

VERBALE DI INTESA



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Roma, 15 maggio 2007

VERBALE DI INTESA

Si è svolta oggi a Palazzo Chigi - coordinata dal Sottosegretario alla Presidenza Enrico Letta - la riunione della Cabina di Regia sui Trasporti per l'analisi delle linee strategiche e di sviluppo del trasporto ferroviario. All'incontro - al quale è intervenuto il Presidente del Consiglio Romano Prodi - hanno partecipato il Ministro dei Trasporti Alessandro Bianchi, i Sottosegretari dell'Economia Massimo Tononi, allo Sviluppo economico Marco Stradiotto, alle Infrastrutture Luigi Meduri, e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali confederali e settoriali. In particolare il Presidente Innocenzo Cipolletta e l'amministratore delle Ferrovie dello Stato, Muro Moretti, hanno illustrato le linee guida delle strategie di sviluppo

dell'azienda sul trasporto locale, sul trasporto merci, sulla lunga percorrenza e sull'alta velocità. Nella condivisione degli obiettivi che seguono, è stato definito che il confronto continuerà nei prossimi giorni nell'ambito della Cabina di regia e sarà focalizzato parallelamente su tre gruppi di questioni: la regolazione della concorrenza e dell'accesso al mercato, nonché la definizione del servizio universale; la costruzione di un contratto unico di riferimento per l'intero settore; il piano d'impresa nelle parti legate allo sviluppo dei servizi e della produzione, degli investimenti, dell'articolazione societaria nell'unicità di gruppo. I tavoli saranno attivati entro fine maggio con il coordinamento della Presidenza del Consiglio.

ACCORDO FS 18 LUGLIO 07

Addi 18 luglio 2007 in Roma

TRA
IL GRUPPO FS

E

ORSA, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI,
FAST FERROVIE, UGL-TRASPORTI

A seguito dei chiarimenti intervenuti in data odierna tra le OO.SS. e il Ministero dei Trasporti in relazione a quanto previsto dall'accordo del 15 maggio 2007 tra Governo e OO.SS., le parti:

- riconfermano la volontà di riprendere il confronto già avviato sul Piano d'Impresa attraverso un serrato percorso con inizio il giorno 23 luglio p.v.;
- condividono l'esistenza di alcune criticità occupazionali emerse a partire dai settori della manutenzione sia dell'infrastruttura sia del materiale rotabile e a tal fine convengono di incontrarsi il 23 luglio p.v. per definire i primi tempestivi interventi di assicurazione in grado di risolvere le suddette criticità.

CONVOCAZIONE

ORSA Trasporti FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI FAST Ferrovie UGL Trasporti FAISA
Segreterie Nazionali

Roma, 8 febbraio 2008

Alle Segreterie Regionali OrSa Trasporti, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilt-Uil, Ugl Trasporti, Faisa, Fast.

Oggetto: Convocazione Assemblea Nazionale Quadri e Delegati di settore

L'Assemblea Nazionale Quadri e Delegati di settore OrSa Trasporti, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilt-Uil, Ugl Trasporti, Faisa, Fast per l'approvazione del documento di linee guida per la piattaforma del nuovo "CCNL della Mobilità" per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi, è convocata a Roma, presso il Teatro "Tendastrisce", per giovedì 21 febbraio 2008, ore 9.30. All'Assemblea, il cui termine è programmato per le ore 14.30 circa, parteciperanno le Segreterie Confederali nazionali e l'iniziativa sarà conclusa dall'intervento di Raffaele Bonanni, Segretario Generale della Cisl. Gli obiettivi di partecipazione assegnati ad ogni delegazione regionale sono riportati nel prospetto allegato 1. Il Teatro "Tendastrisce" di Roma, sito in Via Giorgio Perlasca n. 69, si raggiunge con le modalità descritte nel prospetto allegato 2. Le Segreterie Nazionali stanno predisponendo una locandina il cui pdf sarà inviato alle strutture sindacali territoriali entro 2 giorni. Le Segreterie Nazionali

DOCUMENTO CONCLUSIVO APPROVATO DALL'ASSEMBLEA NAZIONALE QUADRI E DELEGATI DI SETTORE, TRASPORTO LOCALE, FERROVIARIO E SERVIZI

Roma, 21 febbraio 2008

L'Assemblea Nazionale Quadri e Delegati di Settore di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Trasporti, Orsa Trasporti, Faisa e Fast, riunita a Roma il 21 febbraio 2008, ha discusso i contenuti del documento di linee guida di piattaforma per il nuovo "CCNL della Mobilità per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi" elaborato dalle Segreterie Nazionali.

La crisi del settore trasporti, la vertenza sindacale aperta a sostegno di scelte di programmazione pubblica per una politica dei trasporti e la necessità di introdurre regole nuove nei processi di riforma e liberalizzazione del trasporto locale e del trasporto ferroviario, rappresentano il contesto nel quale si colloca la nuova fase contrattuale. Il nuovo CCNL della Mobilità è parte di una proposta sindacale finalizzata, in questo contesto, alla tutela del lavoro, del reddito e dell'occupazione, alla sicurezza sul lavoro, al contrasto della precarietà, ad un lavoro di qualità per i giovani. Nuove regole per lo sviluppo del settore, per l'adeguamento degli standard di servizio forniti ai cittadini e al sistema economico nazionale e, al contempo, clausole sociali e norme contrattuali che tutelino il lavoro dall'aggressione del dumping contrattuale e dalla competizione priva di regole.

La vertenza contrattuale che si apre è importante e complessa, decisiva per il lavoro del settore: le nostre buone ragioni, le nostre buone proposte e l'unità sindacale a sostegno della piattaforma danno grande fiducia sull'esito positivo dell'impegnativo percorso che si sta avviando. Al termine dei lavori, l'Assemblea: assume la relazione introduttiva di Franco Nasso, Segretario Nazionale della Filt-Cgil, e le conclusioni di Raffaele Bonanni, Segretario Generale della Cisl; assume inoltre i contenuti degli interventi di: Luigi Angeletti, Segretario Generale Uil; Roberto Panella, Segretario Generale Ugl Trasporti; Armando Romeo, Segretario

Generale Orsa Trasporti; Andrea Gatto, Segretario Nazionale Faisa; Pietro Serbassi, Segretario Nazionale Fast; assume altresì gli ulteriori contributi scaturiti dal dibattito; approva il documento presentato dalle Segreterie Nazionali contenente le linee guida di piattaforma per il nuovo "CCNL della Mobilità per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi"; dà mandato alle Segreterie Nazionali di inviare alle controparti datoriali la piattaforma approvata in data odierna e la formale richiesta di immediata apertura del negoziato, sulla base di quanto convenuto tra le parti il 21 novembre scorso presso il Ministero del Lavoro; invita tutte le strutture sindacali a definire rapidamente un ampio programma unitario di iniziative territoriali e di assemblee nei luoghi di lavoro, attraverso un percorso democratico che realizzi il diretto coinvolgimento di lavoratrici e lavoratori del settore a sostegno della vertenza contrattuale fino all'ipotesi di accordo conclusiva.



Direzione Redazione Amministrazione:

Via del Castro Pretorio, 42 (int. 10) - 00185 Roma - Tel./Fax
0644 57261 - Tel. e Fax FS. 970 66992
Reg. Trib. di Roma N. 397 del 28-07-9
i riferimenti di posta elettronica:
saps.orsaferrvie@sindacatoorsa.it - saps@saps.191.it
Internet: www.sapsorsa.it

Fotocomposizione e Stampa:

Tipolitografia ERREPI - Via Castellana, 50 - Riese Pio X (TV)
Tel. 0423 746276 - Fax 0423 746663 - prberno@tin.it

Direttore: Giuseppe Maltese

Direttore Responsabile: Gianfranco Antoniali

Comitato di Redazione:

Antonio Boncardo, Diego Destro, Mario Pica
Parvin Pironi, Lucia Vidoz

Collaborano:

Franco Giorgianni, Sabrina Innocenti

Chiuso in Tipografia:

10 Marzo 2008



AVVIO DELLE NEGOZIAZIONI CON LE AZIENDE

Segreterie Nazionali Roma, 22 febbraio 2008

AGENS

c.a. Presidente, Prof. Gian Maria Gros-Pietro

ANAV

c.a. Presidente, Dr. Nicola Biscotti

ANCP

c.a. Presidente, Dr. Arnaldo De Santis

ASSTRA

c.a. Presidente, Prof. Marcello Panettoni

FISE

c.a. Presidente, Dr. Rosario Carlo Noto La Diega

Oggetto: invio piattaforma contrattuale

In allegato alla presente inviamo la piattaforma sindacale per il nuovo "CCNL della Mobilità per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi" approvata dall'Assemblea Nazionale Quadri e Delegati di Settore del 21 febbraio scorso. Tale documento, in attuazione di quanto condiviso tra Governo e parti sociali in occasione dell'intesa sottoscritta presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri il 21 novembre 2007, è finalizzato all'attivazione del confronto per pervenire alla definizione di un nuovo CCNL unico per i settori delle attività ferroviarie, comprensive dell'indotto di servizi appaltati, e del trasporto pubblico locale. Sulla base del mandato conferito dall'Assemblea Nazionale del 21 febbraio, le scriventi Organizzazioni Sindacali avanzano richiesta formale di avvio in tempi brevi del negoziato di merito sui contenuti contrattuali proposti.

LINEE GUIDA, NUOVO CONTRATTO DELLA MOBILITÀ

per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi

OrSA Trasporti • FILT CGIL • FIT CISL • UILTRASPORTI • UGL TRASPORTI • FAISA • FAST

Premessa

Le decisioni che il Governo e il Parlamento hanno assunto nel corso degli anni hanno già prodotto radicali cambiamenti nell'assetto delle aziende, nei rapporti tra Stato, Regioni, Enti Locali ed Imprese per ciò che riguarda tutta l'area di attività interessata al nuovo CCNL.

Le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL Trasporti, ORSA Trasporti, FAISA e FAST, con la presente piattaforma per il nuovo "CCNL della Mobilità" per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi avanzano alle controparti, al Governo e alle Regioni e agli Enti Locali interessati, la proposta di un nuovo assetto contrattuale in grado di rispondere alle esigenze di tutela del lavoro e di costituire un adeguato sistema di regole, considerate le profonde trasformazioni in corso in tutto il settore.

Le liberalizzazioni nel settore interessato dal nuovo CCNL (passeggeri e merci) sono state realizzate in Italia con grande anticipo rispetto alle scadenze indicate dall'Europa possono produrre effetti negativi sulle condizioni di lavoro, sul reddito e sull'occupazione.

Il Sindacato italiano ha rivendicato, fin dall'inizio dei processi di liberalizzazione, avviati con il Dlg. 422/97, un adeguato sistema di regole in grado di tutelare il

Il Sindacato ha sempre rivendicato un sistema di regole e tutele del lavoro

lavoro e di sviluppare una concorrenza tra le imprese che metta in gioco una competizione regolata ed equilibrata, basata sull'efficienza dell'impresa e non sul dumping contrattuale.

Il Sindacato ha sostenuto anche con la mobilitazione e con gli scioperi questa necessità e mantiene al centro della propria iniziativa il contrasto ad un'idea di liberalizzazioni senza regole: sarà respinto con tutte le iniziative sindacali necessarie un sistema di liberalizzazioni che metta a gara le condizioni contrattuali dei lavoratori, le tutele, il reddito e l'occupazione.

Perché ciò non avvenga occorrono scelte politiche corrette che sviluppino una concorrenza sorretta da un sistema di regole, a partire dalle clausole sociali.

La vertenza contrattuale che si avvia con la presentazione di questa piattaforma è collocata all'interno della più generale vertenza, promossa e sostenuta dal Sindacato, che rivendica la ripresa di una politica dei trasporti in grado di mettere in atto scelte di programmazione e di regolazione tali da togliere il sistema dei trasporti dal degrado e dalla sua cronica incapacità di dare risposte alle attese dei cittadini.

E' sempre più urgente realizzare politiche di riequilibrio modale verso sistemi meno inquinanti e rispettosi del territorio e dell'ambiente e favorire la crescita quantitativa e qualitativa del trasporto collettivo quale concreta alternativa al trasporto privato.

La Legge Finanziaria, che modifica la legislazione esistente, a partire dal Dlg. 422/97 e successivi, ipotizzava, attraverso il decreto collegato, novità importanti nel sistema di regolazione, nelle modalità di affidamento e nei meccanismi dei trasferimenti finanziari, senza prevedere, però, adeguate risposte sul tema

delle clausole sociali, che rappresenta una condizione fondamentale per fare avanzare un processo di cambiamento che non avvenga caricando sui lavoratori il peso di scelte sbagliate e non corrispondenti alle intese sottoscritte a Palazzo Chigi tra Governo e Parti Sociali, a partire dall'accordo del 14 dicembre 2006, in occasione del rinnovo del Contratto del TPL, e del 15 maggio 2007, riguardante il trasporto ferroviario.

La prematura interruzione della legislatura determina ulteriori incertezze sul quadro di regolazione dei processi di riforma in corso, ma resta ferma la richiesta del Sindacato che le modalità di affidamento tramite gara, che interessano tutto il settore sussidiato da trasferimenti pubblici, contengono il vincolo fondamentale delle clausole sociali in caso di subentro di azienda, prevedendo regole adeguate e cogenti per tutelare fin dalla fase di messa a gara del servizio.

Come pure resta ferma la richiesta del Sindacato che sia altresì regolato l'accesso all'infrastruttura ferroviaria sulla base delle modifiche al D.Lgs. 188/2003, presentate in Parlamento prima dell'interruzione della legislatura, per i servizi commerciali, viaggiatori e merci, prevedendo il vincolo dell'applicazione del CCNL per tutte le imprese.

L'esigenza di un nuovo CCNL unificato, sostenuto dalla vertenza unitaria del Sindacato, nasce non solo da una generale e condivisa proposta di semplificazione contrattuale, ma anche dalla necessità di regolazione delle tutele del lavoro per aree di attività comuni, per l'unificazione delle modalità di affidamento del servizio nel settore del trasporto e per l'esigenza di regole comuni e condivise per tutto il settore, comprese le attività commerciali e di servizio.

Il nuovo CCNL dovrà contenere nel suo campo di applicazione tutte le attività che sono già oggi presenti in questo fondamentale settore dei trasporti e dovrà costituire il vincolo esigibile per tutte le aziende che operano direttamente nel sistema del trasporto locale e ferroviario e che ad esso forniscono servizi.

Il nuovo CCNL deve altresì rappresentare la risposta alla crescente area di lavoro non tutelato che interessa molte imprese del settore e deve realizzare le condizioni per il superamento della precarietà, individuando il rapporto di lavoro a tempo indeterminato come condizione per la costituzione del rapporto di lavoro, in un settore che richiede stabilità occupazionale e processi

formativi complessi, a garanzia della sicurezza del lavoro e della stessa sicurezza e qualità del servizio erogato.

Il CCNL si pone l'obiettivo fondamentale della tutela del reddito dei lavoratori interessati, con la richiesta di aumento retributivo e con una adeguata articolazione del rapporto tra CCNL e contrattazione aziendale di 2° livello.

Con il nuovo CCNL, si avanza altresì la proposta di ridurre significativamente le differenze retributive che riguardano i giovani occupati nelle aziende del settore.

La discussione per il nuovo "CCNL della Mobilità" per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi, avviata nell'incontro con il Governo e le controparti il 21 novembre, con la presente piattaforma realizza le condizioni per l'avvio in tempi brevi di un con-

fronto di merito sui contenuti di seguito proposti.

CAPITOLO I

Norme Generali

Disposizioni di carattere generale.

Campo di applicazione. Decorrenza e durata.

In questo capitolo sono collocate le tematiche che descrivono, in termini generali: la natura e gli obiettivi del nuovo CCNL; i principi ispiratori, condivisi dalle parti, che ne guidano la definizione; i riferimenti legislativi e normativi di indirizzo e regolazione delle attività rientranti nel campo di applicazione; la inderogabilità degli istituti normativi e retributivi disciplinati dal CCNL.

Campo di applicazione. In questo articolo vanno definite le attività per le quali trova applicazione il nuovo CCNL, di seguito elencate a titolo esemplificativo e che sommano gli ambiti di applicazione dei due attuali CCNL:

- trasporto collettivo di persone e merci sulla modalità ferroviaria e di persone sulla modalità stradale, nonché di navigazione lagunare e in acque interne, ovvero effettuato con altre modalità di mobilità urbana (tramvia, metropolitana, trasporto a fune, altri sistemi di trasporto, ecc.), operato in servizi il cui affidamento e l'eventuale sub-affidamento hanno luogo in base alla legislazione di regolazione del trasporto pubblico locale;
- trasporto collettivo di persone di particolari categorie (disabili, anziani, scuola-bus, servizi dedicati, ecc.) operato in servizi il cui affidamento e l'eventuale sub-affidamento hanno luogo con procedure ad evidenza pubblica, ovvero operato da imprese o raggruppamenti di imprese (in questo secondo caso, nelle diverse possibili forme giuridiche ammesse) la cui attività prevalente rientri nella definizione del precedente alinea;
- trasporto collettivo di persone e/o merci operato in servizi il cui esercizio è sottoposto a procedure di certificazione e di autorizzazione disciplinate dalla legislazione di regolazione nazionale e comunitaria sul trasporto ferroviario;
- trasporto collettivo di persone e/o merci operato in navigazione marittima, lagunare e in acque interne da aziende che – singole, o in raggruppamenti di imprese (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari – rientrino nella definizione dei precedenti alinea e che esercitino tale attività in regime di "continuità territoriale";
- trasporto collettivo di persone operato in servizi stradali di linea, nazionali o internazionali, il cui esercizio è sottoposto a procedure autorizzative di carattere nazionale e/o comunitario;
- attività di gestione, mantenimento in efficienza, esercizio in sicurezza, sviluppo e potenziamento della rete infrastrutturale ferroviaria, nazionale e locale;
- servizi connessi (manutenzione e riparazione parco mezzi, impianti, dotazioni infrastrutturali; manovra, terminalizzazione e attestazione di mezzi, rotabili e natanti; vendita e commercializzazione; inge-

Ambiti del CCNL e attività a cui si applica

CONTINUA DA PAG. 3

gneria e progettazione; amministrazione; acquisti e gestione magazzini e scorte; logistica integrata e di supporto ai servizi di trasporto; ecc.) operati da aziende che – singole, o in raggruppamenti (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari – rientrano, anche attraverso imprese controllate e partecipate, nelle definizioni precedenti, ovvero la cui attività prevalente in detti servizi si svolga per conto di esse;

- servizi complementari (ristorazione ferroviaria; accompagnamento notte; gestione aree di sosta; servizi accessori di pulizia e di supporto; ecc.) operati da aziende che – singole, od in raggruppamenti (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari – rientrano, anche attraverso imprese controllate e partecipate, nelle definizioni precedenti, ovvero la cui attività prevalente in detti servizi si svolga per conto di esse.

Il campo di applicazione del nuovo CCNL, così sommariamente descritto, costituisce il vincolo esigibile per tutte le aziende che operano nel suo perimetro di attività – sia direttamente, sia in quanto in esso forniscono servizi connessi e complementari – e rappresenta, altresì, la risposta di tutela contrattuale per la crescente area di lavoro incerto e precario che in questo campo di attività viene attualmente impiegato, con l'obiettivo di contenerlo.

Decorrenza e durata. L'accordo nazionale del 24 gennaio 2008 ha prorogato al 31 dicembre 2007 le scadenze economiche e normative del CCNL delle Attività Ferroviarie, che così risultano allineate con quelle del CCNL del Trasporto Pubblico Locale.

Il nuovo CCNL, pertanto, avrà durata quadriennale (1 gennaio 2008 – 31 dicembre 2011) per la parte normativa e biennale (1 gennaio 2008 – 31 dicembre 2009) per la parte economica.

Considerando che le parti stipulanti i due attuali CCNL hanno sottoscritto il 21 novembre 2007, presso il Ministero del Lavoro, l'impegno ad avviare il confronto per il nuovo CCNL, l'invio alle controparti del presente documento di linee guida comporta, contestualmente, la richiesta di formale avvio della trattativa.

CAPITOLO II Disciplina del Sistema delle Relazioni Industriali Sistema partecipativo/concertativo.

Livelli (nazionale e aziendale/territoriale), Fasi e Materie di informazione e di contrattazione. Procedure e modello relazionale. Diritti sindacali.

In questo capitolo hanno collocazione le tematiche che descrivono e disciplinano i rapporti relazioni tra le rappresentanze datoriali e di impresa e le rappresentanze, sindacali e aziendali, di lavoratrici e lavoratori, individuando: le rispettive prerogative ed i reciproci obblighi relazionali ai vari livelli di interlocuzione; le procedure con cui le parti si impegnano a svolgere le fasi relazionali; i contenuti e le materie oggetto di informazione e di contrattazione di primo e secondo livello; i diritti sindacali delle strutture di vario livello delle Organizzazioni Sindacali e di tutte le rappresentanze sindacali di lavoratrici e lavoratori.

Modello, Livelli, Fasi, Materie, Procedure. La struttura e gli assetti che, su questi argomenti, caratterizzano i due attuali CCNL consentono a questo capitolo del nuovo CCNL di assumere una disciplina del sistema di relazioni industriali che favorisca lo sviluppo di un sistema partecipativo e la concertazione nei settori e nelle aziende interessate.

Dovrà essere previsto altresì un sistema informativo di massima trasparenza ai vari livelli sulle questioni che non sono materia di concertazione e di contrattazione.

In considerazione degli assetti di mercato dell'insieme delle attività rientranti nel campo di applicazione, il

nuovo CCNL dovrà implementare opportunamente le relazioni industriali di carattere internazionale, a partire dalla costituzione di Comitati Aziendali Europei nelle imprese estere operanti – direttamente o, attraverso società controllate e partecipate, ovvero gruppi societari e altre possibili forme giuridiche di raggruppamenti di imprese – in attività ricomprese in questo ambito contrattuale.

Considerando le evoluzioni degli assetti organizzativi e societari in atto nel sistema delle imprese del settore, i loro possibili ulteriori sviluppi e l'interesse a sviluppare il secondo livello di contrattazione, il modello adottato dovrà anche prevedere la possibilità di costituire sedi relazionali a livello di gruppo societario o di raggruppamento di imprese, previo accordo tra le parti sociali interessate con il quale, tra l'altro, disciplinare le forme di rispettiva rappresentanza d'impresa e sindacale con modalità che sviluppino prerogative, competenze e prassi a partire dalle esperienze maturate nelle aziende. Considerando, infine, la complessa articolazione dell'organizzazione dei diversi cicli produttivi ricompresi nel campo di applicazione, il modello adottato prevederà anche specifiche disposizioni speciali/settoriali (strutturate secondo quanto proposto al successivo Capitolo VIII) e un sistema di rinvii alla contrattazione aziendale per le materie assegnate a quel livello negoziale.

Strumenti. In questo capitolo, inoltre, avranno collocazione le definizioni contrattuali e gli opportuni ed eventuali rinvii ad altre sedi negoziali relativamente a:

- costituzione dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di Settore per promuovere e sviluppare l'analisi, la verifica ed il confronto sistematico, nell'ambito del complesso delle attività ricomprese nel nuovo CCNL, sulla situazione economico sociale, la formazione professionale, l'andamento dei livelli occupazionali, l'ambiente e la sicurezza del lavoro, gli infortuni e le inidoneità;
- costituzione del Comitato Paritetico Nazionale Pari Opportunità di Settore per la promozione di comportamenti ed azioni positive atti alla realizzazione di Pari Opportunità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- va confermato il ruolo dell'Osservatorio Regionale già previsto dagli accordi in essere;
- costituzione e attività della rappresentanza sindacale di livello aziendale, con un orientamento generale indirizzato verso l'estensione delle RSU;
- insediamento, tutela e sviluppo delle attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), con un orientamento generale che, in attuazione della legislazione in materia, favorisca il miglioramento degli standard di prevenzione, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro rendendo pienamente esigibili le tutele previste dalla legge;

In tale ambito, sarà altresì prevista la possibilità di insediare la nuova figura del "RLS di sito" nelle situazioni organizzative locali in cui il ciclo produttivo di settore risulti particolarmente frammentato in più imprese o in più segmenti di attività di una singola impresa;

- procedure di prevenzione e di raffreddamento del conflitto, con un orientamento generale che riequilibri opportunamente i rispettivi ed i reciproci obblighi delle parti;
- regolazione dell'esercizio del diritto di sciopero, con un orientamento generale che, nel contemperare diritti costituzionali tra loro equivalenti, determini il superamento delle provvisorie regolamentazioni imposte dalla Commissione di Garanzia nelle attività tuttora prive di accordo tra le parti o con accordo valutato carente dalla stessa Commissione.

Appalti, Sub-affidamenti, Subentro di azienda,

Trasferimento di azienda, ecc.. Il capitolo, infine, conterrà la disciplina contrattuale delle procedure relazionali da adottare e delle tutele da garantire a lavoratrici e lavoratori in occasione di: appalto e sub-affidamento di attività; attivazione di processi e fasi di ristrutturazione e di riorganizzazione aziendale; trasferimento, cessione ed affitto totali o parziali di azienda; subentro di azienda a seguito di aggiudicazione di gara ad evidenza pubblica o di affidamento diretto, ovvero regolato attraverso contrattazione diretta. Tale disciplina fa parte del sistema delle clausole sociali che, per via pattizia, vanno definite contrattualmente e che devono integrare le norme che, per via legislativa, il Sindacato sta rivendicando nell'ambito della revisione del quadro di regolazione di gran parte delle attività rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL, come, per esempio, nel trasporto locale, dove la figura giuridica di "stazione appaltante" nelle procedure di gara ad evidenza pubblica per l'affidamento dei servizi è attribuita, a seconda dei casi, alle Regioni o agli Enti Locali, oppure, nei casi ammessi di affidamento diretto ("in house"), sono le pubbliche amministrazioni coinvolte a promuovere e ad effettuare le procedure.

In particolare, per l'appalto ed il sub-affidamento la disciplina contrattuale dovrà pertanto prevedere procedure relazionali e tutele per il lavoro valide per tutte le aziende del settore, sia nella veste di committente che in quella di aggiudicataria o fornitrice e, comunque, sia nel caso di erogazione diretta che di erogazione indiretta dell'attività fornita e rientrante nel campo di applicazione del CCNL.

Nella veste di committente le aziende del settore sono tenute a:

- fornire preventiva informativa alle corrispondenti rappresentanze sindacali sulla natura, sulle caratteristiche e sugli obiettivi che motivano l'appalto di attività;
- prevedere, fin dalle fasi selettive di aggiudicazione e nei contratti di appalto, apposite clausole che, oltre alle disposizioni di legge, prevedano l'impegno per le aziende appaltatrici all'adozione della disciplina di cui al presente CCNL;
- in caso di subentro di appalto e/o di sub-affidamento, tali clausole dovranno inoltre prevedere il transito in capo alla nuova azienda di tutti i rapporti di lavoro e di collaborazione, di qualsiasi tipologia, in atto nella precedente azienda al momento dell'avvio della procedura di appalto, compresi quelli relativi a dipendenti e a soci-lavoratori di società cooperative;
- nello stesso caso, tali clausole dovranno infine prevedere il passaggio diretto dei lavoratori, senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro, e l'applicazione nei confronti degli stessi dei trattamenti normativi e retributivi fruiti all'atto del passaggio e le anzianità maturate a quel momento dai singoli dipendenti.

CAPITOLO III Costituzione del rapporto di lavoro e Mercato del lavoro Modalità e tipologie

Questo capitolo del nuovo CCNL dovrà disciplinare tutti gli aspetti relativi alla costituzione del rapporto di lavoro e alle tipologie dei rapporti di impiego applicabili nel settore, normando i rispettivi e reciproci obblighi e diritti del datore di lavoro e del lavoratore attraverso la completa regolazione per via contrattuale dell'intera materia.

E' noto, infatti, che l'originaria legislazione su questi temi è stata ripetutamente modificata nel corso degli anni, talora in modo disorganico, determinando una condizione di fatto che – sommata alle notevoli modifiche intervenute sulla natura giuridica stessa del settore del Trasporto Pubblico Locale e agli interventi di origine comunitaria – ne rende ormai sempre più

**Modello, Livelli,
Fasi, Materie
e
Procedure
del CCNL**

CONTINUA A PAG. 5 E 6

CONTINUA DA PAG. 4

spesso incerta e controversa l'effettiva esigibilità da parte dei lavoratori e, di solito, trova concreta attuazione sulla base di unilaterali interpretazioni sostenute dalle aziende. Peraltro, il completamento del processo di contrattualizzazione della disciplina inerente il rapporto di lavoro consentirà di fornire un quadro adeguato di tutele anche a quella parte di lavoratori di imprese del TPL, che occupano fino a 25 dipendenti.

Costituzione rapporto di lavoro. Vanno recepiti contrattualmente i riferimenti legislativi sulla base dei quali il CCNL disciplina l'attivazione del rapporto di lavoro, anche alla luce delle novità legislative introdotte nel corso degli ultimi anni.

In relazione all'attivazione del rapporto di lavoro, inoltre, vanno contrattualmente individuate le fattispecie degli accertamenti medici preliminari, che possono essere svolti con l'esclusivo scopo di certificare l'idoneità ai requisiti fisici, generali e specifici, richiesti per la qualifica di assunzione, con esclusione di qualsiasi accertamento che possa avere fini discriminatori. In tal senso, quindi, devono essere esplicitamente esclusi accertamenti di altra natura

(es.: HIV, gravidanza, ecc.).

Completa definizione contrattuale, infine, va data alla disciplina del periodo di prova, con una modulazione della durata che, nei casi previsti, ed entro il limite massimo di sei mesi previsto dalla legge, deve risultare correlata ai contenuti professionali richiesti per la qualifica di assunzione.

Tipologie di rapporto di impiego. Il nuovo CCNL deve affermare che la forma comune e prioritaria nel settore dei rapporti di lavoro è rappresentata dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Di conseguenza, la disciplina contrattuale prevederà una regolazione sull'utilizzazione di altre tipologie di rapporto di lavoro mirata a dare risposta esclusivamente alle esigenze di natura temporale limitata delle attività, tipica del settore, e alle necessità tecnico-organizzative su cui viene condivisa l'utilità di specifiche norme contrattuali rispetto alle caratteristiche dei servizi da erogare. In relazione a ciò, all'interno di un quadro normativo contrattuale idoneo, articolato ed esigibile (che definisca procedure, limiti massimi numerici e/o percentuali, obblighi di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale, ecc.), si propone che le tipologie di rapporto di lavoro ammesse dal nuovo CCNL siano limitate a: contratto a termine, contratto di inserimento/reinserimento, apprendistato professionalizzante, lavoro somministrato a tempo determinato, telelavoro.

Le norme contrattuali, inoltre, dovranno essere aggiornate alla luce delle novità legislative intervenute, con adeguamenti da definire per via contrattuale allo scopo di adattarne l'attuazione alle effettive necessità produttive del settore e, in generale, favorire l'affermazione ed il consolidamento, soprattutto nei segmenti di attività maggiormente esposti, di un assetto occupazionale del settore caratterizzato da lavoro stabile e di significativa qualità.

A loro volta, le tipologie di rapporto di lavoro "atipiche" ammesse dal CCNL, andranno contrattualmente normate per limitarne sensibilmente e, per alcune di esse, escluderne completamente, l'attivazione in lavorazioni che siano connesse con la sicurezza dell'esercizio dei servizi erogati o inserite in punti dell'organizzazione del ciclo produttivo, nevralgici per la sicurezza di mezzi, impianti, dotazioni tecnologiche, ecc.

Per quanto riguarda, infine, il lavoro a tempo parziale, la disciplina del nuovo CCNL deve favorire un'utilizzazione del contratto a tempo parziale maggiormente rispondente alle esigenze di lavoratrici e lavoratori, soprattutto per quanto riguarda le necessità di conciliazione dei tempi di vita. Per questo, vanno individuate procedure di transito da tempo pieno a

tempo parziale e viceversa che, temperando tali esigenze con quelle produttive delle aziende, forniscono un quadro normativo adeguato. Più in generale, le norme che il nuovo CCNL eredita dalle due attuali discipline contrattuali richiedono una implementazione, armonizzazione ed aggiornamento normativi, nonché degli specifici aspetti retributivi riferiti ad alcune tipologie del rapporto di impiego (tempo parziale, apprendistato professionalizzante, inserimento/reinserimento, ecc.).

CAPITOLO IV

Classificazione e inquadramento professionale

Norme di carattere generale.

Classificazione.

Eventuali norme di carattere settoriale.

Il sistema di classificazione professionale previsto dal nuovo CCNL dovrà ricomprendere in un inquadramento unico l'insieme degli articolati contenuti professionali richiesti dall'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi, nonché dalla sicurezza dell'esercizio del servizio erogato, nei diversi segmenti di attività previsti dal campo di applicazione.

Aspetti generali. In questo senso, quindi, il sistema di classificazione prevederà un'opportuna articolazione dei livelli professionali di inquadramento e, in essi, un'idonea corrispondenza di posizioni parametriche alle quali verranno riferiti i rispettivi valori economici.

Tali valori economici, calcolati in modo parametrico, formano il "minimo retributivo" spettante ad ognuna delle previste posizioni parametriche di inquadramento e verrà determinato, in fase di prima applicazione, considerando anche il conglobamento, ove ancora considerato separatamente, del trattamento a suo tempo attribuito in sostituzione della cessata indennità di contingenza.

L'inquadramento del lavoratore è effettuato secondo la definizione generale delle caratteristiche dell'attività propria delle mansioni attribuite (declaratoria professionale) e delle definizioni professionali specifiche (profilo professionale) che, per ogni declaratoria professionale, il CCNL prevede.

Nella definizione delle declaratorie professionali e dei profili professionali, il CCNL deve considerare tutte le condizioni operative del settore e, soprattutto per le "figure caratteristiche" presenti nel campo di applicazione contrattuale, le specificità connesse con particolari qualificazioni e/o certificazioni professionali il cui rilascio, rinnovo e mantenimento sono normati da disposizioni legislative o attuative applicate al settore, oppure configurate in particolari definizioni giuridiche.

Classificazione. La collocazione delle diverse figure professionali nel sistema di classificazione ha luogo intrecciando ed omogeneizzando tra loro i due distinti sistemi previsti dai CCNL attualmente vigenti.

Nel collocare le diverse figure professionali, la nuova classificazione dovrà tenere conto delle posizioni parametriche attribuite e delle progressioni previste collegate all'evoluzione di esperienza professionale maturata.

Norme transitorie. Il nuovo sistema di classificazione entrerà in vigore dopo l'applicazione, sui due distinti sistemi attualmente vigenti, degli aumenti dei valori economici parametrici definiti al successivo Capitolo VII.

All'atto del transito dagli attuali sistemi di classificazione al nuovo, il CCNL prevederà apposite "norme transitorie di confluenza" finalizzate a garantire il mantenimento, per ogni singolo lavoratore, del trattamento retributivo già fruito e dei connessi aspetti di carattere previdenziale ed assicurativo.

CAPITOLO V

Orario di lavoro

Normativa di carattere generale.

Durata e limiti.

Rinvio alle parti specifiche.

La disciplina definita dal nuovo CCNL in materia di orario di lavoro deve rappresentare la fonte esclusiva di regolazione della prestazione lavorativa, anche attraverso i rinvii che lo stesso CCNL prevede a specifiche disposizioni settoriali (vedi Capitolo VIII) e speciali, ovvero alla contrattazione aziendale.

La disciplina contrattuale di carattere generale, pertanto, prevederà norme, modalità ed eventuali contenuti dei rinvii alle disposizioni contrattuali specifiche, nonché, per quanto di competenza previsto dal modello di relazioni industriali proposto (Capitolo II), direttamente alla contrattazione settoriale e aziendale.

Aspetti generali. Tale disciplina, pertanto, riguarda le norme che definiscono: l'orario ordinario settimanale e sua distribuzione; i regimi di flessibilità; l'orario giornaliero e tipologie di turni; riposo giornaliero e settimanale; il lavoro notturno; giorni festivi; ferie; permessi; ecc..

In particolare, il CCNL deve disciplinare con precisione, limiti, modalità, causali e reciproci obblighi di azienda e lavoratore in occasione di prestazioni di lavoro straordinario, nonché gli aspetti normativi che devono sovrintendere alla prestazione lavorativa richiesta nelle giornate festive o di riposo settimanale.

Per le attività, ricomprese nel campo di applicazione del nuovo CCNL, il cui orario di lavoro fa riferimento alla legislazione nazionale attuativa di disposizioni comunitarie, la disciplina contrattuale dovrà altresì normare le modalità applicative nel settore.

In particolare il nuovo CCNL dovrà disciplinare per via contrattuale l'apposito rinvio previsto dalla legislazione nazionale (D.Lgs. 234 del 2007 di recepimento della Direttiva UE 15/2002) in tema di orario di lavoro degli autisti del trasporto passeggeri e procedere agli eventuali adeguamenti contrattuali necessari, sullo stesso tema, per effetto delle recenti nuove norme sui tempi di guida e di riposo (Regolamento UE 561/2006 che ha integrato e, in diverse parti importanti, modificato il precedente Regolamento UE 3820/1985).

Durata e limiti. L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato a 38 ore con rinvio alla contrattazione aziendale per le eventuali definizioni di un limite inferiore. Ciò premesso, pertanto, in base al nuovo CCNL restano confermati tutti gli accordi e le prassi aziendali che attualmente disciplinano i limiti inferiori alle 38 ore settimanali ordinarie, mentre entro il primo biennio contrattuale (31 dicembre 2009) le situazioni aziendali che dovessero ancora prevedere limiti superiori alle 38 ore saranno allineate comunque a tale limite.

Pertanto, va adeguata la formulazione contrattuale adottata in materia per le aziende del trasporto pubblico locale in occasione dell'accordo nazionale del 14 dicembre 2004 (art. 6) e definitivamente superate, nell'occasione, le incertezze interpretative che hanno finora determinato residue situazioni aziendali di mancata attuazione concordata di riduzione dell'orario settimanale ordinario.

Rinvio a parti specifiche. La complessa articolazione dei regimi di orario presenti nei diversi segmenti dei cicli produttivi e delle attività ricompresi nel campo di applicazione del nuovo CCNL, rendono opportuno prevedere specifiche disposizioni speciali/settoriali, riferite alle distinte modalità da collocare in modo coerente e compiuto, secondo la struttura ed i contenuti proposti al successivo Capitolo VIII.

**Rapporto di lavoro
la sua costituzione
e le sue tipologie**

**Disciplina dell'orario di lavoro,
norme che lo definiscono
e durata**

**La classificazione professionale,
l'inquadramento dei lavoratori e le norme transitorie**

CONTINUA A PAG. 6

CONTINUA DA PAG. 5

CAPITOLO VI Svolgimento del rapporto di lavoro Diritti. Doveri. Tutele.

Questo capitolo rappresenta la parte centrale della disciplina del rapporto di lavoro.

Ha, pertanto, un ruolo nevralgico di estrema delicatezza e necessita di un' omogeneizzazione forte per assimilare ed estendere le tutele e le garanzie a tutte le lavoratrici ed i lavoratori delle diverse aree e settori rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL.

Le norme in esso contenute, infatti, dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato ed esaustivo le materie relative ai reciproci diritti/doveri dei dipendenti e delle aziende. A questa parte del CCNL è demandato, quindi, il compito di prevedere le tutele necessarie a coniugare la posizione di lavoratore dipendente con le esigenze/necessità legate alla salute e alla dignità della persona, alla vita sociale e relazionale con i conseguenti obblighi di solidarietà e cura. In questo capitolo sarà altresì contenuta la disciplina relativa alla previsione delle possibili mancanze disciplinari e alle relative sanzioni applicabili in esito a precise e trasparenti procedure di garanzia. Il nuovo testo contrattuale dovrà prevedere un'unica disciplina mediante l'aggiornamento, l'armonizzazione e la riscrittura di quanto già oggi esiste e viene applicato nei diversi settori, relativamente ai temi di cui si riporta di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo:

Il rapporto di lavoro nei Doveri, Diritti e Tutele

- malattia ed infortunio non sul lavoro;
 - infortunio sul lavoro e malattie professionali;
 - trattamento degli inidonei e degli inabili;
 - maternità e paternità;
 - tossicodipendenza ed alcool dipendenza, in relazione anche alle problematiche connesse con le abilitazioni professionali e relative patenti di guida/certificazioni;
 - diversa abilità personale o familiare;
 - HIV e AIDS;
 - volontariato;
 - diritto allo studio e relativi permessi;
 - formazione sul lavoro, formazione professionale e formazione continua;
 - congedi e permessi retribuiti per motivi familiari e sociali;
 - permessi non retribuiti, aspettative a vario titolo ed assenze giustificate;
 - trasferimenti e mobilità interaziendali;
 - ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro e aspetti logistici;
 - diritto al pasto e forme sostitutive;
 - tutela legale ed assicurativa (anche per il rischio di sospensione o perdita di abilitazioni/certificazioni e/o patenti di guida e/o inidoneità temporanea o definitiva);
 - previdenza complementare;
 - fondi per danni ecc.;
 - assistenza sanitaria integrativa;
 - associazionismo e tempo libero;
 - preavviso e risoluzione del rapporto di lavoro.
- Per quanto attiene ai doveri di lavoratrici e lavoratori dovrà altresì essere specificato che i lavoratori non sono tenuti ad osservare ordini o disposizioni in contrasto con norme di legge. Inoltre la normativa disciplinare terrà conto delle diverse mancanze ipotizzabili per graduarne la gravità e la diversa responsabilità prevedendo le specifiche sanzioni applicabili nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente. Particolare attenzione dovrà essere posta alla procedura di accertamento delle infrazioni, conservando i sistemi collegiali di conciliazione ed arbitrato esistenti, utilizzando anche, laddove possibile, le attuali normative che consentono consigli di disciplina aziendali paritetici con presidenza esterna.

CAPITOLO VII Retribuzione Normativa di carattere generale. Retribuzione fissa. Retribuzione aggiuntiva.

Questo capitolo del nuovo CCNL disciplina tutti gli aspetti normativi relativi alla struttura della retribuzione, agli istituti che la compongono, agli importi economici degli istituti retributivi di competenza del CCNL e alle modalità di calcolo ed erogazione di detti istituti.

Il capitolo, inoltre, disciplina le parti di competenza contrattuale relative al Trattamenti di Fine Rapporto (TFR), mentre le norme specifiche di carattere retributivo riferite a particolari rapporti di impiego (tempo parziale, apprendistato professionalizzante, inserimento/reinserimento, ecc.) vengono collocate nella parte del nuovo CCNL che ne definisce tutti gli aspetti normativi (Capitolo III).

Trovano altresì collocazione in questo capitolo le norme relative alla retribuzione aggiuntiva, la cui disciplina viene prevista nel nuovo CCNL secondo la struttura di seguito proposta nell'apposito paragrafo.

Aspetti generali. Il nuovo CCNL dovrà prevedere una struttura della retribuzione in grado di realizzare l'allineamento dei valori, a parità di inquadramento e di declaratorie professionali, per tutti i lavoratori interessati al campo di applicazione contrattuale.

Per le attività che hanno declaratorie comuni la retribuzione riferita ai minimi, ai livelli d'ingresso, ai trattamenti di anzianità, etc. dovrà avere gli stessi valori contrattuali. Per quanto riguarda i profili professionali specifici delle diverse aree di attività comprese nel campo di applicazione del nuovo contratto, il nuovo sistema della retribuzione dovrà essere basato sulla conferma dei livelli di attestazione esistenti. I problemi di allineamento dovranno trovare soluzione per tutti i lavoratori interessati a partire dalla piena conferma dei valori della retribuzione e dei trattamenti corrispondenti nelle tipologie contrattuali normate dai due distinti CCNL attualmente in essere.

Retribuzione fissa. Con questo criterio di conferma piena dell'esistente, dovranno essere definiti i nuovi minimi, i valori della nuova scala parametrica, gli aumenti periodici di anzianità, la tredicesima mensilità, la quattordicesima ecc., per quanto riguarda la parte fissa della retribuzione.

In questo ambito, inoltre, gli istituti previsti dal nuovo CCNL saranno normati per garantire anche il mantenimento dei connessi trattamenti previdenziali ed assicurativi, nonché del trattamento retributivo differito (TFR).

Retribuzione aggiuntiva. Analogo criterio dovrà essere seguito per ciò che riguarda i trattamenti connessi alle diverse aree specifiche comprese nel nuovo CCNL e la relativa retribuzione aggiuntiva. Il CCNL disciplinerà i rimandi alla contrattazione settoriale e aziendale di secondo livello individuando le soluzioni atte a rendere concreta ed esigibile la contrattazione decentrata e le connesse voci salariali. Pertanto, su queste ultime, il nuovo CCNL si limiterà a prevedere rinvii (Capitolo VIII), nell'ambito delle competenze individuate sulla base del sistema di relazioni industriali proposto (Capitolo II). Per quanto riguarda, invece, gli istituti retributivi di competenza del CCNL, la struttura proposta prevede:

- la regolazione diretta, in questo capitolo, di tutti gli elementi retributivi aggiuntivi e/o accessori di carattere generale riferiti alle attività rientranti nel nuovo campo di applicazione contrattuale;
- i rinvii alle specifiche disposizioni speciali/settoriali (Capitolo VIII) delle definizioni relative agli istituti retributivi connessi alla complessità, nel settore, delle articolazioni dei regimi di orario, delle modalità di organizzazione dei cicli produttivi e delle condizioni operative di erogazione dei servizi. Anche per gli istituti retributivi accessori appena descritti, l'armonizza-

La retribuzione nelle sue caratteristiche generali, fissa e aggiuntiva

zione e l'omogeneizzazione operata dal nuovo CCNL darà comunque garanzia di continuità del trattamento retributivo totale e dei connessi trattamenti differiti, previdenziali ed assicurativi fruiti dai lavoratori.

Aumenti. Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL, la richiesta di incremento mensile delle retribuzioni che si avanza alle controparti è di 150.00 Euro medi. Tale valore, riferito al primo biennio economico (1 gennaio 2008- 31 dicembre 2009), si intende da applicare, riparametrato, al valore parametrico medio reale, rispettivamente, dell'attuale scala parametrica del CCNL "Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità)" e di quella del CCNL "Attività Ferroviarie", considerando incluso nell'attuale valore parametrico di quest'ultimo anche l'EDR adottato con l'accordo nazionale del 24 gennaio 2008. Come già accennato in precedenza (Capitolo IV), cioè, l'aumento richiesto va applicato sui rispettivi sistemi di classificazione e inquadramento professionale attualmente vigenti nei due distinti CCNL, in quanto il sistema unico definito nell'ambito del nuovo CCNL sarà applicato successivamente all'adozione degli aumenti retributivi richiesti per il primo biennio contrattuale, garantendo in ogni caso i maturati economici precedenti.

CAPITOLO VIII Disposizioni specifiche settoriali/aziendali: normativa, retribuzione aggiuntiva e rinvii aziendali

In questo capitolo del nuovo CCNL trovano collocazione le disposizioni speciali/settoriali con le quali vengono disciplinate normative e correlati elementi retributivi accessori riferiti alle diverse modalità di organizzazione del lavoro, dei regimi di orario e delle condizioni operative di erogazione dei servizi proprie di specifiche attività che caratterizzano il campo di applicazione contrattuale.

Struttura. Per ognuna di tali specifiche attività, pertanto, questo capitolo disciplina i diversi aspetti particolari e speciali, nell'ambito e nei limiti delle norme contrattuali generali e dei relativi rinvii previsti, secondo quanto stabilito, in particolare, nei corrispondenti capitoli del nuovo CCNL (rispettivamente, il Capitolo V e il Capitolo VII). Per ognuna delle specifiche attività previste, inoltre, questo capitolo disciplina i rinvii alla contrattazione aziendale – come già descritto relativamente al sistema di relazioni industriali (Capitolo II), all'orario di lavoro (Capitolo V) e alla retribuzione (Capitolo VII) – senza intervenire su norme ed istituti ad essa assegnati per competenza e che, quindi, restano invariati.

Modello. Lo schema di modello proposto per questo capitolo si articola in 4 specifiche sezioni contrattuali speciali/settoriali perimetrare come descritto di seguito a titolo esemplificativo:

- Sezione 1: trasporto passeggeri, nazionale e internazionale, operato su tutte le modalità di trasporto rientranti nel campo di applicazione contrattuale;
- Sezione 2: trasporto passeggeri in ambito regionale e locale operato su tutte le modalità di trasporto rientranti nel campo di applicazione contrattuale;
- Sezione 3: trasporto merci operato sulla modalità ferroviaria e connesse attività di logistica;
- Sezione 4: servizi complementari e di supporto alle attività ricomprese nel campo di applicazione contrattuale, con articolazione nelle aree:
 - ristorazione ferroviaria;
 - accompagnamento notte ferroviario;
 - servizi accessori;
 - sosta e parcheggi.

Le discipline contrattuali dovranno tenere conto delle differenze esistenti tra le modalità nelle singole sezioni.

Normative retributive e disposizioni aggiuntive aziendali

SEGUE DA PAG. 1

anche dalla clientela, continue riduzioni di servizi, della qualità degli stessi oltre ad una drastica riduzione dei Km di rete? E' evidente che la paventata riduzione sino alla chiusura, delle biglietterie minori porta ad una percezione negativa da parte dell'utenza. Ma non è proprio possibile diversificare le attività? Non è possibile utilizzare il nostro personale altamente specializzato su attività diverse? Eppure alcuni anni fa c'erano stati accordi ed utilizzi che prevedevano che le FS svolgessero anche altre attività di vendita. Furono però abbandonate e le Poste Italiane, pervenute dopo di noi nella diversificazione, ci hanno insegnato che la diversificazione è possibile tanto che oggi sono sul mercato in concorrenza con altri soggetti ed in attivo di bilancio. E pensare che noi siamo stati precorrittori di queste attività!

Un solo esempio, l'assistenza alla clientela: è evidente che un servizio di trasporto di qualità non possa non prevedere un suo potenziamento con la previsione di implementazione di servizi. Un piano industriale serio deve prevedere un allargamento dei prodotti nella consapevolezza della disponibilità e della capacità dei propri dipendenti. Così pure per la manovra: accordi e normative non prevedono che solo una parte della manovra passi a RFI, mentre invece ad oggi solo una parte è stata restituita. Questa titubanza non ha fondamento e non trova riscontro in alcuna motivata pianificazione. Per cui il solo completamento a RFI potrà consentire una gestione delle attività serena anche per soggetti terzi. E' altrettanto evidente che solo attraverso un potenziamento delle infrastrutture si può arrivare ad essere determinanti per lo sviluppo del paese. E sotto questo aspetto il nostro A.D. ci è sempre sembrato un po' "re tentenna". Ora che anche i più retrivi oppositori all'Alta Velocità stanno ritrattando le loro posizioni sarebbe forse il momento che ci si pronunciasse per un rapido avvio dell'incremento infrastrutturale; tanto per cominciare e per sottolineare la nostra impostazione che ci vedeva opporsi strenuamente alla chiusura di linee, indipendentemente dalla loro frequentazione, visto anche che non ha poi portato di certo ad un risanamento il taglio di oltre 5.000 Km di rete, occorre sicuramente recuperare tali perdite.

Occorre recuperare le scelte sciagurate e sconsiderate dell'azienda di allora a cui partecipò attivamente anche l'attuale A.D. Oggi anche il Ministero dei Beni Ambientali sembra in sintonia con queste nostre da tempo palesate volontà. Infatti c'è molta attenzione sulle linee abbandonate, evidentemente anche per i risultati conseguiti ad esempio sulle linee ferroviarie Trentine, con la Merano Malles, della Val Venosta. La volontà ferrea di volontari ed amanti della natura ha portato ad un recupero di risorse di valore incommensurabile.

Si pensi a quale spinta turistica potrebbe ad esempio portare il recupero di percorsi come quello della valle del barocco della Val di Noto con la Siracusa Modica; oppure si pensi all'immenso patrimonio di linee dell'Alto Adige, della Sardegna, della Calabria, della Lombardia e della Toscana senza con questo voler essere esautivi. A solo titolo esemplificativo citiamo alcune iniziative che dovrebbero essere di FS come il treno Verde della Sardegna, del treno Blu della Lombardia. Sensibilità particolari delle Regioni stanno portando a riflessioni come quella del Veneto con la Motta di Livenza San Vito al Tagliamento, oppure il recupero della cosiddetta via dell'Altopiano con la linea Piovene-Rocchette Asiago per non dire della via delle Dolomiti con la Calalzo di Cadore Dobbiaco. In conclusione: non ci sembra verosimile che il nostro A.D. si svegli e faccia roboanti dichiarazioni che i suoi primi collaboratori, i dipendenti FS, conoscono dagli articoli della stampa anziché direttamente dai vertici aziendali. Come se non fosse fondamentale la condivisione degli obiettivi, come se il personale non fosse considerato il patrimonio dell'azienda ma solo degli esecutori neppure indispensabili. Spingeremo per una soluzione rapida del negoziato contrattuale, ma spingeremo altrettanto affinché la ludicità delle ferrovie possa trovare riscontro non solo nella fantasia e nel gioco dei bimbi ma anche nella realtà quotidiana, con una percezione del trasporto utile, garantita e ludica per tutti.

ORSA FERROVIE FILT-CGIL FIT-CISL
UILTRASPORTI FAST FERROVIE UGL TRASPORTI
SEGRETERIE NAZIONALI

ATTIVITÀ FERROVIARIE

Raggiunto l'accordo con Agens e FS

La trattativa con Agens e con il Gruppo FS si è conclusa con la sottoscrizione, nella giornata di ieri 24 gennaio, degli accordi relativi al Contratto delle Attività Ferroviarie, con Agens, e per quanto riguarda FS l'intesa sui premi di risultato 2005/2006.

L'accordo economico per l'anno 2007 del Contratto delle A.F.

L'accordo contrattuale conclude la trattativa con Agens avviata dopo l'intesa raggiunta al Ministero del Lavoro il 21 novembre 2007, che prevede un nuovo assetto contrattuale nel settore con l'obiettivo del nuovo contratto unico per tutti i lavoratori del Trasporto Pubblico Locale, delle Attività Ferroviarie e dei servizi.

L'intesa raggiunta ieri consente di chiudere il riallineamento economico per tutti i lavoratori ai quali si applica il Contratto delle Attività Ferroviarie per l'anno 2007 in modo tale da realizzare una scadenza normativa ed economica unificata tra il contratto del Trasporto Pubblico Locale e il contratto delle Attività Ferroviarie.

La soluzione è stata realizzata attraverso una proroga di un anno della validità economica del quadriennio contrattuale 2003/2006. Il riconoscimento dell'aumento retributivo di 55 euro sul livello E corrisponde pienamente alla rivendicazione economica, presentata in piattaforma per il rinnovo del CCNL.

Ricordiamo che la richiesta sindacale per il biennio 2007-2008 era stata di 115 euro.

L'accordo per l'annualità 2007 realizza l'obiettivo della piattaforma per il primo anno della vecchia scadenza economica e normativa.

Tutte le organizzazioni sindacali stanno predisponendo la bozza di piattaforma per il nuovo Contratto Unico 2008-2009 per la parte normativa ed economica che sarà presentata prossimamente alle controparti, con l'accordo raggiunto per il 2007 si accelera e si favorisce la presentazione della piattaforma stessa.

Si tratta di un risultato molto importante perché insieme all'aumento retributivo per i lavoratori interessati consente di lavorare per la realizzazione di un sistema di regole e di tutele più ampie e più adeguato in presenza delle trasformazioni in atto nel settore (liberalizzazioni e gare) contribuendo a realizzare l'obiettivo delle clausole sociali che rimangono al centro dell'iniziativa dell'intero movimento sindacale.

L'accordo economico, insieme all'aumento di 55 euro sul parametro E prevede la corresponsione dell'una tantum di 660 euro sempre sul parametro E.

AUMENTI		
Livello	Paramento	EDR rinnovo contrattuale e allineamento contratto unico
A	171	74.06
B	147	63.66
C	141	61.06
DI	138	59.76
D2	132	57.71
E	127	55.00
F1	125	54.13
F2	119	51.54
G1	117	50.67
G2	111	48.07
H	100	43.31
Decorrenza 1.1.2008		

L'accordo aziendale Gruppo FS

L'accordo con FS sui premi di risultato progressivi (2005-2006), realizzato in una difficile condizione aziendale, riconosce comunque ai lavoratori la quota di salario relativa alle intese a suo tempo sottoscritte, messe in discussione in molte occasioni da FS e che finalmente ne conferma il valore e riconosce l'importante contributo dei ferrovieri a mantenere i livelli produttivi nonostante le grandi difficoltà esistenti.

È la conferma del valore degli accordi, un risultato della lotta dei lavoratori che rafforza il sistema relazionale in FS anche in vista della prosecuzione del confronto aziendale sulla base delle intese del 1° agosto e del 7 dicembre 2007. L'accordo aziendale rappresenta una svolta positiva nel sistema di relazioni sindacali nel Gruppo FS, con l'applicazione degli accordi sottoscritti e con lo sviluppo del negoziato sulle molte questioni aperte che attendono risposte e che rimangono fondamentali per il futuro a partire dalla tenuta dei livelli di produzione, dello sviluppo, della tutela del reddito e dell'occupazione dei lavoratori interessati.

Premi di risultato 2005/2006 Cifra complessiva	
Livello	Importi lordi
A - B	930.00
C-DI/D2	830.00
E-F1/F2	750.00
G1/G2-H	600.00

Roma, 25 gennaio 2008

Le Segreterie Nazionali

HDI conferma nel 2007
il trend positivo
di Fondo Futuro
del 4,86%

4,86%
L'opportunità esclusiva
per i clienti
HDI Assicurazioni
che investono
i propri risparmi

www.inlinea-hdi.it
tutte le informazioni più utili
24 ore su 24 con un semplice click.

N° Verde 800 082082
I nostri consulenti saranno sempre a
disposizione per qualsiasi informazione.

La rete di vendita dedicata ai Ferrovieri



ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno.

ACCORDO AGENS

Addì 24 gennaio 2008

tra

AGENS - Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi.
e le Organizzazioni sindacali OR.S.A. Ferrovie, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAST Ferrovie e UGL Trasporti.

Considerato che:

- l'obiettivo di pervenire ad un contratto unico di settore a valenza ampia e generalizzabile rappresenta per le parti, da un punto di vista valoriale, un vero e proprio "investimento" per lo sviluppo dei reciproci rapporti nella prospettiva della costruzione di un quadro normativo in grado di garantire certezze delle regole;
- il giorno 21 novembre 2007 le Parti hanno sottoscritto presso il Ministero del Lavoro un verbale di intesa che consente l'avvio del negoziato di merito per pervenire al nuovo CCNL unico di settore;
- il CCNL 160 aprile 2003 alle Attività ferroviarie è scaduto, sia per la parte economica che per quella normativa, il 13 dicembre 2006, diversamente da quanto previsto nei settori contrattuali interessati alla definizione del contratto unico;
- l'impegno assoluto delle Parti comporta la definizione preliminare delle condizioni di allineamento delle scadenze dei contratti alla data del 31 dicembre 2007;
- la presente intesa proroga di un anno la durata del CCNL 16 aprile 2003, come aggiornamento dell'accordo economico del 23 giugno 2005, attraverso l'adeguamento economico strutturale della retribuzione base nei termini di seguito riportati,

le Parti convengono che:

- quanto sopra previsto costituisce parte integrante del presente accordo;
- a decorrere dal 1° gennaio 2008 le voci retributive di cui al punto 1.1 dell'art. 63 del CCNL 16 aprile 2003 sono integrate con un Elemento distinto dalla retribuzione ("Edr rinnovo contrattuale e di allineamento per il contratto unico"), che ha riflessi su tutti gli istituti contrattuali e di legge (es.: 13^a e 14^a mensilità, TFR, ecc.) e costituisce elemento dello "Stipendio" ai sensi di quanto previsto dall'art. 220 del T.U. 1092/1973 come sostituito dall'art. 22 della L. n. 177/1976 e successive modifiche ed integrazioni).
Tale EDR viene definito negli importi mensili di seguito riportati (**vedi tabella A**);
- Ai lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2008 verranno altresì erogati, con il ruolo paga del mese di febbraio 2008, a copertura del periodo 1° gennaio 2007 - 31 dicembre 2007, i seguenti importi lordi pro-capite a titolo di *una tantum*.
- Gli importi dell'*una tantum* di cui al precedente punto 8 non avranno riflessi su alcun istituto contrattuale di legge. Detti importi saranno corrisposti in proporzione ai mesi di servizio prestatati, arrotondando a mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e saranno riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale.

AUMENTI		
Livello	Paramento	EDR rinnovo contrattuale e allineamento contratto unico
A	171	74.06
B	147	63.66
C	141	61.06
D1	138	59.76
D2	132	57.71
E	127	55.00
F1	125	54.13
F2	119	51.54
G1	117	50.67
G2	111	48.07
H	100	43.31
Decorrenza 1.1.2008		

Tabella A

UNA TANTUM		
Livello Parametro	Paramento	Importo "Una Tantum"
A	171	888.66
B	147	763.94
C	141	732.76
D1	138	717.17
D2	132	685.98
E	127	660.00
F1	125	649.61
F2	119	618.43
G1	117	608.03
G2	111	576.85
H	100	519.69
In pagamento ruolo paga febbraio		

Tabella B

AGENS

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FAST Ferrovie

UGL Trasporti

OR.S.A. Ferrovie

SEGUE DA PAG. 1

spese di lite. La decisione del Giudice appare particolarmente tempestiva nel momento elettorale attuale in cui da più parti giungono richiami a modifiche dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) che sicuramente è stato migliorato per la tutela dei lavoratori e per la salvaguardia del valore del lavoro nella società civile. In una parola: CIVILTA'. Nel prossimo numero del giornale sicuramente pubblicheremo per intero la sentenza del Giudice di Reggio Calabria, dott.ssa Cannizzaro; nel frattempo per dare una corretta e tempestiva informazione citiamo le parti essenziali, a nostro parere, della decisione al fine di far valere i sacrosanti diritti dei lavoratori.

Dice il Giudice: "...le disposizioni di cui agli artt. 23 e 30 dello Statuto dei Lavoratori configurano, con prescrizione di carattere inderogabile, un vero e proprio diritto soggettivo, pieno ed incondizionato, dal cui esercizio discende una situazione di soggezione del datore di lavoro, essendo escluso ogni potere discrezionale di concessione o autorizzazione del datore di lavoro in ordine alla fruizione dei permessi suddetti, nonché ogni subordinazione dei medesimi alla compatibilità con esigenze aziendali".

Ed ancora richiamando lo Statuto medesimo, il Giudice sottolinea che: nell'art. 30 dello statuto il datore di lavoro, al fine di assicurare il pieno esercizio dell'attività sindacale, deve dunque modellare la propria organizzazione e disciplinare la forza lavoro in modo da rendere effettivo il godimento del diritto ai permessi, non potendo appellarsi all'esigenza del regolare svolgimento dell'attività di impresa per negare il suddetto diritto o per limitare il contenuto.

Per cui continua dicendo che: "è senz'altro nulla la norma di cui all'art. 9 del CCNL Attività Ferroviarie nella parte in cui prevede che le Organizzazioni Sindacali avanzino "richiesta di fruizione" dei permessi piuttosto che darne semplice comunicazione, e nella parte in cui prevede che "a fronte di eventi eccezionali o non prevedibili (a titolo esemplificativo: calamità naturali, elevata concentrazione di eventi morbosì) l'azienda dovrà motivare l'eventuale diniego del permesso".

In conclusione, grazie all'amico Mimmo Dalmazio, l'azienda deve rientrare dal determinare restrizioni e ostacoli al libero esercizio dell'attività sindacale. Il riconoscimento del diritto alla libertà sindacale non può essere soggetto all'assenza di eventi eccezionali o non prevedibili.

ACCORDO FS

Addì 24 gennaio 2008

tra

il Gruppo FS, costituito dalle società FS SpA, RFI SpA, Trenitalia SpA, Ferservizi SpA, Italferr SpA e OR.S.A. Ferrovie, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAST Ferrovie e UGL Trasporti.

Premesso che:

- le parti intendono completare l'attuazione alle intese sottoscritte rispettivamente il 1° agosto e il 7 dicembre 2007;
- con accordo in data odierna è stata definita in sede Agens la soluzione retributiva per il riallineamento delle scadenze temporali tra contratti, al fine di favorire il perseguimento dell'obiettivo di costruzione di un contratto unico di riferimento per l'intero settore,

le parti convengono:

- in considerazione del contributo fornito dal fattore lavoro ai processi di miglioramento delle condizioni produttive del Gruppo e per la progressiva realizzazione del Piano Industriale, ai lavoratori in forza nel periodo 2005-2006 verranno riconosciuti complessivamente, a titolo di Premio di risultato per gli anni 2005 e 2006 (art. 33 dell'Accordo di confluenza al CCNL AF del 16.4.2003) i seguenti importi lordi:

Livello	Importi lordi
A - B	930.00
C - D	830.00
E - F	750.00
G - H	600.00

L'importo complessivo di cui sopra è riconosciuto pro-quota in ragione dei mesi di servizio effettivamente prestati negli anni 2005 e 2006, con arrotondamento a mese inte-

ro della frazione superiore a 15 giorni ed escludendo, pertanto, i periodi di assenza dal servizio per malattia o di assenza non retribuita.

Per il personale con contratto a tempo parziale il premio sarà proporzionato in rapporto alla durata della prestazione ridotta.

In relazione a quanto sopra ed alla conseguente necessità di determinare compiutamente la somma spettante su base individuale, verrà riconosciuto con il ruolo paga del mese di febbraio 2008 il 90% dell'importo riportato nella precedente tabella, mentre il successivo saldo verrà effettuato con il ruolo paga del mese di maggio 2008.

Al personale cessato dal servizio nel biennio 2005-2006 e che ne abbia titolo tenuto conto di quanto sottoriportato, l'importo complessivo pro-quota spettante del Premio di risultato per gli anni 2005 e 2006, sarà erogato in unica soluzione entro il mese di maggio 2008.

A tal fine l'azienda precisa che il premio di risultato di cui sopra non spetta al personale cessato dal servizio a partire dal 2005 che abbia sottoscritto un verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in sede sindacale presso le Associazioni Territoriali di Confindustria o presso le Direzioni Provinciali del Lavoro; le organizzazioni sindacali prendono atto della dichiarazione dell'azienda;

che gli accordi sottoscritti in data odierna consentono di riavviare e qualificare le relazioni industriali nel Gruppo FS e pertanto le parti decidono di riprendere, a partire dal prossimo 29 gennaio; il confronto sulle tematiche ancora non risolte previste nelle intese citate in premessa riguardanti, in particolare, il DLF, le azioni a sostegno del piano di lavoro, dell'occupazione, dell'introduzione delle nuove tecnologie e dell'organizzazione.

IL GRUPPO FS

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FAST Ferrovie

UGL Trasporti

OR.S.A. Ferrovie