possano prevedere accordi locali indirizzati alla fruizione di un monte orario di permessi retribuiti dedicati al Personale dipendente che dovranno prevedere nelle giornate di assenza, appunto, pari trattamento economico rispetto alla giornata di presenza, comprendendo quindi le economie del 1° e del 2° livello così come sancito, a livello europeo e dall'ultimo rinnovo nazionale, per le assenze nella giornata di ferie.

Orario di Lavoro.

Riduzione a 36 ore dell'orario di Lavoro settimanale, come media mensile nell'arco temporale di riferimento che, in sede di contrattazione di 2° livello, potrà essere concordato per periodi di flessibilità/compensazione 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 e di un utilizzo nelle rotazioni del personale viaggiante non superiore, in percentuale mensile, al 20% (5 volte al mese).

La costruzione dei turni di condotta del personale metro-ferroviario dovrà prevedere tempi adeguati al fine del recupero psico-fisico dei Lavoratori, 40 minuti ogni 3 ore e 30 di condotta aumentandolo fino a 60 minuti per quei turni superiori alle 7 ore di prestazione; pari previsione va inserita anche per gli operatori e le operatrici del servizio urbano, ma con 30 minuti di sosta ogni 3 ore e 30 di guida da fruire in unica soluzione.

Nella strutturazione dei turni di servizio vanno inseriti, oltre ai tempi accessori dovuti alla verifica dei del mezzo, ulteriori 10 minuti di tempi accessori all'inizio e alla fine del turno, per un totale di 20 minuti a titolo di cambio tuta/divisa aziendale e passaggio di consegne.

I turni dovranno prevedere, all'interno dell'orario di lavoro, l'inizio e la fine della prestazione lavorativa nel medesimo luogo, con la previsione che gli eventuali spostamenti del Personale interessato, dovuti a situazioni di servizio particolari, siano svolti con mezzi aziendali già in servizio o dedicati e costituiscano comunque orario di Lavoro effettivo, quindi retribuito.

Personale inidoneo.

Il nuovo CCNL abbisogna, fin da subito, di regole certe per sanare l'attuale posizione dei Lavoratori divenuti inidonei alla mansione di assunzione e/o che siano stati assegnati a mansioni alternative con parametro inferiore rispetto a quello di appartenenza iniziale.

Prevedere quindi, percorsi formativi per tali Lavoratori, atti a favorirne il ricollocamento in ambito aziendale, seppure in altra area professionale, con equivalenza di parametro rispetto a quello precedente e introdurre il limite temporale di un anno per la formazione e il successivo inquadramento sembrano misure volte anche all'interesse aziendale in ottica di produttività.



Lavoro straordinario.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Nazionale del 12 marzo 1980, dovrà essere considerata straordinaria la prestazione lavorativa che, al termine del periodo medio, eccederà il limite medio previsto per l'orario di Lavoro ordinario, ovvero 36 ore; fatti salvi gli Accordi aziendali che prevedano per le ore di prestazione straordinaria il conteggio e il pagamento delle stesse nel mese in cui sono svolte dal Lavoratore.

Il limite massimo del Lavoro straordinario individuale deve essere di 250 ore annue, definendo che al conseguimento di tale limite massimo non concorrano 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, sarà possibile l'accumulo volontario in "banca ore" delle ore lavorate in straordinario, con conseguente fruizione dei relativi permessi che, qualora non fruiti entro un semestre, saranno conteggiati con le maggiorazioni da Lavoro straordinario e liquidati sul primo cedolino paga utile.

Risarcimento danni, copertura assicurativa, tutela legale e dispositivi di sicurezza.

Per quanto riguarda il risarcimento danni le eventuali polizze assicurative per il Personale interessato, non devono essere oggetto di contrattazione aziendale, è il CCNL che deve sancire il diritto, per Lavoratori e Aziende, ad essere tutelati in ogni caso purché si tratti di colpa non dolosa, ovvero non derivante da comportamenti premeditati o in violazione del codice di procedura penale e/o stradale.

In questo senso il CCNL deve prevedere l'istituzione di fondi o di assicurazioni, di livello e ambito nazionale e per tutte le aziende operanti nel campo di applicazione, atte a garantire il risarcimento dei danni al patrimonio aziendale nonché ai dipendenti coinvolti.

A riguardo della tutela legale del dipendente si devono prevedere, esclusivamente per fatti connessi al servizio e non dolosi, anche gli eventuali eventi relativi ad aggressioni e lesioni subite; riteniamo quindi sia compito del CCNL garantire anche l'incolumità fisica del Lavoratore.

Per i dispositivi di sicurezza, oltre alle previsione del DLGS 151/2015 e 185/2016 e delle altre normative specifiche attualmente vigenti, si dovrà prevedere che tutti i mezzi di nuova acquisizione, da parte delle aziende, siano dotati di "cabina guida isolata" e dotati di strumenti tecnologici quali le telecamere interne ed esterne, di dispositivi per la localizzazione dei mezzi in servizio, di dispositivi di allarme immediato e di richiesta di pronto intervento, oltre che di dispositivi di comunicazione a distanza con la centrale operativa aziendale e di registrazione per l'accertamento delle 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/o licenza di condotta.

Si dovranno prevedere corsi per l'innalzamento dei livelli di formazione del personale, con maggiore attenzione agli obblighi di conseguimento e rinnovo dei titoli abilitanti.

La conduzione di mezzi stradali comporta di per sé il rischio di incorrere in infrazioni al codice della strada che, nel caso degli operatori d'esercizio, si amplifica sia per il tempo medio giornaliero trascorso alla guida sia per le condizioni esterne nelle quali si esercita il lavoro.

Nei centri urbani, ad esempio, il rischio d'incorrere in infrazioni al codice della strada o di incidenti è, di fatto, più concreto.



Il contratto collettivo non distingue le diverse condizioni lavorative nell'espletamento delle prestazioni lavorative e, soprattutto, non responsabilizza il datore di lavoro nelle accidentalità insite nella specifica mansione del dipendente.

In questo senso appare fuori luogo che il Lavoratore venga, in ogni caso, licenziato dopo 12 mesi di sospensione della patente; spetta al CCNL di categoria impegnare i datori di lavoro, in presenza di atto non doloso, a farsi garanti della conservazione del posto di Lavoro fino al definitivo reintegro in servizio, anche attraverso meccanismi di ricollocamento temporaneo.

La frequenza dei corsi per il recupero dei punti della patente, per infrazioni non derivanti da dolo e cagionate durante l'orario di lavoro, deve prevedere la compartecipazione economica da parte aziendale ed essere ricompresa nell'orario di lavoro oppure compensata, qualora svolta fuori dall'orario di Lavoro, da permessi retribuiti per l'intero monte orario dei corsi stessi.

Per quanto riguarda la Licenza Europea di Condotta e le 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 o compensata da permessi retribuiti per la frequenza dell'intero monte orario dei corsi eventualmente previsti fuori dall'orario lavorativo.

Si richiede che le ore impiegate per i corsi di rinnovo del CQC vengano svolti in orario di lavoro o, in presenza di esigenze organizzative aziendali diverse, che vengano equiparate per l'intero monte orario a quelle per la formazione e sicurezza sul Lavoro, compensate quindi con altrettanti permessi retribuiti.

I costi relativi ai rinnovi del CQC e della Carta tachigrafica dovranno essere a carico aziendale considerandone l'esclusività di utilizzo richiesta al dipendente.

Il C.d.S. dal 2015 ha introdotto nuove normative penalizzanti per gli operatori e le operatrici settoriali in quanto le sanzioni, ancorché comminate durante l'orario di servizio, ricadono pesantemente anche nella vita privata dell'individuo: serve, quindi, una normativa che tuteli il personale aziendale in servizio comprendendo, per esempio, il tragitto di andata e ritorno tra la residenza privata e quella del luogo di lavoro.

Risulta altrettanto inderogabile definire la normativa per le Imprese Ferroviarie, che congiunga la necessità delle regolamentazioni sulle Reti Ferroviarie e del C.d.S. in caso di superamento e attraversamento di P.L. (Passaggio a Livello) aperto accidentalmente oppure guasto.

Luoghi di lavoro.

Si richiede che per quanto attiene il Personale Viaggiante 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, come del resto anche i Box/Cabina di stazione, vengano riconosciuti quali posti di lavoro.

Di fatti, per le norme di tutela previste dal DLGS 81/2008 e quelle relative al riconoscimento di concause per le malattie professionali connesse al posto di lavoro, dette postazioni, non vengono considerate luogo di lavoro mentre si considera come tale l'infrastruttura aziendale di assegnazione o appartenenza del Lavoratore.

Sicurezza del personale.

La valorizzazione del ruolo di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) con conseguimento di certificazioni qualificanti, sia per gli RLS tra i lavoratori dipendenti sia per quelli di eventuali ditte esterne, oltre alla definizione di sanzioni reali per le aziende



irrispettose di procedure e norme, sono richieste dovute considerando i dati sul tema degli ultimi periodi.

Incrementare gli strumenti per la sicurezza di tutto il Personale a contatto col pubblico, con particolare attenzione verso la verifica dei titoli di viaggio, sarebbe opportuno quanto produttivo in termini anche di appetibilità della mansione.

Telecamere sempre attive, Body-cam, dispositivi di “uomo a terra” e il supporto delle Forze dell’Ordine, soprattutto su taluni linee e nelle fasce serali, devono divenire strumenti strutturali.

I corsi di formazione per la “gestione del conflitto”, nel Lavoro front line, dovranno essere inseriti nella programmazione aziendale, inserendo maggiori risorse per la sicurezza del Personale e richiedendo alla politica nazionale un inasprimento, nei testi di legge dedicati, delle pene per gli aggressori di utenti e operatori del TPL.

Pari opportunità.

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 delle maestranze, nelle varie Aree professionali presenti.

Welfare.

Il tema del welfare è ormai un capitolo fondamentale nella normativa contrattuale di Lavoro direttamente connesso alla qualità della vita dei lavoratori e quindi sul peso economico del rinnovo contrattuale.

In tal senso il CCNL deve stabilire somme adeguate, che possano rendere efficaci e fruibili i sostegni in esso inclusi, con l’intendimento di trasformarlo in uno strumento di erogazione di nuove premialità per i dipendenti e non vicario di premi aziendali già esistenti; divenendo quindi leva strategica per le Aziende, in grado cioè di aumentare il potere d’acquisto e migliorare quindi la vita privata e il benessere dei dipendenti, a fronte di una certa maggiore attrattiva per nuovi Lavoratori, di un incremento di produttività e di un contenimento dei costi del lavoro.

A tal riguardo, al fine di stimolare maggiormente la produttività dei dipendenti, si richiede che laddove le Aziende registrino risultati di bilancio positivi sia riconosciuta una premialità aggiuntiva rispetto al PDR aziendale, pari al 50% dell’utile raggiunto, da destinare appunto a forme di welfare concordate con le parti sociali.

L’adesione a qualsiasi forma di welfare, compresa quella al FONDO PRIAMO, dev’essere volontaria ed espressa in forma scritta dagli interessati.

Il pasto, per chi presta servizio nelle fasce orarie 11.30-14.30 e 18.30-21.30, andrebbe garantito in via prioritaria attraverso l’erogazione del servizio mensa aziendale, laddove ciò non fosse possibile o la mansione svolta non ne permettesse la fruizione tale garanzia, oggi prevista attraverso l’indennità mensa del valore di 16,53€, va assicurata attraverso l’erogazione di buoni pasto di valore corrispondente; buoni che possano essere doppi nel caso in cui il turno di Lavoro insista, per almeno 2 ore, in dette fasce orarie.

In presenza di richiesta da parte dei dipendenti, anche tramite le proprie rappresentanze sindacali, verranno stipulate convenzioni/accordi/intese a livello territoriale con progetti commerciali, sanitari, educativi, bancari, assicurativi, finalizzati all’ottenimento di un maggiore potere d’acquisto delle retribuzioni erogate al Personale, seppure in assenza di aumenti retributivi.



OR.S.A. TRASPORTI

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

SEGRETERIA NAZIONALE AUTO FERRO-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

Nota finale.

L'invio della presente Piattaforma contrattuale alle controparti determina la formale richiesta di avvio della trattativa per la stipula del Rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Area Autoferrotranvieri - Internavigatori (Mobilità TPL) per le annualità 2024-2026.

Roma, 11 ottobre 2023

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