

Linee guida di piattaforma per il rinnovo del “CCNL Mobilità Area contrattuale Attività Ferroviarie”

Premessa

Il “CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie” è parte integrante e inscindibile del contratto della Mobilità come definito dal protocollo ministeriale del 30 aprile - 14 maggio 2009.

Nel comparto dei trasporti, in ogni suo segmento industriale, si sono riverberati tutti gli effetti della profonda crisi economica che negli ultimi anni ha bloccato il paese.

Nell’ambito del trasporto pubblico locale e regionale, compreso il ferroviario, si è registrata una progressiva riduzione delle risorse economico-finanziarie che hanno determinato la riduzione dei servizi in un contesto sociale che invece ha registrato l’aumento della domanda di trasporto pubblico che spesso, a causa dei continui interventi istituzionali e in assenza di una politica organica e strategica del trasporto, è rimasta insoddisfatta. Il processo di riforma del settore resta ancorato ad una ipotesi di riordino normativo tutta da verificare che, pur presentando tratti di condivisibilità, è ancora molto debole sul piano degli affidamenti, delle clausole sociali e delle procedure ad evidenza pubblica.

La crisi finanziaria e il taglio delle risorse pubbliche destinate a sostenere il trasporto pubblico locale e regionale hanno scaricato sul lavoro effetti negativi.

Il segmento Merci richiede una profonda rivisitazione per le evidenti implicazioni e per l’assoluta parcellizzazione dei soggetti imprenditoriali. Il risultato è la sovrapposizione di elementi di crisi economica e produttiva con una rincorsa a forme deregolate di imprenditorialità e concorrenza, ristrutturazioni aziendali che scaricano sul fattore lavoro tutte le situazioni di crisi.

Nel settore Passeggeri, gli effetti della concorrenza hanno mostrato il segno negativo di una competizione fortemente sbilanciata a favore delle imprese che va regolata. Anche in questo segmento la risultante è che a pagare il prezzo delle riorganizzazioni, pur in presenza di mercati positivi, è il fattore lavoro in termini di appesantimento delle utilizzazioni e di precarietà e rischi sociali. Nella parte relativa ai servizi universali assistiamo, peraltro, a progressive iniziative di abbandono attraverso la riduzione delle compensazioni economiche che determinano sempre più la riduzione di servizi e tratte in analogia con quanto si registra nel regionale.

I modelli organizzativi che si sono affermati negli ultimi anni hanno privilegiato il raggiungimento di obiettivi di breve termine, conseguiti con una feroce politica di taglio dei costi a forte impatto negativo sull’occupazione, sulle professionalità dei dipendenti e sugli interessi generali del Paese.

Tali politiche, nel privilegiare la liberalizzazione dei servizi in un quadro regolatorio debole, hanno generato riflessi negativi anche sull'applicabilità del "CCNL della Mobilità Area Contrattuale Attività Ferroviarie" facendo venire meno il fine principale di garantire regole comuni per lo sviluppo di una corretta concorrenza in un mercato ampiamente liberalizzato, favorendo, di fatto il fenomeno del cosiddetto dumping contrattuale.

L'obiettivo del rinnovo contrattuale deve assumere il vincolo della ricerca e dell'accompagnamento a norme di tutela del lavoro attraverso la rimodulazione delle attività date in appalto, della costruzione di clausole sociali e contrattuali significativamente più deterministiche e vincolanti di quelle esistenti, ricercando anche ipotesi di valutazioni congiunte da proporre agli enti legislatori e regolatori.

Le presenti Linee Guida della Piattaforma per il rinnovo del rinnovo del "CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie" viene presentata alle controparti in un momento storico in cui è imprescindibile invertire le politiche di mero contenimento dei costi e contribuire a rilanciare, in sinergia con un vero Piano di politica industriale dei Trasporti, le opportunità di investimento per lo sviluppo di un settore strategico per il paese, come quello della mobilità ferroviaria.

Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl TAF, Fast-Confsal intendono aprire il confronto negoziale, per il rinnovo del "CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie", in coerenza con quanto previsto dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014.

Le Linee Guida seguenti mantengono inalterati gli obiettivi e le finalità che nel corso di questi anni hanno orientato l'azione sindacale, con lo scopo di consolidare le regole contrattuali collegate al segmento delle Attività Ferroviarie e mantenere attivo il sostegno, più in generale, al processo di costruzione del CCNL della Mobilità tenuto conto che è sempre più indispensabile sostenere con adeguate tutele sociali i necessari processi di riassetto del mercato della mobilità e, nel trasporto pubblico locale e regionale, di integrazione modale dell'offerta di servizi.

Decorrenza e Durata

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa sia per la parte economica, pertanto decorrerà dal 1 gennaio 2015 e scadrà il 31 dicembre 2017.

Relazioni sindacali

In applicazione di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia di assetti contrattuali e di rappresentanza sindacale è fondamentale stabilizzare un sistema di relazioni industriali basato sull'allargamento dei dispositivi di estensione dell'impianto contrattuale alle imprese operanti nel settore che rafforzi il ruolo negoziale del sindacato, condizione imprescindibile per estendere i diritti ai lavoratori del comparto sottraendoli alle mere dinamiche di concorrenza tra operatori e consentire la crescita e lo sviluppo delle aziende.

In tale contesto si colloca, attraverso il recepimento dei contenuti del "Testo unico della rappresentanza" del 10 gennaio 2014, il rafforzamento del sistema di relazioni industriali a livello

aziendale e, nei grandi Gruppi, un maggior coinvolgimento delle rappresentanze sindacali territoriali indebolite da un eccessivo accentramento delle relazioni industriali.

A tale proposito occorre riconsiderare complessivamente le materie di informazione, di confronto, di contrattazione, soprattutto a livello aziendale, al fine di restituire la giusta centralità alla tutela collettiva e di recuperare elementi che hanno consentito pratiche unilaterali a svantaggio dei lavoratori, in particolar modo per quanto riguarda gli orari di lavoro. Occorre anche revisionare le modalità di indizioni delle assemblee sindacali che hanno luogo durante l'orario di lavoro.

L'impiego e l'utilizzo del personale, le modalità e le condizioni di lavoro, la crescita professionale e il riconoscimento della professionalità devono riflettere una migliore qualità del rapporto di lavoro attraverso il recupero del controllo della implementazione dei processi tecnologici e organizzativi aziendali.

E' necessario adeguare ed estendere alle strutture del sistema, le modalità di applicazione delle tutele contrattuali e sociali ai lavoratori che sono assoggettati alle procedure di cambio di azienda in conseguenza dell'affidamento dei servizi rientranti nel campo di Applicazione del CCNL medesimo a seguito di gara d'appalto o di affidamento diretto. È indispensabile rendere più cogenti le norme che concorrono a definire la garanzia di continuità nell'applicazione del contratto di settore e dell'occupazione e a prevedere forme di ri-professionalizzazione mirata ad una adeguata ricollocazione lavorativa.

Mercato del lavoro

Le regole contrattuali di sistema si devono sempre più orientare a incentivare e sostenere il lavoro stabile e qualificato, definire i diritti universali per tutte le tipologie di lavoro utilizzabili, conservando integri i principi che sono sino ad oggi riusciti a coniugare la qualità delle condizioni di lavoro e l'efficienza del sistema industriale.

Classificazione professionale

Il "CCNL della Mobilità Area Attività Ferroviarie" ha previsto un sistema di classificazione che ricomprende in un inquadramento unico l'insieme degli articolati contenuti professionali richiesti dall'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi del settore.

È opportuno analizzare, alla luce dell'esperienza maturata, se le figure professionali previste e la loro collocazione nel sistema sono adeguate alle progressive e mutevoli esigenze di produzione e se le posizioni retributive previste sono ancora sufficienti.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale è confermato a 38 ore. Confermato, altresì, il rinvio al livello aziendale per determinare le condizioni dell'orario contrattuale unitamente a forme di flessibilità e produttività. Fermo restando l'articolazione fra la disciplina generale e quella particolare per il personale mobile, si conferma l'impianto articolato delle prestazioni in funzione delle tipologie di servizio ed attività e si dovranno verificare le condizioni per una semplificazione di istituti finalizzati a una maggiore diffusione dell'applicazione del contratto.

In considerazione dell'innalzamento dei requisiti per l'accesso alla pensione e alle peculiarità delle mansioni svolte nelle varie e molteplici attività in cui sono declinate le norme di impiego al fine di prevedere una migliore sicurezza sul lavoro, di contemperare le sempre più impellenti esigenze sociali delle lavoratrici e dei lavoratori, si rende necessaria una rivisitazione delle modalità di effettiva applicazione dei regimi di orario e delle flessibilità che consentano, a tutti i dipendenti, un'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In tale contesto andranno riviste e proposte analisi di rivisitazione dei sistemi previdenziali, di lavori usuranti, di lavorazioni particolarmente esposte ad eventi dannosi e/o critici, così come proposto nella piattaforma unitaria su fisco e previdenza.

Svolgimento del rapporto di lavoro

Formazione e crescita professionale

La formazione permanente è uno dei capisaldi definiti dall'unione Europea all'interno delle linee strategiche per il contrasto degli effetti della crisi economica e finanziaria che ha coinvolto tutto il mondo e per il rilancio dell'occupazione.

Nell'attuale scenario di competizione, la capacità di adeguare i modelli organizzativi alle mutevoli condizioni del mercato rappresenta la chiave con cui le aziende riescono a rimanere competitive e a svilupparsi.

Per coniugare le nuove necessità produttive con l'esigenza di salvaguardia dell'occupazione e del reddito dei lavoratori, occorre imprimere un'accelerazione ai processi di formazione continua, qualificante e professionalizzante, da estendere e sviluppare efficacemente attraverso il potenziamento e l'estensione di organismi bilaterali che promuovano studi, analisi sui bisogni formativi e ricerche, propedeutiche a un proficuo utilizzo dei fondi europei appositamente previsti e sinora scarsamente utilizzati.

Al fine di sviluppare il capitale umano e il potenziale di tutte le competenze presenti nelle imprese, anche nell'ottica delle innovazioni organizzative, devono essere previsti, a livello aziendale, dei percorsi di riallineamento e crescita professionale trasparenti e condivisi con le rappresentanze sindacali.

E' opportuno ripensare le attuali politiche di sviluppo professionale tenendo conto di tutti i fattori e le specifiche condizioni di ogni lavoratrice e lavoratore, indipendentemente dell'età anagrafica e dall'utilizzazione professionale, superando i pregiudizi, e concordando progetti condivisi di sviluppo professionale, mediante l'analisi del potenziale professionale, del bilancio delle competenze e di carriera con specifica attenzione al tema delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Ambiente, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

Occorre promuovere una reale operatività del Comitato per la sicurezza sul lavoro per approfondire le aree di criticità a partire dai processi organizzativi delle singole imprese al fine di condividere

politiche comuni e buone prassi finalizzate alle prevenzioni degli infortuni e al miglioramento della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si rende indispensabile un maggior coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze, attraverso l'estensione, in tutte le imprese, di una più attiva partecipazione, sia diretta che indiretta, dei RLS nelle fasi di strutturazione e verifica dei sistemi di gestione integrata dei rischi e nelle certificazioni di qualità.

Si chiede un incremento delle ore di permesso retribuito a disposizione degli RLS.

Al fine di supportare le politiche attive per la salute e sicurezza è necessario provvedere alla individuazione degli RLS Territoriali o di sito, al fine di garantire un coordinamento nell'applicazione delle norme e delle buone prassi in ambiti lavorativi sempre più interconnessi, nei quali si trovano ad operare, contemporaneamente, un numero sempre crescente di imprese diverse.

Welfare contrattuale

Il rinnovo del CCNL deve favorire il processo di sviluppo, ampliamento e estensione delle tutele offerte dalla previdenza complementare e dall'assistenza sanitaria integrativa intraprendendo percorsi di omogeneizzazione, tesi ad uniformare le diverse forme che si sono affermate nel corso del tempo .

Per quanto concerne la previdenza complementare il processo di uniformazione, deve interessare diffusamente le imprese, devono essere ricalibrati i livelli della contribuzione paritetica da versare al Fondo di comparto Eurofer, deve essere ridefinita la base di calcolo della retribuzione di riferimento. Al fine di estendere la platea dei fruitori della previdenza complementare, le parti istitutive di Eurofer devono adottare tutte le determinazioni utili al fine di ampliare la possibilità di contribuzione a carico del lavoratore in favore dei familiari fiscalmente a carico.

Per quanto concerne l'assistenza sanitaria integrativa è utile avviare un percorso che possa garantire migliori e più ampie prestazioni rispetto ai diversi livelli di copertura sanitaria integrativa oggi presenti a livello di singole imprese, mediante la definizione di forme, interventi, strumenti integrativi al SSN, non escludendo la possibilità di costituire un Fondo Sanitario integrativo di settore. È basilare prevedere l'estensione delle prestazioni aggiuntive anche a periodi successivi alla fase di permanenza in servizio, nei casi di discontinuità lavorativa.

Permessi e aspettativa

Ai fini di consentire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è necessaria una revisione della disciplina dei permessi, compresi quelli per motivi di studio, e la previsione dell'istituto dell'aspettativa non retribuita per motivi privati.

Retribuzione

Il contratto nazionale, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha un'insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

Si chiede, pertanto, per il triennio 1 gennaio 2015 – 31 dicembre 2017, un aumento della retribuzione mensile calcolato sulla base degli indici economici connessi all'andamento e alla dinamica delle retribuzioni contrattuali, della produttività e delle principali competenze accessorie di carattere generale nonché il recupero degli scostamenti relativi agli anni precedenti.