



**Or.S.A.**

**Organizzazione Sindacati Autonomi e di base**

**SETTORE TRASPORTI**

**SEGRETERIA GENERALE**

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: [www.sindacatoorsa.it](http://www.sindacatoorsa.it)

E-mail: [sg.orsatrasporti@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsatrasporti@sindacatoorsa.it)

Prot. n° 4/S.G./Or.S.A.  
Roma, 20 gennaio 2012

Egr. Prof.  
Marcello Panettoni  
Presidente ASSTRA  
Fax: 06 68603555

Egr. Dr.  
Giuseppe Francesco Vinella  
Presidente ANAV  
Fax: 06 4821204

OGGETTO: trasmissione linee guida per il rinnovo CCNL Area Autoferro

Si inviano, in allegato, le linee guida per il rinnovo del CCNL - Area Autoferro, definite con la collaborazione del Gruppo di Lavoro composto da:

- Valter Volpi;
- Vincenzo Fanelli;
- Giuseppe Pastore;
- Giuseppe Taormina;
- Raffaele Abate;
- Luca Del Prete;
- Giuseppe Ricciardelli.

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

Cordiali saluti

Il Segretario Generale Or.S.A. Trasporti  
Alessandro Trevisan



**Or.S.A.**

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

**SETTORE TRASPORTI**

SEGRETERIA GENERALE

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: [www.sindacatoorsa.it](http://www.sindacatoorsa.it)

E-mail: [sg.orsatrasporti@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsatrasporti@sindacatoorsa.it)

## LINEE GUIDA

### PER RINNOVO CCNL DELLA MOBILITA' NEL CCNL SINGOLO DEL TPL

#### *Premessa*

*La politica della privatizzazione del trasporto su gomma, accentuata più che mai con il Governo Monti, sta puntando a consegnare tutto, o comunque gran parte, del Servizio Pubblico Locale in mano ad imprenditori privati.*

*Una privatizzazione voluta esclusivamente per il giro di affari enorme, stimato in diversi miliardi di euro, che interessa centinaia di realtà tra municipalizzate, aziende speciali ed ex consorzi gestiti dai Comuni, Province, già in larga parte diventate S.p.A. dal lontano 2000/2001.*

*Questo scenario, drammatico, mette i lavoratori davanti al rischio reale di dover fare i conti con condizioni normative e salariali inevitabilmente peggiorative, al solo scopo di soddisfare la necessità degli enti e delle aziende appaltatrici.*

*In effetti, le gare indette al massimo ribasso costringono le imprese ad essere forzatamente competitive.*

*Le operazioni di divisione delle attuali aziende pubbliche locali (gare a doppio oggetto, la famosa fusione per incorporazione, etc.) generano precarietà diffusa, mobilità dettata da rotazioni che sembrano lotterie, licenziamenti ingiustificati e non da meno appare il rischio di essere preceduti da cessioni di rami delle stesse aziende (vedi il settore sosta in diverse città, diversi servizi extraurbani in concessione) a piccole aziende/società controllate.*

*Significativa per tutti, è stata la nascita di TRENORD come società di trasporto regionale in Lombardia, che si pone come obiettivo di operare con un Contratto proprio dopo la cessione di rami d'impresa provenienti dalle vecchie Ferrovie Nord Milano e dalla Divisione Passeggeri Regionale di Trenitalia.*

*Oggi, a distanza dalla scadenza dell'ultimo contratto collettivo, si rende necessario determinare basi contrattuali utili al rilancio del trasporto pubblico locale per il valore sociale che esso ha per i cittadini e per la polis nazionale, traguardando con assoluta determinazione una gestione corretta e produttiva che metta al centro delle attività non il profitto come solo ed unico elemento cardine, ma la socialità del servizio, la dignità e la tutela fisica, economica, dei lavoratori stessi.*

*È ragionevole, quindi, ipotizzare che il "privato", in un'ottica concentrata esclusivamente sulla remunerazione del proprio capitale investito, cercherà in tutte le maniere di ridurre le percorrenze chilometriche contrattuali, attuando una politica di tagli alle linee meno "produttive".*

*Quest' azione, se attivata specificatamente sul trasporto pubblico urbano, è in netta contrapposizione con la sua caratteristica fondante di capillarità del servizio, pertanto produrrà un inevitabile peggioramento dell'azione di contenimento del traffico veicolare privato, che porta una qualità della vita deteriorata e non da meno si debba prescindere dal problema della salvaguardia dell'Ambiente divenuto sempre più pressante ancor più nelle città e nelle aree metropolitane.*

*Non è pensabile che un'efficace lotta volta al suo sostanziale abbattimento non tenga, nel giusto conto, il rilancio convinto del TPL da parte dei Ministeri competenti e delle Amministrazioni locali, attuando politiche volte ad una mobilità sostenibile che trovi nel servizio di Trasporto Pubblico Locale un elemento caratterizzante.*

*Si evidenzia con rammarico che quanto esposto sopra è stato inasprito a seguito dell'approvazione della recente manovra di finanza pubblica, la quale ha previsto ingenti tagli di risorse a danno di Regioni ed Enti Locali, inasprite dalle successive azioni messe in atto in questi ultimi giorni, liberalizzazioni comprese.*

## **Settori del CCNL della Mobilità**

Questo documento si inserisce nell'attuale situazione di sviluppo ed integrazione dei vari elementi contrattuali del CCNL della Mobilità e prevede la presenza di due distinte singole aree contrattuali, TPL (già Autoferrotranvieri) e FERROVIARIO (già Attività Ferroviarie).

Lo sviluppo del nuovo CCNL della Mobilità dovrà fare riferimento agli impianti normativi riferiti alle relative modalità di trasporto **FERRO - GOMMA - ACQUA - FUNE - SERVIZI.**

Questo rinnovo deve assolutamente diventare l'occasione per confermare il ruolo fondamentale del trasporto pubblico locale e dei lavoratori che ne fanno parte.

Va rivendicato fermamente il ruolo del Sindacato, nella fattispecie l'**Or.S.A. Trasporti**, come attore importante e partecipe nelle scelte nazionali che si andranno a discutere al tavolo concertativo, nel **settore Autoferrotranvieri.**

## Relazioni industriali

Alla luce del continuo susseguirsi di rinnovamenti legislativi, vedi nuovo C.C.N.L. locale è necessario che le Associazioni Datoriali si pongano obiettivi stabilizzanti creando garanzie per la forza lavoro e, nel contempo, incrementare le proprie performances in termini di competitività e produttività.

La struttura nazionale dell'**Or.S.A. - Trasporti, Area Autoferrotranvieri**, conferma il valore univoco della concertazione come strumento idoneo per valorizzare il confronto e ricercare intese comuni e concordanti.

In tale logica, l'**Or.S.A. - Trasporti, Area Autoferrotranvieri**, prende atto che un livello salariale adeguato si configura come strumento utile e necessario ad accrescere il grado di efficienza aziendale.

Questo presupposto alimenta una fattiva partecipazione dei lavoratori al conseguimento di risultati ed obiettivi aziendali e rappresenta un elemento negoziale idoneo ad orientare le relazioni industriali verso una connotazione di crescente consenso e fattiva collaborazione per il futuro.

Tale piattaforma, quindi, dovrà avere suo, come cardine, una legittima rivendicazione relativa ad una serie di miglioramenti lungimiranti sia normativi che economici attualmente fermi da 15 anni. La piena tutela del reddito dipendente, attraverso incrementi salariali, deve essere in grado di dare risposta alla continua e progressiva erosione del potere d'acquisto, del costo della vita, riconoscendo così ai lavoratori il giusto diritto.

### **Area Contrattuale Ferro nel Singolo CCNL Autoferrotranvieri**

Ovviamente il settore Ferro del CCNL Singolo TPL deve caratterizzarsi principalmente sui settori fondanti comprendendo, Concesse e Metropolitane; individuando nell'alveo contrattuale generalizzato la definizione di una "**Area Contrattuale Ferro**".

Questa soluzione definisce le specificità del Settore all'interno del quadro d'insieme tale da poter dare un'effettiva risposta ai problemi di questo settore rispettandone i presupposti distinguendola dalla grande e preponderante area della gomma in quanto le normative, le modalità tecniche e gli effetti del trasporto ferroviario hanno caratteristiche univoche dell'area Ferro, sia per viaggiatori che per le merci.

**Per questi principi il rinnovo contrattuale deve prevedere:**

1. La presenza al tavolo unitario della **Organizzazione Or.S.A. Trasporti** anche per il **Singolo CCNL del Trasporto Pubblico Locale**;
2. Limitazione oggettiva alle esternalizzazioni ed ai sub-affidamenti, ampliando fattivamente il concetto delle clausole sociali che, necessariamente devono essere recepite per legge, precludendo qualsiasi situazione di subalterità;
3. La conferma dei due livelli negoziali: nazionale e aziendale, con l'introduzione nella contrattazione di integrativi aziendali basati sulla territorialità;
4. Una ridefinizione stringente sulla sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, dell'applicazione del decreto 81/2008, rivedendo l'accordo del 19 settembre 2005 sul trattamento di malattia e sui controlli degli infortuni che dovrebbero essere solo competenza dell'Ente INAIL (ricordiamo una recente indagine della INAIL, a cura di *adr/Roma*, sul lavoro stressante e correlato degli autisti di autobus);
5. Ammortizzatori sociali non ancora previsti in caso di crisi aziendale (riduzione personale, inidoneità sopraggiunta, etc.):
  - *appare di fondamentale importanza sottolineare come l'autoferrotranviere, contrariamente a quanto accade per i lavoratori dipendenti di aziende industriali, non ha alcun "paracadute" sociale;*
  - *forme di ammortizzatori sociali, che in caso di crisi aziendale, garantiscano, non solo il mantenimento del posto di lavoro - almeno per un periodo di tempo, ma anche un sostegno economico che - nelle sue varie forme - si protrae per un congruo periodo di tempo. Segnatamente ci riferiamo:*
    - 1) *alla cassa integrazione guadagni ordinaria;*
    - 2) *alla cassa integrazione guadagni straordinaria (che nel caso del nostro comparto è prevista solo per le aziende di trasporto aereo);*
    - 3) *alla c.d. mobilità.*
6. Linee guida nazionali per la ri-collocazione, formazione, mantenimento stipendiale e parametrico dei lavoratori dichiarati **inidonei** permanenti, con patologie gravi o particolarmente ingravescenti (esempio quelle oncologiche), al fine di salvaguardare i diritti pregressi acquisiti sia economici che parametrici di anzianità; (esempio una utilizzazione in attività formative o lavorative diverse da quelle normalmente svolte in precedenza) prevedendo l'attivazione di un tavolo concertativo per le **"opportune iniziative di formazione professionale collegata"**; presupposto questo che costituisce elemento portante per la capacità

**d'interpretazione del ruolo**, che assume particolare importanza sia nell'accezione di addestramento che in quella di miglioramento continuo delle attitudini personali e dei comportamenti evitando un **dumping economico**, che va ad influire enormemente sul bilancio gestionale/familiare (pensiamo ad un mutuo, IMU, etc.); bisogna, infatti, individuare percorsi virtuosi affinché questi lavoratori possano essere utilmente reinseriti nel tessuto produttivo aziendale.

L'obiettivo è quindi chiaro: evitare con tutti i mezzi a disposizione di porre l'inidoneo definitivo in "aspettativa d'ufficio". Una volta individuate mansioni alternative che consentano a tali lavoratori di continuare la loro attività occorre **introdurre un tempo massimo per l'inquadramento** (almeno un anno o dopo 3 semestri) ed adeguarli all'area professionale ed al relativo parametro della nuova attività lavorativa assegnata. A tal proposito riteniamo che il **Nuovo CCNL della Mobilità** debba contemplare sin da subito regole certe per sanare l'attuale posizione dei lavoratori divenuti inidonei alla mansione d'istituto, i quali sono stati assegnati a mansioni alternative senza veder aggiornata la propria **Area professionale e relativo Parametro**. Regolamentare e sanare la loro posizione, consentirebbe alle aziende anche di diminuire il numero di **ricorsi legali** da parte di tali lavoratori e di non appesantire ulteriormente i fragili bilanci aziendali (spese in consulenze legali ed eventuali risarcimenti sanciti da sentenze, anche a distanza di anni).

7. Prevedere contratti di solidarietà interni nel caso di esuberi attivando una contrattazione aziendale, dove si possa sottoscrivere in toto la diminuzione drastica di spezzoni di turni di straordinario e formazioni di nastri di turno alternativi;
8. L'unicità contrattuale del TPL superando la divisione contrattuale tra Enti Datoriali;
9. Maggiore formazione nelle procedure di ingresso per i nuovi assunti dove le aziende devono avere maggiore attenzione in occasione delle visite preliminari che dovranno essere effettuate in sedi appositamente predisposte ed idonee, particolare formazione dovrà essere erogata ai responsabili-lavoratori R.L.S
10. Rappresentanza sindacale garantita: bacheche idonee negli impianti e locali a disposizione per svolgere anche l'attività patronale, distribuiti in egual misura tra i sindacati, assemblee retribuite, trattenuta sindacale dopo sottoscrizioni a ruolo delle deleghe, giorni di assenza giustificati per poter far operare sindacalmente i lavoratori;
11. La contrattazione aziendale dovrà avvenire tramite la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori eletta direttamente da tutti i dipendenti del gruppo omogeneo distinto per tipologia di attività lavorativa, dove siano tutti elettori e

tutti eleggibili, senza obblighi di appartenenza sindacale affinché venga eletto solo chi realmente svolge attivamente quel tipo di lavoro;

12. Part-time: riorganizzazione delle varie formule previste con limitata arbitrarietà del datore di lavoro precludendo al massimo due segmenti di turno al 50% dell'orario concordato e tre segmenti di turno dato che l'orario concordato arriva al 80% senza richieste di forzature per spezzoni supplementari, specie per tutelare le lavoratrici madri. Nastri lavorativi massimi di h. 9,00 che impegnino solo una parte della giornata, per cui si alla flessibilità ma tale da consentire di poter dedicare anche una "quota die" per la propria famiglia.

Effettivo accesso alla possibilità di Contratti Part-Time anche per dipendenti che operano nei settori produttivi dell'esercizio, come macchinisti, autisti, capitreno, controllori, addetti di biglietterie, ecc., prevedendo la percentuale di applicazione di tali contratti distinta per settori e non solo per quota aziendale, affinché non si creino discrepanze tra settore e settore della stessa azienda, ledendo il diritto dei dipendenti dell'esercizio che non vedono riconosciuta la possibilità di utilizzo del Part-Time.

13. Esiste una giungla retributiva figlia di sedimentazioni di accordi aziendali ormai non più sostenibili e - comunque - non più giustificabili. Si assiste a situazioni ove a parità di parametro esiste (almeno per alcuni livelli retributivi), una forbice economica che, figlia di accordi aziendali integrativi cristallizzati ad una certa data, per gli assunti in data successiva arriva a percentuali ingiustificabili. E' quindi necessario, che a livello nazionale venga fissata una percentuale massima a tali sperequazioni al fine di dare pari dignità ai lavoratori assunti negli ultimi anni e contestualmente fissare un criterio equo, valido per tutti, per un immediato riallineamento.

## Orario di Lavoro

Il CCNL Autoferrotranvieri è l'unico in Italia a non prevedere orari differenziati tra lavoratori turnisti e personale con orario fisso, tra prestazioni diurne e notturne. Di fatto oggi vige una situazione di assoluta parificazione nazionale, se si escludono i pochi euro dell'indennità di turno e del lavoro domenicale. Tutto ciò non è più accettabile, soprattutto alla luce delle numerose sentenze che hanno evidenziato la precarietà sociale del lavoro in turno e del lavoro notturno, demandando tutto il resto alla contrattazione di II° livello ove vengono creati i presupposti con le parti sociali e la parte datoriale. In più i turnisti operativi in esercizio, come autisti, macchinisti capitreno, capistazione, ecc., hanno tutto a

loro carico, come il tempo per il riordino dei materiali regolamentari ed altre attività in genere.

Sempre il CCNL Autoferrotranvieri non riconosce oggi il c.d. "Tempo Tuta", già riconosciuto come necessario anche da recenti Sentenze di Cassazione; parimenti è necessario prevedere il tempo per il consumo della refezione in fasce prestabilite.

Rivendichiamo quindi:

1. 36 ore settimanali per i lavoratori TURNISTI (*personale viaggiante e non*)
  - a. è fondamentale recuperare la continuità del servizio con durata massima di ore 6,00 comprese di tempi accessori su una turnazione di 6+1; laddove la contrattazione aziendale preveda riposi compensativi maturati con orario pre-lavorato (5+1 e/o 5+2) il turno non potrà avere durata massima di ore 7,00 al lordo dei tempi logistici/accessori;
2. 38 ore settimanali per i lavoratori NON TURNISTI (*personale impiegatizio*);
3. Il lavoro notturno deve prevedere la fascia di maggiorazione con relativa indennità dalle **ore 22:00 sino alle ore 6:00** del giorno che segue;
4. Riduzione del nastro lavorativo giornaliero a 9 ore per il personale extra e tipologie varie di part-time;
5. I tempi di pausa fuori residenza dovranno essere conteggiati interamente come lavoro effettivo.

## Trattamento Economico

- I. La complessa portata delle posizioni esistenti tra le varie categorie interessate dall'odierno inquadramento, deve essere armonizzata cercando un'ideale rispondenza a posizioni e parametri, cosa che poi determinerà in automatico i valori economici di riferimento futuri;
- II. Il "**minimo retributivo**" per tutti è la base di partenza di questo discorso, e non deve essere inferiore alla soglia minima di povertà prevista dalla **Comunità Europea**;
- III. Per il recupero dell'aumento del costo della vita, gli aumenti contrattuali devono superare la dinamica prevista dagli attuali accordi (Inflazione Programmata), ma fare riferimento all'**INFLAZIONE REALE**;
- IV. Per realizzare un reale aumento della paga base, è necessaria la corresponsione in busta paga dell'inflazione programmata e del **recupero salariale sulla retribuzione base**, formato dalla differenza tra l'inflazione

- programmata e l'inflazione accertata definendo i parametri di riferimento (esempio: energia, trasporti, ecc.) che pesano sui bilanci familiari. La rivalutazione deve riguardare le voci che compongono la "retribuzione normale" di cui all'art. 6 CCNL 23/07/76 e s.m.i. La nuova indennità dovrebbe essere erogata per 14 mensilità e dovrebbe essere utile ai fini dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e utile anche ai fini del TFR.
- V. Tutte le voci salariali che concorrono all'individuazione del rendimento aziendale devono essere riordinate all'interno di **un salario di produttività corrisposto anche mensilmente**, se concordato in sede aziendale, che possa usufruire delle agevolazioni fiscali previste dall'attuale legislazione;
- VI. Le indennità di competenza della contrattazione nazionale sono da anni bloccate, questo ha spesso costretto la contrattazione aziendale (laddove attivata) a trovare forme alternative, più o meno valide, utili ad aggirare ed a modificare questa anomalia tutta italiana. Sarebbe invece doveroso, oltre che necessario, che la contrattazione nazionale debba occuparsi di questa "materia", riportando le lancette dell'orologio avanti nel tempo adeguandola alle attuali condizioni di vita;
- VII. A seguito del troppo lungo periodo di congelamento è necessario prevedere il **RADDOPPIO** dell'Indennità Domenicale ed il pagamento delle ore di Spostato Riposo con *relativa percentuale straordinaria oraria feriele* (almeno del 10%);
- VIII. Nel rispetto delle norme vigenti Nazionali ed Europee, per quanto concerne la definizione dei valori massimi di ore di lavoro settimanali e/o mensili ( ordinario + straordinario), si richiede la rivisitazione dell'indennità di maggiorazione per lavoro straordinario feriele e festivo;
- IX. Revisione dell'indennità Buono-Pasto (tickets) poiché in diverse aziende non viene erogato oppure, con l'alibi del tetto esente da tassazione, non viene da tempo adeguato; necessita prevedere una normativa nazionale, affinché sia garantita il servizio di mensa per tutti gli autoferrotranvieri in azienda, che definisca la qualità dei servizi di mensa ed il monitoraggio costante attraverso una commissione paritetica RSU/RSA aziendale, evitando di lasciare tale strumento in mano delle singole aziende,
- X. La definizione di **corsi di aggiornamento professionale** da effettuarsi in orario di lavoro, tesi al raggiungimento di specifiche abilitazioni; oppure da erogare su base volontaria fuori l'orario di lavoro e a richiesta scritta da parte del singolo lavoratore interessato con riconoscimento del tempo impiegato tramite corresponsione permessi retribuiti;
- XI. Modalità di richiesta e concessione di ferie - congedi con procedure che diano certezza di godimento e risposte aziendali in tempi

sufficientemente in anticipo alla fruizione, tali da permettere effettive programmazioni personali.

## **Inquadramenti**

1. La riparametrazione imposta dall'ultimo CCNL 2000/2003 ha introdotto veri e propri salari d'ingresso, con equiparazione parametrica ed economica troppo lunga (8 anni) producendo disuguaglianze, disattendendo le aspettative dei lavoratori;
2. Nell'ottica soprascritta va prevista una vera accelerazione delle attuali progressioni di carriera (es.: autista, macchinista, capotreno, operaio, operatore mobilità, manovratore, capostazione, ecc.) che risultano oggi particolarmente eccessive, sino a raggiungere più del 50% della propria vita lavorativa (21 anni) tra la qualifica di ingresso e quella apicale di previsione;
3. Occorrerebbe rivedere la suddivisione della nuova scala parametrica diminuendo gli anni di anzianità per l'acquisizione del parametro successivo; **mantenimento del parametro per il personale inidoneo permanente o con gravi patologie (oncologiche e similari):**
4. Considerando l'Area Operativa dell'Esercizio strategica e funzionale e, individuando l'autista il primo front office delle aziende in relazione con gli utenti/clienti, a parziale modifica di quanto stabilito nel precedente contratto 18/11/2004 per la figura di Operatore di Esercizio, ed al fine di ridurre il gap economico che la precedente contrattazione del 27/11/2000 ha evidenziato per i nuovi assunti (par. 140 d'ingresso e par. 158 dopo 8 anni ed eliminazione di alcune indennità), si chiede l'inserimento di un parametro intermedio (**par. 151 - operatore qualificato della mobilità**) da conseguire automaticamente dopo 4 anni di guida effettiva;
5. Va ridotta la **forbice parametrica con riallineamento dei livelli retributivi** equiparati nelle diverse associazioni datoriali (vedi ASSTRA - ANAV, etc.);
6. Gli anni svolti in precedenti qualifiche, devono concorrere alla determinazione del periodo per il raggiungimento del parametro successivo.

## Patente e CQC

La nuova normativa relativa alla patente professionale, ha reso obbligatori i corsi per il rinnovo del CQC. La partecipazione ai corsi ed i relativi costi deve intendersi come **Formazione Continua per gli Operatori di Esercizio**, e quindi rientrare nei costi e nella programmazione della formazione aziendale considerando a recupero le ore di impegno.

## Diritto allo studio

Deve essere prevista una nuova regolamentazione (le famose 150 ore, che non vengono sistematicamente rispettate dalle aziende) a livello nazionale per l'estensione agli studi universitari di quanto previsto dall'art.10 della legge 300/70 e dovranno essere previsti orari particolari in base alle reali esigenze dello studente.

Allargamento anche a corsi di formazione e specializzazione effettuati in istituti riconosciuti in sede nazionale ed in sede territoriale, anche per altre associazioni di tipo datoriale di altre categorie lavorative. Il diritto allo studio, nell'autoferro, non contempla corsi di formazione particolari, individuati dalla legge quadro 845/78 in materia di formazione professionale che contribuisce ad accrescere le capacità intellettuali e culturali dei lavoratori. (paragrafo 8 - punto *d.- e.- f. - g.- h.*).

Per quanto esposto, è necessario aggiornare la materia del diritto allo studio con:

- Agevolazioni più estese ai lavoratori turnisti per frequenza presso scuole paritarie
- Flessibilità oraria finalizzata alla frequenza dei corsi professionalizzanti, anche se non inerenti la mansione.

## Legislazione di riferimento

Dal 1929 e dal 1931 vediamo l'applicazione delle attuali norme che regolano la legislazione di riferimento: **L. 148**, **L. 138**, **L.2328**, **L.853** che risultano delegificate da tempo ed in attesa di sostituzione.

Al tempo di oggi, dove si considerano sempre più pregnanti i riferimenti Europei, è anacronistico continuare con riferimenti tipo la 148 o la 2328 che potrebbero benissimo essere rispettivamente sostituite dalle più recenti L. 300 e L. 66.

Il superamento degli attuali disposti di legge potrà avvenire solo attraverso la definizione di norme più attuali e tutelanti da inserire nel CCNL, non certo al posto del vuoto.

### **Sicurezza del Personale**

In modo attinente al decreto legge n. 81/2008 e seguenti emendamenti, si dovranno assumere tutte le procedure, attraverso anche gli R.L.S. aziendali, affinché il "Posto di Guida", per ogni tipologia di trasporto, venga considerato "posto di lavoro", nonché individuare efficienti iniziative per garantire la sicurezza e l'incolumità del lavoratore in servizio, particolarmente in determinate situazioni di pericolosità rispetto a linee ed orari, che implica il cosiddetto Personale Viaggiante. Per tale motivo, articolare nel prossimo CCNL, l'obbligo per le aziende a **costituirsì parte civile** in tutti i procedimenti relativi ad ogni tipologia di aggressioni, ma anche promuovere **l'attivazione di una forma assicurativa aziendale**, che compensi i danni fisici e morali subiti dal personale viaggiante e di controlleria, in genere.

### **Codice della Strada**

Il nuovo Codice della Strada ha introdotto nuove penalità che ancorché comminate durante l'orario di servizio ricadono pesantemente anche sulla sfera personale: serve una normativa che tuteli il personale che conduce mezzi aziendali e/o privati nel tragitto da e per recarsi sul luogo di lavoro. E' altrettanto inderogabile definire la normativa, per le Imprese Ferroviarie, che congiunga le necessità delle regolamentazioni sulle Reti Ferroviarie e del Codice della Strada in caso di superamento e attraversamento di PL aperto accidentalmente. Obbligare le aziende ad effettuare distribuzione ed informazione di nuove o modificate norme previste dal codice in vigore.

### **Rapporto con l'Utenza**

Ferma restando la necessità di poter avere certificazioni internazionali e comunitarie (es. SA8000), dovrebbe essere prevista l'istituzione di corsi base per un'adeguata preparazione professionale della mansione con personale specificatamente preparato ad individuare le carenze relazionali dell'operatore e prepararlo anche psicologicamente allo stress quotidiano; e corsi base (diversi livelli) di lingua inglese (*effettuati in orario di lavoro o agganciati al turno e retribuiti*) per tutto il personale di lavoro *front-line* o per operatori che

effettuano servizi di noleggio con conducente, servizi di linea in ambiti o città turistiche.

## Pari opportunità

- ✓ E' Importante intervenire nella funzione sociale della maternità e della paternità, sviluppando nel contratto nazionale quegli aspetti che si sono mostrati di difficile integrazione e con "difficile" recepimento da parte delle associazioni datoriali;
- ✓ In analogia ad altri contratti di lavoro deve essere garantita, durante il periodo tra il primo anno di vita del neonato o dal primo anno di affidamento, fino al terzo completo, la retribuzione fino a 30 giorni fruiti annuali come permesso per malattia del bambino, ferma restando nella disponibilità di tali giorni la disciplina legale;
- ✓ Occorre, inoltre, costituire un Osservatorio Nazionale Paritetico, che realizzi nelle aziende di trasporto, l'eliminazione reale delle discriminazioni dirette e delle discriminazioni indirette. Indicazioni normative che dovranno essere applicate sia nelle assunzioni e sia nella crescita delle professionalità nei vari settori tra i lavoratori;
- ✓ Promuovere una strategia autentica di "flexicurity" basandosi su diritti di nuova generazione (*i nuovi diritti sociali sanciti dalla Carta di Nizza*) che tutelano i soggetti (*le mamme lavoratrici*) indipendentemente dal contratto di lavoro.

## Malattia ed Infortunio

L'accordo del 2005, in merito alla malattia ed all'infortunio, se da un lato ha avuto il merito di confermare il pagamento da parte aziendale, dei primi tre giorni di assenza, dall'altro ha equiparato le regole della malattia a quelle dell'infortunio, di fatto discriminando i lavoratori del trasporto da tutti gli altri. Il riferimento è chiaramente rivolto all'art. 3 - Disposizioni Comuni - che recita: " *Il lavoratore, ammalatosi o infortunatosi, non può allontanarsi dal luogo comunicato all'azienda etc.*". Il lavoratore è tenuto a trovarsi a disposizione, nel luogo comunicato all'azienda nelle seguenti fasce giornaliere:

dalle ore 10 alle ore 12 antimeridiane

dalle ore 17 alle ore 19 pomeridiane

L'inosservanza all'art. 3 comporterà la decadenza del diritto all'integrazione aziendale per l'intero periodo di infortunio oltre ad avere anche rilevanza disciplinare e quindi, punita secondo il Regio Decreto n. 148/1931. Lo statuto dei lavoratori non dice che i lavoratori del trasporto sono diversi dagli altri lavoratori, ed in virtù di questo essi non hanno bisogno di regole particolari e lesive della libertà di vivere l'infortunio in maniera diversa dagli altri.

## **Codice Disciplinare**

A questo riguardo si individua la **stesura di un regolamento professionale aziendale**, uno strumento idoneo a garantire lo sviluppo professionale del personale, nell'ambito dell'organico operativo concordato con le aziende. Creare un **albo anagrafico** dipendenti entro cui saranno inseriti tutti i vari rapporti e mancanze del lavoratore, anche segnalazioni varie che verranno prese in considerazione in eventuali progressioni di carriera interne. Obbligare le aziende, concordandone la stesura con le OO.SS. aziendali un **Codice di Autoregolamentazione Disciplinare** che vada a derogare l'allegato A dell'R.D. 148/1931. E' necessario, infine, istituire un Fondo di Garanzia (R.D. 148/31) con i proventi incassati dalle sanzioni disciplinari inflitte al personale, al fine di potere assistere i lavoratori e, nella fattispecie, gli Operatori di Esercizio che, dal punto di vista legale e amministrativo, è costretto ad auto tutelarsi nelle controversie per incidenti, denunce, ecc... a spese proprie.

## **Svolgimento del Rapporto di Lavoro Diritti, Doveri e Tutele**

È un ruolo di estrema importanza e di assoluta delicatezza, quindi, necessita di una omogeneizzazione forte per assimilare ed estendere le relative tutele e garanzie per tutte le lavoratrici ed i lavoratori coinvolti nelle diverse aree e settori rientranti nel "campo di applicazione" del nuovo CCNL della Mobilità. Le norme dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato le materie relative ai reciproci diritti/doveri.

In questo CCNL è necessario prevedere tutele necessarie a coniugare la posizione del lavoratore ante le esigenze/necessità legate alla salute ed alla dignità della persona, alla sua vita privata e sociale, relazionabile con i conseguenti obblighi di solidarietà e di cura. Inoltre, dovrà altresì essere contenuta una revisione puntuale sulla disciplina relative alla previsione delle possibili mancanze disciplinari ed alle relative sanzioni applicabili in esito a precise e trasparenti

procedure di garanzia. Per quanto attiene i doveri di lavoratrici e lavoratori si dovrà chiarire che i dipendenti non sono tenuti ad osservare ordini o disposizioni in contrasto con norme di legge vigenti. Analogamente sarà necessario porre attenzione alle procedure di accertamento delle infrazioni.

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 nelle diverse categorie.

## RIASSUMENDO

La richiesta di Trasporto Pubblico Locale è strettamente connessa alle **attività economiche, produttive e sociali del territorio**, le quali - è noto - si concentrano in una fascia oraria, seppur ampia, ricompresa principalmente tra le ore 6.00 e le ore 22.00, che deve essere garantita. Quindi, concentrarsi come offrire un servizio puntuale ed affidabile all'utenza appare una strada virtuosa per rendere nostri clienti più soddisfatti del servizio e di incrementare, nel contempo, i ricavi derivanti dalla vendita di titoli di viaggio. Non sfugga, infatti, che l'elemento fondamentale che induce un soggetto ad acquistare un titolo di viaggio è proprio quello di poter far "affidamento" su di esso. Per perseguire tale obiettivo bisognerebbe affrontare due aspetti strettamente connessi alla reale volontà delle Amministrazioni (anche nazionali) e delle Associazioni Datoriali di "governare" tale processo:

1. Un primo elemento, è legato all'individuazione di politiche che consentano una reale pianificazione del TPL rispetto ai bisogni dell'utenza, con l'obiettivo di decongestionare il traffico veicolare privato delle città, con immediate ricadute positive per le aziende in termini di velocità commerciale e di maggiore puntualità delle corse programmate;
2. Il secondo, è legato, come già delineato, ai Contratti di Servizio tra Aziende e Amministrazioni locali e precisamente agli attuali criteri di computazione e valorizzazione economica dei chilometri in esso previsti.

Ecco perché è fondamentale l'adozione di azioni complessive legate alla mobilità urbana, in cui le Amministrazioni Regionali e locali, hanno un ruolo determinante ed indispensabile.

Roma, 20 Gennaio 2012

*Elaborata da Or. S. A. Trasporti - Area Autoferro TPL*

*Del Prete Luca*

*Fanelli Vincenzo*

*Pastore Giuseppe*

*Ricciardelli Giuseppe*

*Taormina Giuseppe*

*Volpi Valter*