

SALPAS - OR.S.A.

Linee e indicazioni

sul rinnovo del CCNL delle Attività Ferroviarie

In premessa va sottolineato che il rinnovo del CCNL AF non può essere disgiunto da quelli aziendali, non soltanto dei lavoratori che operano nelle società del Gruppo FS, ma quelli che svolgono la loro attività in ogni altro soggetto imprenditoriale nell'ambito del trasporto ferroviario, e pertanto occorre evidenziare subito che le trattative per i rispettivi rinnovi debbono svolgersi contemporaneamente a quello del settore ferroviario.

In tale ottica il CCNL delle AF figura come cornice e talvolta esaurisce la regolamentazione di alcune materie, con la struttura per capitoli che già gli è stata conferita nel precedente negoziato.

La prospettiva cui in ogni caso debbono tendere gli assetti contrattuali che scaturiranno dal negoziato con AGENS, FISE e CNCP con le rispettive imprese ferroviarie, vanno in primo luogo correlati alla sicurezza del servizio e del personale, alla certezza dei contenuti della prestazione e degli altri elementi contrattuali offerti e percepiti, che può equamente realizzarsi mediante meccanismi oggettivi e trasparenti relazionali e retributivi.

Partendo dunque dalla struttura del CCNL delle Attività Ferroviarie in vigore, possiamo suddividere le tematiche in altrettanti capitoli, al fine di analizzare e confezionare suggerimenti, indicazioni, linee guida per la nostra Organizzazione sindacale al tavolo del negoziato, che evidentemente saranno, ove possibile, condivise con il fronte sindacale unitario.

In premessa va rilevato che il campo di applicazione così come delineato deve essere valorizzato in termini di effettività, mediante una chiusura sistematica, che non apra, come avviene nell'attuale formulazione dell'art. 11 del CCNL delle Attività Ferroviarie (ancorchè migliorata dal protocollo del 14 luglio 2004), a diversi contratti merceologici per le attività ferroviarie.

Per quanto attiene alle Relazioni industriali, è da evidenziare la sostanziale mancanza di attuazione della forma c.d. partecipativa che trova rispondenza negli Organismi paritetici nazionali, la cui operatività non è sostanzialmente mai partita e che invece debbono trovare più precisa, incisiva concreta collocazione nel sistema relazionale.

Inoltre, soprattutto in imprese prettamente pubbliche, come il Gruppo FS, la profonda conoscenza dei processi lavorativi e delle complessità, con implicazioni anche materiali, delle lavorazioni ferroviarie di cui la componente sindacale, espressione del fattore lavoro, è portatrice, impongono di definire con precisione ed ampliare le fattispecie di contrattazione da porre a fattore comune per alcune materie.

In particolare nel contratto aziendale del gruppo FS l'esperienza di questi ultimi anni ha evidenziato che la contrattazione deve incidere direttamente sui processi di produzione e sulla determinazione dei carichi lavorativi, al punto da richiedere necessariamente il raggiungimento di una linea comportamentale concordata. Ciò che avviene solo in alcuni casi previsti dall'attuale art. 14 del contratto aziendale FS dovrebbe estendersi dunque ad una casistica più ampia tale da inglobare l'articolazione e l'organizzazione del lavoro e gli effetti occupazionali scaturenti dai volumi di produzione anche connessi a processi d'innovazione aziendale.

Nel nostro ordinamento giuridico nazionale, ispirato ad un principio di effettiva libertà sindacale, appare quanto meno discutibile, se non addirittura censurabile, la previsione di diritti sindacali in favore dei soli stipulanti il CCNL. Così dal diritto d'affiliazione, fino alla contribuzione sindacale, riteniamo che siano prerogative da riconoscere a tutte le Organizzazioni sindacali, ancorché non stipulanti il CCNL.

Inoltre appare importante rafforzare, col medesimo intento di dare effettività alla libertà di svolgimento della attività sindacale, il ruolo delle RSU/RSA in particolare nella richiesta ed effettuazione di assemblee tra i lavoratori e nella solerte individuazione da parte delle imprese dei locali alle medesime assegnati.

In ordine alle norme contrattuali in materia di costituzione del rapporto di lavoro, o come si dice di accesso al mercato del lavoro, va recuperato in termini concreti il principio che pone al centro delle modalità di costituzione del rapporto il contratto di lavoro a tempo indeterminato, relegando a mezzi sussidiari e di emergenza gli strumenti di costituzione di lavoro c.d. precario, di cui emblematica espressione sono il lavoro a tempo determinato ed il contratto di somministrazione. Questi ultimi, come gli altri rapporti di lavoro che possono configurarsi come "precari", necessitano pertanto, nell'attesa di auspicabili riforme legislative sull'argomento, di una netta, precisa e chiara delimitazione nell'utilizzo.

Dunque, pur considerando necessario l'adeguamento degli istituti già previsti nell'attuale CCNL delle Attività Ferroviarie alla nuova normativa scaturita dalla Legge n. 30 del 2003 (per cui al contratto formazione lavoro va sostituito quello d'inserimento, al contratto di fornitura di lavoro temporaneo quello di somministrazione, all'apprendistato quello professionalizzante) riteniamo

fondamentale che l'impostazione sopra riportata, diretta al sostanziale superamento del lavoro precario, sia un elemento portante e qualificante il futuro assetto contrattuale.

Tra le eccezionalità e le esclusioni dall'utilizzazione di alcune forme di accesso al mercato del lavoro vanno recuperate tuttavia alcune stridenti contraddizioni che l'attuale normativa presenta. Tra le più evidenti: mentre, ad esempio, si esclude per il capo squadra di manovra, si prevede che il personale della manovra possa esser assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, contraddicendo palesemente alla enunciazione per cui l'esclusione è motivata sulla base della considerazione dei "maggiori rischi per la salute del lavoratore e di soggetti terzi"; altro caso è quello dell'esclusione dall'assunzione con contratto a tempo determinato, in virtù dell'esposizione a "maggiori rischi per la circolazione e per l'incolumità del lavoratore e di soggetti terzi", degli addetti allo svolgimento della c.d. dirigenza convoglio, mentre è consentito per i capi servizi treno.

Riteniamo necessario eliminare tali contraddizioni rispondendo con coerenza al principio enunciato e sopra riportato, di maggior sicurezza.

Sulla classificazione del personale il tema principale da sottolineare concerne un aspetto relazionale nell'ambito delle imprese, soprattutto nelle FS, che evidenzia in modo perentorio ed ai limiti dell'esasperazione, il problema della trasparenza e della pubblicità dei criteri e delle procedure utilizzate negli avanzamenti professionali. Problema che involge, per le intrinseche finalità che persegue, anche l'attribuzione delle mansioni superiori.

E' necessario che il sistema contrattuale, soprattutto che renda il principio di trasparenza effettivo e tale da ripristinare un clima di serenità nel personale sempre più diffidente e sfiduciato nei confronti dei meccanismi che vede oscuri e spesso mobbizzanti nei suoi confronti.

Nel contratto è necessario specificare meglio i meccanismi di avanzamento, prevedendone, con maggior precisione, i requisiti e le procedure da ritenere applicabili a tutti i lavoratori, Quadri compresi. Le medesime regole certe e trasparenti occorre prevedere per l'attribuzione di mansioni superiori.

Occorre inserire, ove esistano, le nuove professioni istituite nei livelli contrattuali e la previsione per cui, in occasione dell'istituzione di nuove figure professionali, che va concordata, va fissato il livello /parametro, le funzioni, le abilitazioni, i percorsi formativi.

La normativa sullo svolgimento del rapporto di lavoro deve essere rivisitata operando nel senso di modificarne i contenuti nella prospettiva di un miglioramento della qualità della vita, in termini di salute e sicurezza sul lavoro e di relazione.

La normativa sull'orario di lavoro deve tenere in primaria considerazione la necessità di garantire il più possibile la regolarità dei ritmi bio-vitali del personale, soprattutto ove impiegato in lavorazioni notturne, riconoscendone, altrimenti, il disagio attraverso strumenti giuridici ed economici. In tale prospettiva occorre tendere alla realizzazione di una concreta certezza nello svolgimento dell'orario di lavoro ed all'avvicinamento dell'orario previsto nel CCNL AF a quello fissato dal contratto aziendale FS.

Lo stress che alcune lavorazioni implicano e la loro contemporanea, stretta connessione con la sicurezza dell'esercizio ferroviario impongono la massima tensione volta a garantire equilibrio e adeguato supporto logistico per il mantenimento dei ritmi orari del personale che tali attività svolge, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro ed alle sue evoluzioni.

Va garantita in concreto la fruizione delle pause dal lavoro (video terminali, 15 minuti) previste dalla normativa, comunitaria, nazionale, e contrattualmente stabilite, attraverso regole più precise e tali da renderne effettiva l'attuazione, superando la possibilità di elusione della ratio che scaturisce immancabilmente dalle disposizioni aziendali che prevedono lo svolgimento delle pause all'inizio o al termine dell'orario di lavoro.

Lo svolgimento delle prestazioni straordinarie – in quanto viene ad incidere direttamente sulla vita di relazione dei lavoratori e molto spesso con la sicurezza dell'esercizio - deve in assoluto trovare riscontro in situazioni eccezionali anche per il personale Quadro aziendale, sia esso impegnato nello svolgimento di attività amministrative sia esso operante nell'esercizio ferroviario.

Il tempo che “straordinariamente” può essere “sottratto” al lavoratore deve essere limitato, eccezionale ed il lavoratore non deve essere vincolato a documentare l'eventuale impossibilità di rinunciare.

Questo, sia nel caso di prestazione straordinaria che si realizza mediante proseguimento dell'orario giornaliero, sia nel riposo o intervallo lavorato.

Così al lavoratore dovrebbe riconoscersi la facoltà di optare tra pagamento della prestazione straordinaria e recupero, comunque in tempi ristretti e certi.

Lo stesso meccanismo dovrebbe informare anche le prestazioni lavorative in giorni festivi - tra i quali la Pasqua dovrebbe figurare – precisando altresì la fattispecie di coincidenza del riposo con il festivo, posto che la durata del riposo settimanale di turno è di 48 ore decorrenti dall'ultima prestazione lavorativa.

Anche sulla fruizione delle giornate di ferie occorre stabilire regole certe ed esigibili per la fruizione dei permessi (preventivamente alle giornate di ferie) e delle ferie stesse (con un criterio regolatore

che preveda un ordine di fruizione delle ferie dell'anno precedente rispetto a quelle dell'anno in corso). Va poi evidenziata la necessità di prevedere, per l'esercizio, una turnificazione delle ferie anche nei periodi delle festività invernali.

La normativa sulla malattia ed infortunio richiede un intervento, relativamente alla casistica che amplia il periodo di comportamento, con una previsione di generale gravità della patologia. Per quanto attiene alle infermità contratte in servizio, deve essere raccordata la normativa contrattuale, malattia professionale e infortunio sul lavoro, con quella relativa alla causa di servizio.

Inoltre occorre una volta per tutte definire in concreto le "attività usuranti", per ricondurre ad esse, oltre che gli effetti previdenziali normativamente stabiliti, le conseguenze sotto il profilo della prevenzione, dell'inidoneità, della malattia.

La disciplina relativa ai permessi per motivi di studio deve trovare adeguamento rispetto ai meccanismi universitari riformati e vanno assicurati ulteriori contributi di disponibilità temporale in favore del lavoratore che svolge attività formativa scolastica e/o post-scolastica.

Maggior certezza va conferita alla fruizione dei permessi per i donatori di sangue, determinando il periodo di decorrenza del permesso dal momento dell'effettuazione del prelievo.

La disciplina concernente la fruizione dei permessi per handicap va adeguata ai contenuti degli accordi recentemente intervenuti.

Sul contratto aziendale, la titolarità del diritto al pasto deve essere certa e determinata dalle reali esigenze biologiche, per tutto il personale, cosicché la normativa deve essere chiara, dunque di agevole interpretazione ed applicazione, uniforme su tutto il territorio nazionale. Considerata la complessità, talvolta la pericolosità, ma anche l'esposizione a vicende giudiziarie, del personale ferroviario nello svolgimento dell'attività lavorativa, si rende ancor più necessaria una più completa assistenza economica da parte dell'impresa relativamente a giudizi per fatti o cause di servizio, anche per situazioni in cui sia il dipendente a dover attivarsi per la tutela di propri diritti lesi.

Tra i doveri del personale va meglio regolamentato quello concernente l'obbligo di indossare la divisa, in coerenza con i principi dell'ordinamento, con la previsione di adeguata logistica e dell'inclusione dei tempi per la vestizione, ad inizio e termine turno, nell'orario di lavoro.

L'esercizio non sempre appropriato, talvolta distorto del potere disciplinare rende necessaria l'individuazione di regole volte ad incentivare una più accurata disamina delle fattispecie concrete e delle conseguenti sanzioni, responsabilizzandone direttamente chi tale potere abbia esercitato incorrendo in gravi errori per dolo o colpa grave.

Nel contempo va rettificato il codice disciplinare nella parte in cui consente di irrogare sanzioni nei confronti del lavoratore che sollevi una questione inerente la sua sicurezza o quella dell'esercizio ferroviario.

L'inflazione monetaria, che ha caratterizzato questi ultimi anni, non sempre adeguatamente svelata dalle indagini statistiche e dagli indici Istat, ha, di fatto, decurtato i salari di tutti i lavoratori dipendenti.

Il rinnovo contrattuale è dunque quello in cui si deve realizzare, secondo l'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, l'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita.

In tale prospettiva va dato ulteriore riguardo alla rivisitazione di tutte le indennità retributive che riconoscono professionalità, rischio, disagio, anche alla luce dei processi tecnologici che interessano il mondo ferroviario. Salario professionale e indennità di utilizzazione possono rappresentare gli strumenti più adeguati in tale direzione, ma possono contribuire anche rivisitazioni delle indennità specifiche (notturna, domenicale, di turno).

Per i Quadri occorre rilevare il proliferare degli interinati, fenomeno che richiede una decisa azione che agisca in modo tale da riconoscere il maggior carico di lavoro da un lato, ma che sia nel contempo disincentivante per l'impresa.

Per le lavorazioni usuranti riconosciute, o comunque gravose per il rischio o il disagio che comportano sotto il profilo psico-fisico, si rende oggi necessario, mediante un'apposita copertura assicurativa, sanare la mancata previsione di scivolamenti.

I principi sopra esposti rappresentano l'indirizzo di carattere generale, scaturito dalla necessaria analisi e approvazione nel nostro sindacato, da seguire nella fase di condivisione della Piattaforma rivendicativa, che potranno poi, ci auguriamo, trovare adeguata collocazione, in ben più articolato specifico dettaglio, nell'assetto contrattuale che si definirà con AGENS, FISE e CNCP le Imprese di trasporto ferroviario.

Il Consiglio Generale Or.S.A. Ferrovie Grottaferrata 8/9/10 Novembre 2006

La segreteria Nazionale SALPAS/Or.S.A.