

FIT-CISL UILTRASPORTI SALPAS-FISAFS UGL-F.

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL “PER GLI ADDETTI ALLE IMPRESE FORNITRICI DI SERVIZI AD AZIENDE OPERANTI NEL SETTORE DELL’INDOTTO FERROVIARIO E DEI TRASPORTI”

PREMESSA POLITICA

FIT-UILT-SALPAS-UGL F. con il rinnovo del CCNL del settore, intendono confermare la validità dei contenuti e delle finalità politiche che ne hanno determinato la sua condivisa definizione.

Nel quadro dei processi di trasformazione, dei mutamenti tecnologici, organizzativi e produttivi, in atto nel contesto dei trasporti ed in particolare nell’ambito ferroviario e dei servizi ad esso collegati, il Contratto Collettivo Nazionale di settore si conferma quale elemento di riferimento e strumento di regolamentazione dei rapporti di lavoro, delle relazioni sindacali e quale complesso di norme e regole atto a governare detti processi.

Il Contratto Collettivo Nazionale di settore si propone altresì quale strumento per regolare, migliorandole, le condizioni di esistenza in ambito lavorativo di tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore, contribuendo alla difesa del reddito e dei diritti nei luoghi di lavoro, salvaguardando e migliorando l’occupazione, valorizzando le professionalità ed il lavoro come risorsa.

Il CCNL di settore si conferma parametro di riferimento omogeneo per le condizioni dei lavoratori, per la sicurezza, la qualità del lavoro e del servizio nel settore.

Il CCNL è risultato determinante nella lotta intrapresa unitariamente per ottenere la garanzia dell’occupazione e del reddito dei lavoratori del settore, messi in discussione dalle modalità di gara messe in atto da FS nel corso del 2001/2002. Le intese successive - sottoscritte dal Governo e dalle FS oltre che dalle Imprese e dal Sindacato - hanno riconosciuto e convalidato di fatto il ruolo importante e strutturale del CCNL del settore.

Quelle intese non sono state sufficienti ad evitare che le condizioni scaturite dalle precedenti gare manifestino tutt’oggi effetti gravosi sia sui lavoratori che operano nel settore, sia sulla qualità del servizio offerto.

L’attuale situazione di crisi e di scarsa qualità conferma il fallimento del modello proposto dalle FS e dimostra l’oggettiva validità della soluzione, riguardante la costituzione di una società mista tra FS ed imprese del settore, prospettata già da qualche anno da FIT-UILT-SALPAS-UGL.

A fronte di questa esigenza di svolta e di cambiamento FS avviano ancora oggi gare di appalto senza alcuna garanzia per i lavoratori, né alcuna indicazione riguardo l’applicazione del CCNL di settore.

FIT-UILT-SALPAS-UGL F. denunciano l'ulteriore attacco alle condizioni dei lavoratori e giudica tale situazione inaccettabile e da contrastare in tutti i modi a difesa delle condizioni occupazionali, contrattuali, salariali e normative dei lavoratori.

FIT-UILT-SALPAS-UGL F., con una politica di continuità, riconoscono ed adottano le linee guida ed i contenuti del " Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo " del 23 luglio 1993.

Ribadiscono altresì la coerenza e le finalità del Contratto Collettivo Nazionale di settore in attuazione delle indicazioni contenute nel " Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti " del 23 dicembre 1998, con particolare riferimento a quanto definito nei punti 4.4 e 4.5 della suddetta intesa.

PARTE NORMATIVA

FIT-UILT-SALPAS-UGL F., ritengono indispensabile il completamento della struttura normativa esistente ed un suo eventuale arricchimento.

E' necessario perfezionare un impianto contrattuale con un assetto definito esaurientemente nel suo complesso di norme, in grado di recepire tutte le peculiarità presenti nel settore, essendo il CCNL 24 aprile 2001 l'unico contratto di riferimento per tutte le aziende che operano nell'ambito del settore per le attività contenute nel campo di applicazione

A seguito della definizione del CCNL avvenuta il 24 aprile 2001 in effetto dell'accordo di novazione sottoscritto in sede ministeriale il 14 settembre 2000, ancora oggi sussistono delle norme che risultano da inserire e/o completare nell'attuale contesto contrattuale.

In particolare occorre integrare l'art. 32 del CCNL vigente, sul trattamento economico di malattia, chiarendo l'elenco delle voci che concorrono al calcolo della retribuzione netta dovuta al lavoratore.

Nel quadro complessivo di tutele e garanzie costituito dal Contratto Collettivo Nazionale quale elemento di coesione tra tutti i lavoratori del settore, la contrattazione di 2° livello deve trovare un costante e effettivo riconoscimento, incrementando e migliorando i processi di informazione e partecipazione tra le varie strutture, determinando un coinvolgimento positivo dei lavoratori e valorizzando gli incrementi di produttività e le specifiche professionalità espresse nei vari comparti del settore.

In particolare **FIT-UILT-SALPAS-UGL F.**, ritengono di dover proporre al confronto contrattuale modifiche e/o integrazioni riguardanti i seguenti argomenti :

- Relazioni Industriali e pari opportunità
- Mercato del Lavoro
- Parte economica

Relazioni industriali

Riguardo alla tematica delle Relazioni Industriali **FIT-UILT-SALPAS-UGL F**, ritengono opportuno integrare i contenuti dell'art. 2 del vigente CCNL secondo le indicazioni riportate qui di seguito in grassetto e corsivo.

Art. 2 - Relazioni industriali per il ccnl di novazione delle attività di supporto ai servizi di trasporto.

Premessa

I processi di riorganizzazione del settore, la riforma contrattuale, il riposizionamento strategico delle imprese rispetto al mercato, soprattutto con riferimento ai nuovi meccanismi di competizione, richiamano la definizione di relazioni industriali che, partendo dalla valorizzazione del lavoro, siano orientate alla partecipazione ed al coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze sugli indirizzi strategici delle imprese, con il comune obiettivo di realizzare le condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività', quale premessa per favorire l'occupazione ed il miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori.

In questo ambito, le parti, in adesione al punto 10 del "Patto Sociale" del 22.12.98 ed al "Patto sulle Regole" del 23.12.98, confermano la volontà di operare per un governo consensuale dei problemi del settore, di incidere sui fattori di conflittualità sindacale e introdurre effettive garanzie a favore degli utenti.

N.B.: la parte che segue è stata tolta dalla lettera E) del presente articolo e inserita in questo punto con integrazioni evidenziate in blu

Le parti confermano inoltre – anche alla luce dell'esperienza più recente ed anche in adesione a quanto previsto dal punto 4.4. del "Patto sulle regole" del 23/12/98, fatte salve le norme contrattuali vigenti relative alla tutela dell'occupazione nel settore – che le crisi occupazionali conseguenti ai processi di riorganizzazione, ristrutturazione, riassetto societario e ammodernamento del settore, formeranno oggetto di contrattazione fra le parti a livello regionale e nazionale. In tale ambito saranno considerate prioritarie – a tutela dell'occupazione e del reddito dei lavoratori – procedure di mobilità professionale e/o interaziendale – nel rispetto dei parametri di distanza dalla residenza previsti dal presente CCNL, accompagnate da programmi di aggiornamento e riqualificazione professionale.

Alla luce della situazione articolata, disomogenea e precaria relativa alle possibilità di ricorso ad ammortizzatori sociali, le parti proporranno alle istituzioni competenti soluzioni idonee alle problematiche del settore.

Alla realizzazione di quanto sopra concordato, le parti intendono contribuire con la definizione di un complesso di norme e procedure riguardanti:

- ***Costituzione di organismi paritetici a livello nazionale e regionale (Osservatorio)***
- codice di comportamento e prestazioni indispensabili;

- procedure di raffreddamento del conflitto e di conciliazione delle controversie collettive e individuali;
- strumenti e procedure, ai diversi livelli, per l'informazione, la consultazione, il monitoraggio attivo, la contrattazione

A) Organismi paritetici a livello nazionale e regionale

OSSERVATORIO NAZIONALE

Entro il termine di tre mesi dalla firma del presente accordo verrà costituito a livello nazionale un Osservatorio, formato pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante e da un identico numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche: situazione economico sociale del settore, formazione professionale, ambiente e sicurezza del lavoro.

Identico organismo sarà formato a livello regionale per l'ambito di competenza di quel livello territoriale, anche con specifico riferimento alle problematiche settoriali derivanti dalle norme legislative sul decentramento istituzionale e sulle nuove competenze delle Regioni e degli Enti Locali.

In particolare, in tale sede saranno affrontati i seguenti argomenti:

- a) andamento delle imprese di servizi di supporto alle imprese di trasporto, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi a tutti i settori del trasporto;*
- b) evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;*
- c) linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;*
- d) dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici del settore rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro;*
- e) andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore distinti per sesso con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;*
- f) formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;*
- g) tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche dei servizi prodotti, anche con riferimento all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate;*
- h) andamento delle relazioni industriali e del sistema della partecipazione negli organismi paritetici nelle imprese del settore.*

Ai fini dell'analisi e valutazione dei flussi occupazionali verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore. A tale scopo l'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

Entro tre mesi dalla stipula del presente CCNL le parti definiranno con apposito accordo le modalità costitutive ed operative per l'avvio ed il corretto funzionamento dell'Osservatorio per renderlo operativo nei termini previsti al punto 2 del presente articolo.

Nell'ambito dell'Osservatorio saranno, inoltre, realizzate le politiche per le pari opportunità, attraverso l'individuazione e la proposizione di strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.1977, n. 903 e alla legge 10.4.1991, n. 125 e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

In particolare l'Osservatorio opererà sulle seguenti aree tematiche:

- 1) studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di inserimento, contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante in qualità di uditore;*
- 2) seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;*

B) CODICE DI COMPORTAMENTO E PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Per prevenire conflitti sul riconoscimento della rappresentatività sindacale ai fini delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva, le associazioni e le imprese, ai vari livelli, osserveranno codici di comportamento per il riconoscimento degli interlocutori sindacali, fermo restando che si tratta di una forma di volontaria autolimitazione della libertà negoziale riconosciuta ai datori di lavoro dalla vigente legislazione.

Tali codici di comportamento adottano i seguenti criteri:

- a. costituisce condizione comunque necessaria per l'instaurazione ed il mantenimento di relazioni sindacali a qualunque livello la sottoscrizione del presente CCNL e la leale osservanza ed il rispetto degli accordi di settore o di impresa sulle prestazioni indispensabili ex Legge 146 del 1990. Le imprese, e le loro organizzazioni rappresentative, non intratterranno relazioni sindacali e non sottoscriveranno accordi con soggetti sindacali che

non assumano e non rispettino gli obblighi derivanti dal presente CCNL e dagli accordi ex legge n. 146/90 e **successive modifiche**.

b. a livello nazionale le associazioni, oltre quanto previsto dal presente contratto, riconoscono la capacità di partecipare alle trattative contrattuali e la facoltà di sottoscrivere contratti collettivi alle organizzazioni sindacali che abbiano assunto e rispettino gli obblighi derivanti dal "Patto sulle regole nel settore dei Trasporti" del 23/12/1998 e dagli accordi ex legge n. 146/90 e che abbiano una rappresentatività significativa nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale. Si considera significativa, la rappresentatività **pari, a regime, al 5%** dall'articolo 7, del decreto legislativo n. 396, del 1997, per l'ammissione alle trattative nel settore delle pubbliche amministrazioni, verificata sulla base delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali e dai voti ottenuti nelle elezioni delle RSU, ove si siano svolte. Le elezioni delle RSU, ove previste, saranno indette entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

c. alle altre organizzazioni sindacali, che abbiano sottoscritto il Patto e gli accordi sulle prestazioni indispensabili, e li osservino lealmente, ma che non raggiungano la rappresentatività nazionale minima di cui alla lettera b), sono riconosciute forme di relazioni sindacali, senza che questo dia direttamente titolo alla partecipazione a trattative contrattuali o alla sottoscrizione di contratti collettivi, e verrà comunque assicurata la trattenuta dei contributi sindacali degli iscritti da parte delle aziende, con le modalità e nella misura minima fissata nel presente CCNL

d. a livello di singole imprese e/o unità produttive restano ferme le prerogative sindacali di competenza delle RSA o, se costituite, delle RSU.

Nei casi di vertenze collettive attinenti l'applicazione di accordi collettivi e/o la loro interpretazione, le parti adotteranno una procedura di conciliazione attraverso modalità che prevedono il coinvolgimento delle parti stesse in via diretta, con loro rappresentanze, nonché, esaurita questa fase, attraverso un ricorso volontario consensuale ad entità terze, comunemente individuate, in funzione di ausilio per la composizione. Il ricorso alle procedure di conciliazione comporta la non assunzione di iniziative unilaterali dalle parti per la durata della procedura e la sospensione delle iniziative eventualmente adottate; è comunque assicurata la continuità del servizio.

Le parti si impegnano a rivedere, alla luce del "Patto sulle regole", le attuali intese sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo.

Entro la stessa data, a livello di Associazioni Datoriali e Segreterie Nazionali delle OO.SS. saranno definite fattispecie, modalità e misure delle sanzioni da applicare alle parti, definite sulla base dei principi di equità e proporzionalità, in caso di inadempienze relative al presente Protocollo di Relazioni Industriali.

Le suddette intese saranno sottoposte, congiuntamente dalle parti, alla Commissione di Garanzia ex legge 146/90 per la validazione.

C) PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO

Le parti, relativamente all'esigenza di eliminare le cause di insorgenza del conflitto, condividono l'obiettivo di mantenere la sede del raffreddamento il più vicino possibile a quella interessata alla controversia.

Riguardo alle controversie individuali valgono le norme seguenti:

Livello Aziendale

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come viene regolata dal CCNL, può chiedere che la questione venga esaminata tra la competente Direzione e la RSA/RSU interessata.

Per controversie plurime si intendono le vertenze sui diritti derivanti da contratto e riguardanti una pluralità di dipendenti.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla RSA/RSU.

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

La competente direzione entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con il lavoratore e le RSA/RSU interessate per l'esame della controversia, con l'eventuale partecipazione delle organizzazioni sindacali territoriali.

Al termine di tale fase verrà redatto uno specifico verbale.

Livello Territoriale/Consortile

Le questioni non risolte a livello aziendale saranno esaminate in un incontro tra i rappresentanti della struttura consortile ed aziendale interessate e le organizzazioni sindacali regionali interessate.

Tale incontro dovrà essere svolto entro i 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello Nazionale

Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti organizzazioni nazionali (Associazione datoriale, rappresentanza consortile e di Impresa interessate, con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto), che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'Autorità Giudiziaria sulle materie oggetto della controversia, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia.

Dichiarazione a verbale

Qualora nel corso delle procedure di raffreddamento una delle parti disattendesse il confronto le stesse non si riterranno vincolate a quanto previsto dall'ultimo comma del paragrafo relativo al livello nazionale.

D) CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Sono titolari della contrattazione aziendale, le RSU/RSA *congiuntamente con le* strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente le organizzazioni sindacali nazionali di categoria e le relative strutture territoriali.

Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un'erogazione correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalla norma di legge emanata in attuazione del protocollo 23 luglio 1993.

L'accordo relativo all'istituzione di un'erogazione correlata ai risultati ha di norma durata quadriennale e la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura e dei contenuti di cui al presente articolo e del citato protocollo interconfederale.

E) MATERIE DI COMPETENZA NAZIONALE

Nel rispetto dell'accordo del 23.7.93, confermato dal Patto Sociale del 22.12.98 e da eventuali altre normative interconfederali e di legge sullo stesso argomento, sono confermati i due livelli di contrattazione su materie differenziate e non sovrapposte.

In particolare, è di competenza nazionale il rinnovo del CCNL con la definizione dei seguenti articoli:

- relazioni industriali e disciplina generale della contrattazione nazionale e di 2[^] livello
- procedura di conciliazione e di raffreddamento
- assunzione del personale
- contratti atipici (CFL, Part-time, Tempo determinato, Apprendistato) – trattamenti economici
- contratti a part-time
- lavoro interinale
- apprendistato
- inquadramento del personale ed eventuali problematiche applicative/interpretative (su istanza di parte)
- quadri
- periodo di prova
- tutti gli aspetti relativi al rapporto di lavoro
- orario di lavoro
- straordinario

- festività
- ferie
- permessi ed assenze
- lavoratori studenti
- aspettativa
- trattamento di malattia ed infortunio
- tutela della maternità
- TFR
- Trattamento economico base (retribuzione tabellare e relativi parametri)
- Scatti
- 13[^] e 14[^] mensilità
- indennità varie legate alla natura della prestazione lavorativa
- disciplina, diritti e doveri
- salute, sicurezza e prevenzione, integrità psico-fisica dei lavoratori
- mensa
- anzianità di servizio ed aumenti periodici di anzianità
- diritti sindacali
- previdenza complementare
- vestiario (minimo garantito)
- congedo matrimoniale
- disciplina generale della regolazione del diritto di sciopero (ex L. 146/90)
- regolamentazione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU)
- norme contrattuali di applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs 626/94 e successive modificazioni, ecc.)
- diritti sociali ed individuali (pari opportunità ed azioni **positive**; **congedi** parentali, volontariato, agevolazioni nei confronti di lavoratori tossicodipendenti ed etilisti, nei casi di trapianto, di AIDS, ecc.).

E) MATERIE DI COMPETENZA AZIENDALE

A livello aziendale sono competenza delle RSU/RSA, con il supporto delle strutture sindacali territoriali competenti, tutte le materie non espressamente demandate al livello nazionale.

Le imprese forniranno semestralmente informazioni alle RSU/RSA:

- sul programma di recupero graduale dei riposi compensativi derivanti dalla flessibilità dell'orario di lavoro;
- sulle innovazioni tecnologiche o ristrutturazioni che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori;
- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art.9 della legge 20/5/70 n. 300;
- sui rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- sui programmi aziendali ivi compresi quelli relativi alla qualità;
- sulla scadenza dei contratti d'appalto.

Fra imprese e RSU/RSA e/o strutture sindacali territoriali formeranno inoltre oggetto di esame:

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute tenuto conto di quanto previsto dalla L. 626 e con esclusione di quanto già attribuito in termini di competenza agli R.L.S.;
- le diverse distribuzioni dell'orario di lavoro e i turni di lavoro;
- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie, a processi di riorganizzazione aziendale ed all'acquisizione di nuovi servizi;
- le vertenze individuali e plurime relative all'applicazione delle norme di legge e di contratto regolanti il rapporto di lavoro, ivi comprese quelle relative all'inquadramento del personale;
- le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori (L. 125/91 e successive modificazioni);
- l'osservanza delle norme di legislazione sociale, di igiene e di sicurezza di lavoro e la corretta applicazione dei contratti di lavoro;
- l'eventuale esigenza di utilizzazione del personale in settori di attività diversi.

Oltre a quanto stabilito ai punti precedenti saranno contrattati a livello aziendale le seguenti materie:

- ferma restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dei regimi dell'orario di lavoro;
- la turnazione delle ferie;
- l'equa distribuzione del lavoro notturno per il personale interessato;
- il lavoro straordinario;
- l'eventuale eccezione alla durata del nastro lavorativo dei pulitori viaggianti;
- le caratteristiche e la qualità degli indumenti di lavoro;
- il premio di risultato

Il periodo presente in questo punto del CCNL vigente è stato spostato nella premessa di questo articolo.

Le parti, inoltre, con l'obiettivo di rendere coerente l'accordo con l'impostazione generale che tende ad avvicinare la soluzione dei problemi nelle sedi in cui essi nascono, nonché a favorire un processo di crescita e responsabilizzazione delle strutture locali e aziendali – anche alla luce dell'assetto organizzativo del settore, ormai ampiamente articolato – ritengono opportuno definire un livello specifico di informativa a livello aziendale, secondo quanto di seguito descritto. Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le Imprese, nel corso di uno specifico incontro anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, forniranno una informativa riguardante:

- *proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;*
- *tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;*
- *problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica. Per tali aspetti le cadenze dell'informazione saranno quelle richieste dagli specifici progetti;*
- *principali indicatori aziendali di redditività e di economicità;*
- *documenti di programmazione aziendale derivanti dal piano di impresa o da piani di attività, nonché il bilancio di esercizio.*

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

F)TRASFERIMENTO D'AZIENDA – TRASFERIMENTO DI RAMO D'AZIENDA – CESSIONE DI RAMO D'AZIENDA

Alla luce dell'entrata in vigore delle nuove norme in materia FIT – UILT – SALPAS –UGL/F ritengono indispensabile individuare un percorso negoziale che affronti in direzione del loro recupero all'interno dell'organizzazione aziendale, le attività oggi svolte in appalto e comunque attualmente ricomprese o che si affacciano nell'ambito del comparto dell'indotto ferroviario e che devono trovare una loro collocazione nel contratto.

Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, come modificati dal D.Lgs. 2.2.2001, n. 18.

Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 L. 428/90 come modificata dal citato D.Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle Rappresentanze Sindacali competenti e alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi, con particolare riferimento al mantenimento dei livelli occupazionali complessivi, al reintegro nell'azienda cedente in casi specifici, il mantenimento dei trattamenti in atto sul piano contrattuale, normativo, salariale, previdenziale e assistenziale.

Si tratta di superare il mero rapporto informativo per realizzare un vero e proprio confronto contrattuale in merito alle eventuali esternalizzazioni o cessioni di attività, soprattutto in riferimento alla definizione oggettiva e condivisa del concetto di autonomia funzionale che deve essere preesistente alla decisione di cessione del ramo.

Il rapporto di lavoro continua con il cessionario che è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL e dagli accordi territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, nell'ambito e nel rispetto del comma 3 dell'art. 2112 c.c. sopra richiamato.

G) APPALTI

Le aziende manterranno al proprio interno le attività proprie del ciclo produttivo.

Qualora ricorrano le condizioni per l'appalto, le aziende dovranno pertanto porre particolare attenzione al mantenimento al proprio interno delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione. Le aziende informeranno le Organizzazioni Sindacali stipulanti sulle linee, gli indirizzi, le tipologie e i volumi dei lavori complessivi da dare in appalto.

In questo ambito, le parti concordano che in caso di affidamento a terzi, l'impresa è comunque responsabile della gestione unitaria del prodotto in qualsiasi modo realizzato

Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 19.9.1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività connesse con l'innovazione tecnologica e con gli strumenti innovativi avanzati.

Al fine di conseguire una più efficace tutela dei lavoratori, le aziende appaltanti, conformemente alle disposizioni di legge, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, nonché al riconoscimento dei trattamenti individuati dalla disciplina contrattuale da applicare – sia in riferimento ai diritti sindacali che a quelli contrattuali generalmente intesi – ivi compresa la possibilità per i lavoratori delle aziende appaltatrici di fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

Quanto sopra richiamato si estende a tutte le forme societarie, con particolare riferimento alle cooperative.

H) SITO PRODUTTIVO

Nel caso in cui le attività si svolgano in un sito produttivo omogeneo dal punto di vista territoriale (cantieri che insistono nel medesimo impianto, oppure contigui), nonché in presenza della situazione già descritta nel punto precedente, tutta la problematica inerente le relazioni industriali e i diritti sindacali deve essere gestita in modo coordinato, considerando le attività affidate come segmenti di un unico processo produttivo.

Tutto ciò nel rispetto delle prerogative e dell'autonomia imprenditoriale delle imprese interessate.

Saranno oggetto di confronto comune, nell'ambito del processo produttivo come sopra determinato, tutte le materie relative al rispetto dell'applicazione del CCNL, la sicurezza sul lavoro, la tutela dell'occupazione che assumono come riferimento particolare i contenuti della Premessa del presente articolo ed inoltre, più specificamente, i contenuti del punto 4) dell'Accordo Nazionale 2 maggio 2002.

A tale scopo le aziende assumeranno le misure di coordinamento che riterranno più appropriate, mentre le OO.SS. costituiranno un apposito coordinamento che assumerà – con l'assistenza delle segreterie territoriali competenti – la titolarità delle eventuali trattative sugli argomenti sopra richiamati, sia per le singole aziende, sia per tutte le problematiche la cui soluzione può avere ricadute sulle altre imprese presenti nel sito.

I) PROCEDURA PER IL CONFRONTO A LIVELLO AZIENDALE e/o di sito produttivo

Salvo quanto esplicitamente definito nel CCNL, le controversie plurime relative all'interpretazione del CCNL saranno definite esclusivamente a livello nazionale previo ricorso di una parte.

Il livello nazionale si deve pronunciare entro 30 giorni. In tale periodo non si attuano decisioni unilaterali.

In merito all'attuazione e sulle materie oggetto di contrattazione di cui al presente articolo a livello di impianto, **di sito produttivo**, di azienda e/o di gruppo, di consorzio, la parte interessata alla discussione sulle materie oggetto di contrattazione di cui al presente articolo comunicherà formalmente all'altra una richiesta di incontro per avviare la discussione sull'argomento. Detta procedura si intenderà conclusa decorsi 15 giorni dalla formalizzazione della richiesta.

In caso di disaccordo a livello di confronto tra i soggetti di cui al precedente comma e la RSU/RSA, lo stesso si sposterà per un ulteriore periodo di 15 giorni, decorrenti dal precedente termine, al competente livello territoriale o regionale, coinvolgendo le rispettive strutture sindacali e associazioni datoriali o di impresa (consorzi).

Durante tutta la fase della procedura sono sospese le azioni unilaterali da entrambe le parti.

Trascorso il suddetto periodo le parti non sono più vincolate da procedure di raffreddamento e acquisiscono libertà di azione rispetto alle tematiche oggetto del confronto.

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.Lgs. 19.9.1994, n. 626 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 22.6.1995.

Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite 40 ore di permesso retribuito per ciascun anno.

Sono fatte salve le eventuali diverse intese esistenti a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL.

Per i RLS valgono le tutele previste all'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626.

INTEGRAZIONI E SOSTITUZIONI ALL'ART 17 DEL VIGENTE CCNL

Si confermano i contenuti dei comma 1, 2, 3, integrandoli con la seguente norma:

L'elenco nominativo dei lavoratori in servizio (in modo diretto e indiretto) presso gli impianti coincidenti con la dimensione del lotto in cui può essere, eventualmente, suddivisa l'attività affidata – fermo restando quanto più sopra concordato in materia di sito produttivo – potrà essere verificato dalle OO.SS. territoriali per confermarne la rispondenza con il totale dei lavoratori effettivamente occupati, mentre è fatto obbligo alle imprese di depositarne una copia

presso l'ufficio del lavoro competente per territorio e di effettuare una revisione semestrale dello stesso.

Le parti, nell'ambito del passaggio di azienda, confermano la continuità del rapporto di lavoro e la conseguente anzianità convenzionale.

IL COMMA 4 E' INTERAMENTE SOSTITUITO DAL SEGUENTE

Le parti confermano che le prestazioni di cui sopra si applicano anche nel caso in cui l'impresa sia una cooperativa.

In particolare le parti confermano che le caratteristiche della prestazione lavorativa configurano un rapporto di lavoro subordinato. I contenuti del CCNL, ivi compresi quelli relativi al rapporto di lavoro ed alle clausole di rescissione dello stesso, si intendono integralmente applicati.

Le cooperative che operano in modo diretto o indiretto nell'ambito delle attività regolate dal presente CCNL, inseriranno nel proprio Regolamento, previsto dall'art 6 della legge 142/01, quanto stabilito in precedenza.

In mancanza di specifiche norme di Regolamento, valgono le presenti norme contrattuali.

Le parti si impegnano a chiedere alle imprese committenti che questa specifica clausola venga considerata condizione essenziale ai fini dell'ammissione alla gestione delle attività regolate dal presente CCNL.

MERCATO DEL LAVORO

L'introduzione della recente normativa prevista dal Decreto Legislativo n. 276/2003 prevede un consistente numero di nuove tipologie di rapporto di lavoro con l'introduzione di molteplici forme di flessibilità.

L'attuale normativa contrattuale, definita successivamente alla novazione del 14 settembre 2000, stabilisce una sufficiente garanzia di flessibilità in riferimento all'utilizzo della forza lavoro, tenendo ampiamente conto della particolare situazione del settore e delle sue peculiarità, degli orari inerenti la circolazione dei treni, dei servizi offerti alla clientela, della indispensabile sicurezza di chi opera negli impianti e della clientela che usufruisce dei servizi, nonché della qualità dei servizi stessi.

Successivamente questi elementi furono considerati riferimento per l'accordo del 2 maggio 2002 sottoscritto con il Governo e le F.S., in aggiunta all'obiettivo del mantenimento del reddito e dell'occupazione per i lavoratori del settore.

Nel ribadire i medesimi obiettivi, **FIT-UILT-SALPAS-UGL F** ritengono indispensabile non stravolgere, bensì consolidare il complesso delle norme che costituiscono l'attuale CCNL, finalizzando le stesse ad una sempre maggiore certezza e stabilità nel rapporto di lavoro, a partire dalla considerazione che il rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato identifica la prestazione lavorativa nel settore.

Per questa ragione è necessario individuare in modo compiuto le condizioni dei rapporti di lavoro precari, dando una prospettiva di stabilizzazione agli stessi e rafforzando il ruolo del sindacato a tutela dei diritti del lavoratore ed a controllo e difesa delle armonie raggiunte contrattualmente.

Considerato altresì che il settore, ancora oggi è supportato attraverso un consistente utilizzo degli ammortizzatori sociali a seguito della profonda ristrutturazione effettuata dal committente attraverso le condizioni poste a base delle ultime gare di appalto effettuate, non riteniamo né utile, né necessario introdurre presupposti tali da alterare gli equilibri stabiliti dal vigente CCNL.

In particolare riferimento ai singoli istituti, le indicazioni poste dalle Organizzazioni Sindacali sono le seguenti:

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

L'attuale normativa deve essere adeguata tenendo conto delle disposizioni introdotte dal D.lgs 368/2001.

In particolare:

- considerando le disposizioni dell'art.3 in merito alla casistica in cui non è ammesso apporre un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato;
- confermando le attuali condizioni previste nel CCNL in cui è resa possibile l'apposizione di un termine alla durata del contratto, in quanto le stesse risultano compatibili con le norme previste nel D.lgs 368/2001;
- considerando le disposizioni dell'art.6 relativamente al principio di non discriminazione riguardo il medesimo diritto tra i trattamenti economico/normativi in atto per i dipendenti a tempo indeterminato, rapportati al periodo lavorativo, qualora compatibili con le funzioni svolte;
- considerando le disposizioni dell'art.7 riguardo la necessità di prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a T.D. ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale;
- considerando le disposizioni dell'art.8 inerenti i criteri di computo ai fini di cui all'art. 35 della Legge 300/70 dei lavoratori T.D., ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi;
- considerando le disposizioni dell'art.9 inerenti la necessità di definire le modalità ed i contenuti delle informazioni per i lavoratori e per le rappresentanze dei lavoratori riguardo l'utilizzo del lavoro a T.D. nelle aziende.

CONTRATTI PART-TIME

L'attuale normativa contrattuale sul Part-Time è stata definita in considerazione delle disposizioni contenute nel D.lgs 61/2000 che modificando sostanzialmente le precedenti norme aveva già introdotto delle flessibilità nella modalità di utilizzo dei lavoratori P.T., caratterizzandosi comunque in un complesso di norme in grado di offrire condizioni per regolamentare sufficientemente dette modalità.

Nel determinare il dettato contrattuale in materia le parti, utilizzando le citate normative avevano definito requisiti tali da rispondere ampiamente alle esigenze particolari del settore costituendo uno stabile equilibrio tra le necessità ed i diritti del lavoratore e le esigenze delle Imprese.

L'entrata in vigore del D.Lgs 276/2003 modifica in molti casi in modo sostanziale la precedente situazione.

Il rischio di alterare l'equilibrio esistente raggiunto tra le parti è presupposto inaccettabile per le OO.SS. che intendono salvaguardare le condizioni e le specificità attualmente riconosciute nel settore, a tale scopo è necessario confermare l'attuale normativa in materia prevista dal CCNL e comunque garantire:

- Le prestazioni minime;

- I limiti, la volontarietà, le maggiorazioni economiche, le condizioni di ammissibilità e le previsioni per il consenso al lavoro supplementare e la facoltà per il lavoratore, qualora ne sussistessero le modalità previste nel CCNL, del consolidamento totale o parziale dell'orario;
- Le previsioni rispetto alle clausole elastiche (applicabilità solo alla collocazione temporale, condizioni per il diritto al ripensamento, volontarietà , maggiorazioni e preavviso);
- La sussistenza dei diritti ai fini della trasformazione da Part-Time a Full-Time;

E' necessario altresì definire puntualmente i criteri di informazione alle rappresentanze sindacali da parte delle Imprese riguardo l'utilizzo ed i criteri di computo del personale Part-Time.

NUOVE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO INTRODOTTE DALLA LEGGE 30/2003 E DAL D.lgs 276/2003

Le condizioni, la situazione del settore, già evidenziati in premessa sono a supporto e conferma della volontà delle Organizzazioni Sindacali di non stravolgere gli attuali equilibri che , come già detto, offrono sufficienti requisiti di flessibilità riguardo l'utilizzo della forza lavoro nel settore.

A tale scopo l'indicazione delle Organizzazioni Sindacali è quella di non introdurre le nuove tipologie di rapporto di lavoro previste dalla legge 30/2003 e dal D.lgs 276/2003, anche perché l'introduzione degli stessi non garantisce utilità e condizioni per un corretto e qualitativo espletamento dei servizi previsti nel settore.

Pertanto le Organizzazioni Sindacali, escludono la possibilità di utilizzo nel settore per le seguenti tipologie di rapporto di lavoro:

- lavoro a progetto, occasionale e accessorio;
- lavoro ripartito
- lavoro intermittente

In riferimento alle altre tipologie previste le indicazioni delle Organizzazioni Sindacali si sintetizzano nelle specifiche posizioni di seguito riportate:

CONTRATTI D'INSERIMENTO

L'attuale normativa contrattuale prevede un articolo riguardante i Contratti di Formazione e Lavoro che questa tipologia potrà sostituire.

Nella definizione del nuovo articolo si dovrà necessariamente tenere conto di quanto previsto dall'accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 ed in modo specifico prevedere:

- L'esclusiva competenza del CCNL sulla definizione dei progetti individuali di inserimento, con forme di controllo sul loro utilizzo;
- Il diritto di prelazione per il personale già impiegato a tempo determinato per la stipula di nuovi contratti di inserimento;
- La definizione di uno specifico programma teorico/formativo riguardante materie inerenti al lavoro, all'organizzazione aziendale ed alla prevenzione antinfortunistica
- La possibilità di inserire in 1 liv. in meno sino alla 4^a cat. e 2 liv. in meno per le categorie superiori;
- Un periodo di prova analogo a quello previsto al livello di assegnazione;

- Condizioni economiche, orario di lavoro malattia e infortunio conformi a quelli previsti per il restante personale relativamente alle specifiche condizioni riferite all'analogo profilo professionale;
- In caso di conferma , validità a tutti gli effetti dell'anzianità maturata.

E' necessario inoltre fissare dei limiti all'utilizzo di questa tipologia di impiego stabilendo la necessità di conferma di almeno l'80% dei contratti di inserimento stipulati nei 18 mesi precedenti.

APPRENDISTATO

Questa tipologia di rapporto di lavoro, risulta già presente in modo sufficientemente articolato nell'attuale normativa contrattuale.

LAVORO SOMMINISTRATO

Attualmente il CCNL prevede già una normativa sul lavoro Temporaneo/Interinale che può essere sostituita ,disciplinando in modo specifico le eventualità per il ricorso a tale tipologia di rapporto di lavoro e tenendo conto della necessità di contenere le percentuali di utilizzo della stessa.

Per le suddette tipologie già configurate o direttamente o per analogia nell'attuale assetto contrattuale è comunque necessario stabilire:

1. Una percentuale massima complessiva, per unità produttiva, di utilizzo di contratti di lavoro diversi dal lavoro subordinato a tempo indeterminato;
2. una intesa contrattuale che definisca l'utilizzo nel settore solo delle forme di rapporto di lavoro concordemente stabilite e previste nel CCNL del settore;

PARTE ECONOMICA

FIT-UILT-SALPAS-UGL F. nel citato quadro di riferimento, ed in attinenza con quanto indicato dall'accordo del 23 luglio 1993, ritengono necessari incrementi economici diretti a garantire un recupero del potere di acquisto dei salari del settore.

Reputano che tali incrementi economici nei singoli istituti contrattuali siano finalizzati nella loro complessiva congruità a :

- Garantire il recupero reale e l'allineamento del livello dei salari del settore, in riferimento agli scostamenti della dinamica inflazionistica evidenziatisi negli ultimi anni;
- Adeguare i salari rispetto l'attuale quadro di previsione di detta dinamica per gli anni 2004 e 2005;

In coerenza con i suddetti presupposti **FIT-UILT-SALPAS-UGL F.**, richiedono, relativamente al biennio 2004/2005 un aumento complessivo pari a 105 euro pari al 8,75 % calcolato sul parametro medio dei salari.

Tale aumento retributivo verrà attribuito in massima parte alla retribuzione tabellare, suddividendo l'aumento in due tranches, mentre dovrà essere destinata una parte all'incremento del valore del ticket fino al massimo consentito per usufruire dei benefici di legge, in questo ambito le attuali

quattro fasce dovranno essere ridotte a due. Inoltre dovrà essere individuata una somma da destinare a previdenza integrativa, con esplicito impegno ad attivare questa partita insieme all'applicazione del CCNL, prevedendo un recupero delle somme non utilizzate in caso di ritardi rispetto al mantenimento del suddetto impegno.