



## Promuovere il rilancio del settore

di Nicoletta Rocchi\*



**A**d Astra e Anav sono bastati non più di 15 giorni dal varo della piattaforma del contratto della mobilità, per respingerla con

sentenza inappellabile, accompagnata dalla disponibilità ad avviare con immediatezza il rinnovo del contratto del trasporto pubblico locale. Le due illuminate controparti, rappresentanti delle aziende pubbliche e di quelle private, escludono aprioristicamente finanche la possibilità di esplorare un nuovo percorso, coraggiosamente proposto dal sindacato e si rintanano nel ridotto di una storia ormai usurata, come ampiamente hanno dimostrato gli ultimi rinnovi.

Non saranno assecondate. Perché non è più rinviabile l'esigenza di riscrivere le regole in un settore essenziale ma tormentato da problemi strutturali ormai endemici, come dovrebbe essere chiaro soprattutto a chi ha responsabilità gestionali. Lo stato di degrado è ormai tale da rappresentare un ostacolo permanente allo sviluppo economico del paese. Risorse insufficienti e per di più utilizzate in modo irrazionale e sciupone, mancata programmazione di investimenti infrastrutturali, qualità scadente e quantità insufficiente a corrispondere ai bisogni di mobilità dei cittadini: tutto ciò determina il grave disequilibrio modale, con il predominio del trasporto su gomma e l'incapacità dell'offerta di corrispondere alle esigenze di coesione sociale e di tutela ambientale. Senza una programmazione nella politica dei trasporti, fatta di regole certe e di risorse adeguate non sarà possibile arginare il degrado e avviare l'impegno, che dovrà essere di lunga lena, per colmare il divario infrastrutturale che ci allontana dagli altri paesi europei. Cosa c'entra tutto ciò con il contratto di settore? C'entra e molto, con buona pace dei massimi responsabili aziendali che, negando l'esigenza di unificare l'impianto normativo che regola i processi organizzativi e il lavoro nelle diverse imprese ferroviarie e di trasporto urbano, rinunciano a un potente strumento di modernizzazione e di concorrenza tra di loro. A meno che non si pensi a una concorrenza sleale basata sul dumping contrattuale che tanti guasti, in generale, sta producendo al nostro sistema economico, attardato sul terreno della contrazione dei costi piuttosto che sulla qualità delle produzioni. Il settore dei trasporti deve essere governato in una logica di sistema e il Contratto unico è un tassello fondamentale di questa politi-

(segue in ultima)



## Trasporto locale e ferroviario Verso il contratto unico per la mobilità

### SOMMARIO

>>>>	TRASPORTO LOCALE E FERROVIARIO <b>UN CONTRATTO UNICO PER LA MOBILITÀ</b> di Franco Nasso	pag. 2
>>>>	TRASPORTO FERROVIARIO <b>Competizione regolata contro dumping contrattuale</b> di Luciano Maggi	pag. 4
>>>>	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE <b>DARE CERTEZZA A REGOLE E TUTELE PER LA RIFORMA DEL SETTORE</b> di Santo Di Santo	pag. 6
>>>>	INSERTO SPECIALE <b>LA PIATTAFORMA CONTRATTUALE</b>	pag. 7
>>>>	ATTIVITÀ COMPLEMENTARI E DI SUPPORTO <b>Una decisiva opportunità per qualificare lavoro e servizi</b> di Gabriele Cerratti	pag. 11
>>>	LE PAROLE DEI SEGRETARI E DEI DELEGATI ALL'ASSEMBLEA <b>PIU TUTELE E GARANZIE PER TUTTI</b> di Maurizio Maliore	pag. 12
>>>	LA PAROLA AI DELEGATI <b>ACCETTIAMO LA SFIDA</b> di Maurizio Maliore	pag. 14











lata l'applicazione nell'insieme delle nuove imprese ferroviarie nate a seguito del processo di liberalizzazione.

La mancanza di una espressa clausola sociale, che poteva essere definita per legge nel D.Lgs. 188/2003, e la presenza di contratti diversi, applicabili alle nuove realtà di impresa, come, per esempio, il CCNL degli Autoferrotranvieri, hanno consentito alle imprese di creare forme contrattuali diverse, con una casistica ad ampio spettro che va dal CCNL del TPL eventualmente integrato, o meno, da accordi aziendali specifici per il trasporto ferroviario di merci, fino ai contratti individuali plurimi, tuttora applicati ai propri dipendenti da Rail Traction Company (vedi tabella).

L'avvio relativamente recente, a livello regionale, dell'affidamento dei servizi ferroviari di carattere locale, disciplinati da due distinti CCNL, ha ulteriormente evidenziato la necessità, anzi l'urgenza, di procedere nel percorso di definizione di un unico nuovo Contratto Collettivo Nazionale. Tutto al fine di porre delle regole certe non solo per contrastare la destrutturazione contrattuale avviata dalle nuove imprese e non solo per impedire che la concorrenza tra imprese sia fatta a danno del lavoro (dumping sociale), ma soprattutto per cercare di strutturare il nuovo sistema e, in esso, il nuovo mercato del lavoro, che si vanno delineando, sulla base di regole, procedure e tutele certe.

Con l'approvazione della piattaforma contrattuale, avvenuta a Roma il 21 febbraio 2008, con l'avvio del dibattito tra i lavoratori, ma soprattutto con l'invio della piattaforma alle controparti, si è avviato il percorso di merito. L'obiettivo che il Sindacato propone, e che andrà sostenuto dai lavoratori, non è tanto quello di una semplificazione delle regole contrattuali (obiettivo previsto dall'impostazione confederale che va prendendo corpo sulle politiche contrattuali), quanto quello di definire un insieme di regole comuni, per l'insieme di attività sempre più integrate tra loro e sottoposte ad un quadro normativo comune di regolazione della competizione, con lo scopo di tutelare il lavoro attraverso la definizione di regole comuni e condivise. L'obiettivo è ambizioso, ma possibile, e va perseguito con tenacia e determinazione poiché riguarda la vita dei lavoratori. ■

\* Dipartimento Sindacale  
"Trasporto Persone Terra" Filt-Cgil.

Imprese	Sede	Data di rilascio Licenza	Passeggeri	Merci	Stato della licenza	Ccnl
Trenitalia S.p.A.	Roma	23/05/2000	si	si	Operativa	A.F.
LeNord S.r.l.	Milano	23/06/2000	si	si	Operativa	Autoferro
Del Fungo Giera S.p.A.	Roma	23/06/2000	si	Operativa	Altro	
Rail Traction Company S.p.a.	Bolzano	23/06/2000		si	Operativa	Altro (2)
MET.RO. S.p.a.	Roma	20/12/2000	si		Operativa	Autoferro
Metronapoli S.p.a.	Napoli	21/12/2000	si	si	Operativa	Autoferro
Trasporto Ferroviario Toscano S.p.a.	Arezzo	14/03/2001	si	si	Operativa	Autoferro
Interjet S.r.l.	Castelvetro (Modena)	06/04/2001	si	si	Operativa	Altro
Ferrovia Adriatico Sangritana S.r.l.	Lanciano (Chieti)	08/05/2001	si	si	Operativa	Autoferro
Hupac S.p.a.	Milano	14/05/2001		si	Operativa	Altro
Azienda Consorziale Trasporti di R. Emilia	Reggio Emilia	18/05/2001	si	si	Operativa	Autoferro
Getras S.r.l.	Perugia	17/07/2001	si	si	Sospesa	
Ferrovia Centrale Umbra S.r.l.	Perugia	23/07/2001	si	si	Operativa	Autoferro
Cemat S.p.a.	Milano	24/07/2001		si	Sospesa	Altro
Gruppo Torinese Trasporti S.p.a.	Torino	27/07/2001	si		Operativa	Autoferro
Ferrovia Emilia-Romagna S.r.l.	Bologna	03/08/2001	si	si	Operativa	Autoferro
Ferrovie del Gargano S.r.l.	Bari	28/11/2001	si	si	Operativa	Autoferro
Sistemi Territoriali S.p.a.	Padova	04/12/2001	si	si	Operativa	Autoferro
Railion Italia S.r.l.	Messina	20/12/2001		si	Operativa	A.F.
SNCF Fret Italia S.r.l.	Milano	20/12/2001		si	Operativa	Altro
Sad - Trasporto Locale S.p.a.	Bolzano	28/12/2001	si		Operativa	Autoferro
Decotrain S.p.a.	Migliaro (Ferrara)	23/01/2002	si	si	Sospesa	
Atcm S.p.a.	Modena	17/03/2002	si	si	Operativa	Autoferro
Serfer - Servizi Ferroviari S.r.l.	Genova	13/05/2002	si	si	Operativa	A.F.
Azienda Trasporti Milanesi S.p.a.	Milano	13/05/2002	si	si	Operativa	Autoferro
Cat S.p.a.	Carrara (Massa Carrara)	28/05/2002	si	si	Operativa	Autoferro
Metrocampania Nord Est S.r.l.	Napoli	13/12/2002	si	si	Operativa	Autoferro
Italiana Coke S.p.a.	Modena	17/12/2002		si	Operativa (3)	Altro
Venta Rail S.r.l.	Milano	20/02/2003	si		Sospesa	
Ferrovie del Sud Est e servizi automobilistici	Bari	26/03/2003	si	si	Operativa	Autoferro
SBB Cargo Italy S.r.l.	Gallarate (Varese)	26/03/2003		si	Operativa	Autoferro (*)
NordCargo S.r.l.	Milano	23/05/2003		si	Operativa	Autoferro (*)
Ferrotranviaria S.p.a.	Roma	19/02/2004	si	si	Operativa	Autoferro
Gner Italia S.r.l.	Genova	25/02/2004	si		Sospesa	
Ignazio Messina & C. S.p.a.	Genova	22/12/2004	si	Operativa		Altro
Ferrovie Udine Cividale S.r.l.	Udine	02/02/2005	si	si	Operativa	Autoferro
ATC S.p.a.	Bologna	04/04/2006	si	si	Operativa	Autoferro
RailOne S.p.A.	Chieti	11/07/2005	si	si	Operativa (3)	Altro
C-RAIL S.r.l.	Genova	12/10/2005	si	si	Operativa	Altro
Linea S.r.l.	Bozzolo Formigaro (AL)	11/08/2006		si	Operativa	
InRail S.r.l.	Genova	09/10/2006	si	si	Operativa (3)	
S.E.P.S.A. S.p.A.	Napoli	04/12/2006	si	si	Operativa	Autoferro
Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.	Roma	06/02/2007	si		Operativa (3)	
Crossrail Italia S.r.l.	Beura-Cardezza	22/03/2007		si	Operativa (3)	Altro
Mediterranean Railways S.r.l.	Napoli	31/05/2007		si	Operativa (3)	
Arenaways S.r.l.	Torino	06/07/2007	si		Operativa (3)	
G.M.C. International Trade Spa	Catania	12/09/2007		si	Operativa (3)	
Ferrovie della Calabria Srl	Catanzaro	21/09/2007	si	si	Operativa	Autoferro

Fonte: Filt-Cgil su dati Ministero dei Trasporti - Ottobre 2007

(1) Con accordo aziendale per disciplina trasporto merci

(2) Contratti individuali plurimi

(3) Priva di certificato di sicurezza

**I**l 14 dicembre 2004, quando è stato rinnovato il CCNL del Trasporto Pubblico Locale, ora scaduto con il 31 dicembre scorso, il Sindacato ha posto due questioni pregiudiziali e strettamente collegate:

- regole e risorse per un corretto processo di liberalizzazione del settore, per garantire i diritti e le tutele dei lavoratori e sostenere il livello quantitativo e qualitativo dei servizi offerti all'utenza;
- la riscrittura dell'articolo contrattuale che sostituisce il testo del 1976, ormai completamente stravolto dagli interventi legislativi e dagli accordi contrattuali successivamente intervenuti.

Affrontare la riforma del TPL, così come tracciata dal D.Lgs 422/97 e mai pienamente realizzata, con risorse incerte e insufficienti, senza regole e certezze contrattuali, avrebbe significato lasciare il settore ad un mercato giocato sulle offerte al massimo ribasso e sul dumping contrattuale.

Era noto che il CCNL degli Autoferrotranvieri fosse una "coperta corta" lo si sapeva da tempo, ma la categoria si sentiva protetta da uno "status" giuridico proveniente, in primo luogo, da leggi e regolamenti, piuttosto che dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il RDL 148 del 1931 rappresentava la peculiarità di un rapporto di lavoro situato a metà strada tra il pub-

**La piattaforma del nuovo contratto di mobilità vuole rappresentare una risposta anche ai problemi area TPL**

blico e il privato, che garantiva la stabilità occupazionale, una molteplicità di prerogative e la competenza del Giudice Amministrativo sulle sanzioni disciplinari e sul licenziamento. Ma non era così per tutti, restavano fuori da tale disciplina tutti i lavoratori dipendenti da aziende con meno di 26 dipendenti, figli di un "dio minore" con meno diritti e poche tutele.

Nel corso degli anni, poi, una lunga serie di sentenze dei Giudici Costituzionali, della Cassazione, della Corte dei Conti, dei Tribunali Ordinari e finanche della Corte di Giustizia Europea, intervenendo su questioni inerenti il rapporto di

**>>> TRASPORTO PUBBLICO LOCALE <<<**

# Dare certezza a regole e tutele per la riforma del settore

di **Santo Di Santo\***

lavoro degli autoferrotranvieri, ha svuotato molti dei contenuti della legge speciale, cosicché le Casse di soccorso, le cure termali, il fondo speciale di previdenza, i Consigli di disciplina, il divieto dell'assunzione degli stranieri ed altri aspet-

**Il Contratto unico rappresenta una garanzia per i lavoratori ma anche per i cittadini**

ti particolari del rapporto di lavoro sono stati soppressi o messi comunque in discussione.

Emblematica, ma non ultima, la vicenda dello speciale trattamento di malattia ed infortunio, soppresso da un "velenoso" comma della

Legge Finanziaria del 2005 e ripristinato mediante accordo sindacale, poi recepito contrattualmente, solo dopo nove mesi di intensa mobilitazione e di pesanti scioperi.

La piattaforma approvata dall'Assemblea Nazionale del 21 febbraio scorso, successivamente trasmessa alle controparti, è la risposta convincente a questi problemi: un contratto unificato per il TPL, per le attività ferroviarie e per tutti i servizi accessori e strumentali, da applicare obbligatoriamente da parte di tutti coloro che intendono partecipare alle gare, rappresenta la salvaguardia verso una concorrenza basata sull'abbassamento dei diritti dei lavoratori e, al tempo stesso, una garanzia per i cittadini sulla difesa della qualità dei servizi di trasporto su ferro, su gomma e per vie di navigazione locale.

Il nuovo Contratto unico è il principale strumento di realizzazione dell'obiettivo ma non certo l'unico: perché esso si realizzi e possa pienamente funzionare occorre che in tempi brevi venga completato il relativo quadro legislativo di riferimento, affinché siano necessarie da destinare alle Regioni e sia regolato l'affidamento dei servizi in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale.

La legge deve prevedere a livello centrale la clausola sociale in forza della quale, nei passaggi da un'azienda all'altra, tutti gli addetti abbiano garantiti non solo il lavoro, ma tutte le prerogative e i diritti esistenti in virtù del CCNL e della contrattazione aziendale di secondo livello. Le leggi regionali devono altresì riprendere ed attuare la clausola sociale nazionale.

Un solo Contratto per oltre 250.000 lavoratrici e lavoratori significa rafforzare gli elementi di rappresentanza e tutela, con grandi prospettive di potenziamento anche delle strutture di organizzazione del tempo libero, della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa, ma è anche una grande occasione per il sistema nazionale delle imprese del settore di uscire dalla frammentazione e crescere in dimensione e capacità di fare sinergia, sistema puntando sulla integrazione intermodale dei servizi su base regionale e territorialmente allargata. ■

\* Dipartimento Sindacale "Trasporto Persone Terra" Filt-Cgil

**Alla scoperta della Val Rendena con il Dopolavoro Ferroviario  
Pinzolo-Madonna di Campiglio (TN) dal 24 febbraio al 2 marzo 2008**



di Antonella Leonelli

Sono molte le iniziative invernali offerte dal Dopolavoro Ferroviario per trascorrere una vacanza all'insegna del relax nella natura, del benessere e del movimento. Particolare rilevanza assume tra queste il **Raduno Nazionale di Sci per soci del DLF**, giunto al traguardo della sua **32ª edizione** e organizzato quest'anno con professionalità e passione dall'Associazione DLF Trento.

La **Val Rendena**, misteriosa e selvaggia, incorniciata da acqua, boschi, rocce e ghiacciai eterni darà il benvenuto a tutti i colleghi Ferroviari, alle loro famiglie e agli amici del DLF che sceglieranno di trascorrere tutti insieme questa vacanza e condividere la passione dello sci e della neve nella bella località di **Pinzolo-Madonna di Campiglio**.

Un piccolo angolo di paradiso e di bellezze naturali incontaminate, con un buon numero di piste ben curate e servite da moderni impianti di risalita e con la vista sulle montagne più belle d'Europa, le **Dolomiti di Brenta** con i ghiacciai perenni dell'**Adamello** e della **Presanella**, una volta arrivati sulla cima del **Doss del Sabion** a 2100 metri di quota.

Inoltre, mentre gli sciatori, dai più esperti ai principianti, avranno a loro disposizione tracciati di media difficoltà e giusti pendii per migliorare la propria tecnica, tutti coloro che intendono provare l'emozione della tavola o cimentarsi in salti spettacolari potranno usufruire di un attrezzato **Snowpark**.

Ma la vacanza in montagna è anche un piacere da condividere con tutta la famiglia e questa accogliente località offrirà a tutti coloro che vorranno partecipare molteplici occasioni di piacevoli svaghi: tranquilli passeggiate a piedi con le "ciaspole", il **pattinaggio** presso il moderno Stadio del ghiaccio e poi, ancora,

un'ardita ascensione sulle **cascate ghiacciate** o per chi cerca il relax più totale i **centri wellness** dove farsi coccolare e concedersi una parentesi di assoluto piacere.

Il Raduno Nazionale di Sci è una delle iniziative nazionali del DLF tra le più amate e seguite che coniuga insieme l'**aspetto agonistico con quello ricreativo, turistico e associativo**, realizzando così uno degli scopi istituzionali del Dopolavoro Ferroviario.

Ma quest'anno il Raduno è anche **Solidarietà** perché si schiera a fianco di **Telethon** nella raccolta fondi in favore della ricerca sulle malattie genetiche, raccolta che più in generale il Dopolavoro Ferroviario sostiene con grande convinzione e determinazione in tutte le proprie sedi sul territorio nazionale. Un motivo in più per partecipare.

Se siete interessati a tutto ciò prenotate subito la vostra vacanza invernale telefonando direttamente all'Associazione DLF Trento.

**Vi aspettiamo a Pinzolo-Madonna di Campiglio.**

**SOGGIORNO**

La sistemazione logistica, in regime di mezza pensione, è prevista in cinque tipologie di **HOTEL** al prezzo, a persona, di:

- Fascia A € 460,00
- Fascia B € 390,00
- Fascia C € 360,00
- Fascia D € 315,00
- Fascia E € 290,00

**e in RESIDENZE:**

- Bilocale (2 posti) € 330,00
- Bilocale (3 posti) € 470,00
- Trilocale (3 posti) € 510,00
- Trilocale (4 posti) € 560,00
- Trilocale (6/8 posti) € 700,00

(comprensivi di acqua, luce, gas, riscaldamento, biancheria completa e pulizie finali, escluso blocco cucina).

Chi desidera la pensione completa può prenotarla all'atto dell'iscrizione pagando poi il supplemento direttamente in Hotel.

Per ciascun socio Ferroviario in servizio o in pensione verrà praticata direttamente sulla quota di soggiorno la riduzione di € 70,00.

Per ciascun familiare, nel numero max di tre persone, è prevista una riduzione di € 25,00 sulla quota di soggiorno.

**PRENOTAZIONI**

È necessario prenotare e versare un **acconto** direttamente all'Associazione DLF Trento.

Tutte le informazioni relative sia al programma di svolgimento del Raduno che alla sistemazione logistica potranno essere richieste all'**Associazione DLF Trento**:

Tel. 0461 986494 - 891689 - 891429

Fax 0461 233546

Tel. e fax PS 933/811/689

Tel. PS 933/811/429

Orario (lun-ven): 9.00 - 12.30 / 15.00 - 18.00

e-mail [difrento@dif.it](mailto:difrento@dif.it) - [info@dif.it](mailto:info@dif.it)

Consultate la pagina del Raduno tra le **manifestazioni 2008** e la pagina **Telethon in Solidarietà** sul sito web dell'Associazione Nazionale DLF: [www.dif.it](http://www.dif.it)



**Premessa**

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

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

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

Il Sindacato italiano ha rivendicato, fin dall'inizio dei processi di liberalizzazione, avviati con il D.Lgs. 422/97, un adeguato sistema di regole in grado di tutelare il lavoro e di sviluppare una concorrenza tra le imprese che metta in gioco una competizione regolata ed equilibrata, basata sull'efficienza dell'impresa e non sul dumping contrattuale.

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

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

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

È sempre più urgente realizzare politiche di riequilibrio modale verso sistemi meno inquinanti e rispettosi del territorio e dell'ambiente e favorire la crescita quantitativa e qualitativa del trasporto collettivo quale concreta alterna-

tiva al trasporto privato.

La Legge Finanziaria, che modifica la legislazione esistente, a partire dal D.Lgs. 422/97 e successivi, ipotizzava, attraverso il decreto collegato, novità importanti nel sistema di regolazione, nelle modalità di affidamento e nei meccanismi dei trasferimenti finanziari, senza prevedere, però, adeguate risposte sul tema delle clausole sociali, che rappresenta una condizione fondamentale per fare avanzare un processo di cambiamento che non avvenga caricando sui lavoratori il peso di scelte sbagliate e non corrispondenti alle intese sottoscritte a Palazzo Chigi tra Governo e Parti Sociali, a partire dall'accordo del 14 dicembre 2006, in occasione del rinnovo del Contratto del TPL, e del 15 maggio 2007, riguardante il trasporto ferroviario.

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

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

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

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

## La piattaforma contrattuale

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

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

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

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

### Capitolo I

#### Norme Generali

*Disposizioni di carattere generale.*

*Campo di applicazione. Decorrenza e durata.*

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

#### Campo di applicazione.

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

- trasporto collettivo di persone e merci sulla modalità ferroviaria e di persone sulla modalità stradale, nonché di navigazione lagunare e in acque interne, ovvero effettuato con altre modalità

di mobilità urbana (tramvia, metropolitana, trasporto a fune, altri sistemi di trasporto, ecc.), operato in servizi il cui affidamento e l'eventuale sub-affidamento hanno luogo in base alla legislazione di regolazione del trasporto pubblico locale;

- trasporto collettivo di persone di particolari categorie (disabili, anziani, scuola-bus, servizi dedicati, ecc.) operato in servizi il cui affidamento e l'eventuale sub-affidamento hanno luogo con procedure ad evidenza pubblica, ovvero operato da imprese o raggruppamenti di imprese (in questo secondo caso, nelle diverse possibili forme giuridiche ammesse) la cui attività prevalente rientri nella definizione del precedente alinea;

- trasporto collettivo di persone e/o merci operato in servizi il cui esercizio è sottoposto a procedure di certificazione e di autorizzazione disciplinate dalla legislazione di regolazione nazionale e comunitaria sul trasporto ferroviario;

- trasporto collettivo di persone e/o merci operato in navigazione marittima, lagunare e in acque interne da aziende che - singole, o in raggruppamenti di imprese (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari - rientrano nella definizione dei precedenti alinea e che esercitano tale attività in regime di "continuità territoriale";

- trasporto collettivo di persone operato in servizi stradali di linea, nazionali o internazionali, il cui esercizio è sottoposto a procedure autorizzative di carattere nazionale e/o comunitario;

- attività di gestione, mantenimento in efficienza, esercizio in sicurezza, sviluppo e potenziamento della rete infrastrutturale ferroviaria, nazionale e locale;

- servizi connessi (manutenzione e riparazione parco mezzi, impianti, dotazioni infrastrutturali; manovra, terminalizzazione e attestazione di mezzi, rotabili e natanti; vendita e commercializzazione; ingegneria e progettazione; amministrazione; acquisti e gestione magazzini e scorte; logistica integrata e di supporto ai servizi di trasporto; ecc.) operati da aziende che - singole, o in raggruppamenti (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari - rientrano, anche attraverso imprese controllate e partecipate, nelle definizioni precedenti, ovvero la cui attività prevalente in detti servizi si svolga per conto di esse;

- servizi complementari (ristorazione ferroviaria; accompagnamento notte; gestione aree di

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

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

### Decorrenza e durata.

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

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

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

### Capitolo II

#### Disciplina del Sistema delle Relazioni Industriali

*Sistema partecipativo/concertativo. Livelli (nazionale e aziendale/territoriale). Fasi e Materie di informazione e di contrattazione. Procedure e modello relazionale. Diritti sindacali.*

In questo capitolo hanno collocatione le tematiche che descrivono e disciplinano i rapporti relazionali tra le rappresentanze datoriali e di impresa e le rappresentanze, sindacali e aziendali, di lavoratrici e lavoratori, individuando: le rispettive prerogative ed i reciproci obblighi relazionali ai vari livelli di interlocuzione; le procedure con cui le parti si impegnano a svolgere le fasi relazionali; i contenuti e le materie oggetto di informazione e di contrattazione di primo e secondo li-



## La piattaforma contrattuale

vello; i diritti sindacali delle strutture di vario livello delle Organizzazioni Sindacali e di tutte le rappresentanze sindacali di lavoratori e lavoratori.

### Modello, Livelli, Fasi, Materie, Procedure.

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

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

In considerazione degli assetti di mercato dell'insieme delle attività rientranti nel campo di applicazione, il nuovo CCNL dovrà implementare opportunamente le relazioni industriali di carattere internazionale, a partire dalla costituzione di Comitati Aziendali Europei nelle imprese estere operanti - direttamente o attraverso società controllate e partecipate, ovvero gruppi societari e altre possibili forme giuridiche di raggruppamenti di imprese - in attività ricomprese in questo ambito contrattuale.

Considerando le evoluzioni degli assetti organizzativi e societari in atto nel sistema delle imprese del settore, i loro possibili ulteriori sviluppi e l'interesse a sviluppare il secondo livello di contrattazione, il modello adottato dovrà anche prevedere la possibilità di costituire sedi relazionali a livello di gruppo societario o di raggruppamento di imprese, previo accordo tra le parti sociali interessate con il quale, tra l'altro, disciplinare le forme di rispettiva rappresentanza d'impresa e sindacale con modalità che sviluppino prerogative, competenze e prassi a partire dalle esperienze maturate nelle aziende.

Considerando, infine, la complessa articolazione dell'organizzazione dei diversi cicli produttivi ricompresi nel campo di applicazione, il modello adottato prevederà anche specifiche disposizioni speciali/settoriali (strutturate secondo quanto proposto al successivo Capitolo VIII) e un sistema di rinvii alla contrattazione aziendale per le materie assegnate a quel livello negoziale.

### Strumenti.

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

- costituzione dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di Settore per promuovere e sviluppare l'analisi, la verifica ed il confronto sistematico, nell'ambito del complesso delle attività ricomprese

nel nuovo CCNL, sulla situazione economico sociale, la formazione professionale, l'andamento dei livelli occupazionali, l'ambiente e la sicurezza del lavoro, gli infortuni e le inidoneità;

- costituzione del Comitato Paritetico Nazionale Pari Opportunità di Settore per la promozione di comportamenti ed azioni positive atti alla realizzazione di Pari Opportunità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- va confermato il ruolo del-

lamentazioni imposte dalla Commissione di Garanzia nelle attività tuttora prive di accordo tra le parti o con accordo valutato carente dalla stessa Commissione.

### Appalti, Sub-affidamenti, Subentro di azienda, Trasferimento di azienda, ecc..

Il capitolo, infine, conterrà la disciplina contrattuale delle procedure relazionali da adottare e delle tutele da garantire a lavoratrici e lavoratori in occasione di:

di aggiudicataria o fornitrice e, comunque, sia nel caso di erogazione diretta che di erogazione indiretta dell'attività fornita e rientrante nel campo di applicazione del CCNL.

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

- fornire preventiva informativa alle corrispondenti rappresentanze sindacali sulla natura, sulle caratteristiche e sugli obiettivi che motivano l'appalto di attività;
- prevedere, fin dalle fasi se-

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

È noto, infatti, che l'originaria legislazione su questi temi è stata ripetutamente modificata nel corso degli anni, talora in modo disorganico, determinando una condizione di fatto che - sommata alle notevoli modifiche intervenute sulla natura giuridica stessa del settore del Trasporto Pubblico Locale e agli interventi di origine comunitaria - ne rende ormai sempre più spesso incerta e controversa l'effettiva esigibilità da parte dei lavoratori e, di solito, trova concreta attuazione sulla base di unilaterali interpretazioni sostenute dalle aziende.

Peraltro, il completamento del processo di contrattualizzazione della disciplina inerente il rapporto di lavoro consentirà di fornire un quadro adeguato di tutele anche a quella parte di lavoratori di imprese del TPL che occupano fino a 25 dipendenti.

### Costituzione rapporto di lavoro.

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

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

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

### Tipologie di rapporto di impiego.

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

Di conseguenza, la disciplina contrattuale prevederà una regolazione sull'utilizzazione di altre tipologie di rapporto di lavoro mirata a dare risposta esclusivamente alle esigenze di natura temporale limitata delle attività, tipica del setto-



l'Osservatorio Regionale già previsto dagli accordi in essere;

- costituzione e attività della rappresentanza sindacale di livello aziendale, con un orientamento generale indirizzato verso l'estensione delle RSU;

- insediamento, tutela e sviluppo delle attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), con un orientamento generale che, in attuazione della legislazione in materia, favorisca il miglioramento degli standard di prevenzione, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro rendendo pienamente esigibili le tutele previste dalla legge. In tale ambito, sarà altresì prevista la possibilità di insediare la nuova figura del "RLS di sito" nelle situazioni organizzative locali in cui il ciclo produttivo di settore risulti particolarmente frammentato in più imprese o in più segmenti di attività di una singola impresa;

- procedure di prevenzione e di raffreddamento del conflitto, con un orientamento generale che riequilibri opportunamente i rispettivi ed i reciproci obblighi delle parti;

- regolazione dell'esercizio del diritto di sciopero, con un orientamento generale che, nel contemperare diritti costituzionali tra loro equivalenti, determini il superamento delle provvisorie rego-

l'appalto e sub-affidamento di attività; attivazione di processi e fasi di ristrutturazione e di riorganizzazione aziendale; trasferimento, cessione ed affitto totali o parziali di azienda; subentro di azienda a seguito di aggiudicazione di gara ad evidenza pubblica o di affidamento diretto, ovvero regolato attraverso contrattazione diretta.

Tale disciplina fa parte del sistema delle clausole sociali che, per via pattizia, vanno definite contrattualmente e che devono integrare le norme che, per via legislativa, il Sindacato sta rivendicando nell'ambito della revisione del quadro di regolazione di gran parte delle attività rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL, come, per esempio, nel trasporto locale, dove la figura giuridica di "stazione appaltante" nelle procedure di gara ad evidenza pubblica per l'affidamento dei servizi è attribuita, a seconda dei casi, alle Regioni o agli Enti Locali, oppure, nei casi ammessi di affidamento diretto ("in house"), sono le pubbliche amministrazioni coinvolte a promuovere e ad effettuare le procedure.

In particolare, per l'appalto ed il sub-affidamento la disciplina contrattuale dovrà pertanto prevedere procedure relazionali e tutele per il lavoro valide per tutte le aziende del settore, sia nella veste di committente che in quella

lettive di aggiudicazione e nei contratti di appalto, apposite clausole che, oltre alle disposizioni di legge, prevedano l'impegno per le aziende appaltatrici all'adozione della disciplina di cui al presente CCNL;

- in caso di subentro di appalto e/o di sub-affidamento, tali clausole dovranno inoltre prevedere il transito in capo alla nuova azienda di tutti i rapporti di lavoro e di collaborazione, di qualsiasi tipologia, in atto nella precedente azienda al momento dell'avvio della procedura di appalto, compresi quelli relativi a dipendenti e a soci-lavoratori di società cooperative;

- nello stesso caso, tali clausole dovranno infine prevedere il passaggio diretto dei lavoratori, senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro, e l'applicazione nei confronti degli stessi dei trattamenti normativi e retributivi fruiti all'atto del passaggio e le anzianità maturate a quel momento dai singoli dipendenti.

### Capitolo III

Costituzione del rapporto di lavoro e Mercato del lavoro

### Modalità e tipologie

Questo capitolo del nuovo CCNL dovrà disciplinare tutti gli



## La piattaforma contrattuale

re, e alle necessità tecnico-organizzative su cui viene condivisa l'utilità di specifiche norme contrattuali rispetto alle caratteristiche dei servizi da erogare.

In relazione a ciò, all'interno di un quadro normativo contrattuale idoneo, articolato ed esigibile (che definisca procedure, limiti massimi numerici e/o percentuali, obblighi di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale, ecc.), si propone che le tipologie di rapporto di lavoro ammesse dal nuovo CCNL siano limitate a: contratto a termine, contratto di inserimento/reinserimento, apprendistato professionalizzante, lavoro somministrato a tempo determinato, telelavoro.

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

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

Per quanto riguarda, infine, il lavoro a tempo parziale, la disciplina del nuovo CCNL deve favorire un'utilizzazione del contratto a tempo parziale maggiormente rispondente alle esigenze di lavoratrici e lavoratori, soprattutto per quanto riguarda le necessità di conciliazione dei tempi di vita. Per questo, vanno individuate procedure di transito da tempo pieno a tempo parziale e viceversa che, temperando tali esigenze con quelle produttive delle aziende, forniscano un quadro normativo adeguato. Più in generale, le norme che il nuovo CCNL eredita dalle due attuali discipline contrattuali richiedono una implementazione, armonizzazione ed aggiornamento normativi, nonché degli specifici aspetti retributivi riferiti ad alcune tipologie del rapporto di impiego (tempo parziale, apprendistato professionalizzante, inserimento/reinserimento, ecc.).

### Capitolo IV

Classificazione e inquadramento professionale

**Norme di carattere generale. Classificazione. Eventuali norme di carattere settoriale.**

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

#### Aspetti generali.

In questo senso, quindi, il si-

rilascio, rinnovo e mantenimento sono normati da disposizioni legislative o attuative applicate al settore, oppure configurate in particolari definizioni giuridiche.

#### Classificazione.

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

Nel collocare le diverse figure

traverso i rinvii che lo stesso CCNL prevede a specifiche disposizioni settoriali (vedi Capitolo VIII) e speciali, ovvero alla contrattazione aziendale.

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



stema di classificazione prevederà un'opportuna articolazione dei livelli professionali di inquadramento e, in essi, un'idonea corrispondenza di posizioni parametriche alle quali verranno riferiti i rispettivi valori economici.

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

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

Nella definizione delle declaratorie professionali e dei profili professionali, il CCNL deve considerare tutte le condizioni operative del settore e, soprattutto per le "figure caratteristiche" presenti nel campo di applicazione contrattuale, le specificità connesse con particolari qualificazioni e/o certificazioni professionali il cui

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

#### Norme transitorie.

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

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

### Capitolo V

Orario di lavoro

**Normativa di carattere generale. Durata e limiti. Rinvio alle parti specifiche.**

La disciplina definita dal nuovo CCNL in materia di orario di lavoro deve rappresentare la fonte esclusiva di regolazione della prestazione lavorativa, anche at-

traverso i rinvii che lo stesso CCNL prevede a specifiche disposizioni settoriali e aziendali.

#### Aspetti generali.

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

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

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

In particolare il nuovo CCNL dovrà disciplinare per via contrattuale l'apposito rinvio previsto dalla legislazione nazionale (D.Lgs. 234 del 2007 di recepimento della Direttiva UE 15/2002) in tema di orario di lavoro degli autisti del trasporto passeggeri e procedere agli

eventuali adeguamenti contrattuali necessari, sullo stesso tema, per effetto delle recenti nuove norme sui tempi di guida e di riposo (Regolamento UE 561/2006 che ha integrato e, in diverse parti importanti, modificato il precedente Regolamento UE 3820/1985).

#### Durata e limiti.

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato a 38 ore con rinvio alla contrattazione aziendale per le eventuali definizioni di un limite inferiore.

Ciò premesso, pertanto, in base al nuovo CCNL restano confermati tutti gli accordi e le prassi aziendali che attualmente disciplinano i limiti inferiori alle 38 ore settimanali ordinarie, mentre entro il primo biennio contrattuale (31 dicembre 2009) le situazioni aziendali che dovessero ancora prevedere limiti superiori alle 38 ore saranno allineate comunque a tale limite.

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

#### Rinvio a parti specifiche.

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

### Capitolo VI

Svolgimento del rapporto di lavoro

#### Diritti. Doveri. Tutele

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

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

Le norme in esso contenute, infatti, dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato ed esaustivo le materie relative ai reciproci diritti/doveri dei dipendenti e delle aziende.

A questa parte del CCNL è demandato, quindi, il compito di prevedere le tutele necessarie a

## La piattaforma contrattuale

coniugare la posizione di lavoratore dipendente con le esigenze/necessità legate alla salute e alla dignità della persona, alla vita sociale e relazionale con i conseguenti obblighi di solidarietà e cura.

In questo capitolo sarà altresì contenuta la disciplina relativa alla previsione delle possibili mancanze disciplinari e alle relative sanzioni applicabili in esito a precise e trasparenti procedure di garanzia.

Il nuovo testo contrattuale dovrà prevedere un'unica disciplina mediante l'aggiornamento, l'armonizzazione e la riscrittura di quanto già oggi esiste e viene applicato nei diversi settori, relativamente ai temi di cui si riporta di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo:

- malattia ed infortunio non sul lavoro;
- infortunio sul lavoro e malattie professionali;
- trattamento degli inidonei e degli inabili;
- maternità e paternità;
- tossicodipendenza ed alcool dipendenza, in relazione anche alle problematiche connesse con le abilitazioni professionali e relative patenti di guida/certificazioni;
- diversa abilità personale o familiare;
- HIV e AIDS;
- volontariato;
- diritto allo studio e relativi permessi;
- formazione sul lavoro, formazione professionale e formazione continua;
- congedi e permessi retribuiti per motivi familiari e sociali;
- permessi non retribuiti, aspettative a vario titolo ed assenze giustificate;
- trasferimenti e mobilità interaziendali;
- ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro e aspetti logistici;
- diritto al pasto e forme sostitutive;
- tutela legale ed assicurativa (anche per il rischio di sospensione o perdita di abilitazioni/certificazioni e/o patenti di guida) e/o inidoneità temporanea o definitiva;
- previdenza complementare;
- fondi per danni, ecc;
- assistenza sanitaria integrativa;
- associazionismo e tempo libero;
- preavviso e risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene ai doveri di lavoratrici e lavoratori dovrà, altresì, essere specificato che i lavoratori non sono tenuti ad osservare ordini o disposizioni in contrasto con norme di legge. Inoltre la normativa disciplinare terrà conto delle diverse mancanze ipotizzabili per graduarne la gravità e la diversa responsabilità prevedendo le specifiche sanzioni applicabili nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla procedura di ac-

certamento delle infrazioni, conservando i sistemi collegiali di conciliazione ed arbitrato esistenti, utilizzando anche, laddove possibile, le attuali normative che consentono consigli di disciplina aziendali paritetici con presidenza esterna.

### Capitolo VII

#### Retribuzione

##### Normativa di carattere generale.

##### Retribuzione fissa.

##### Retribuzione aggiuntiva.

Questo capitolo del nuovo CCNL disciplina tutti gli aspetti normativi relativi alla struttura della retribuzione, agli istituti che la compongono, agli im-

d'ingresso, ai trattamenti di anzianità, etc. dovrà avere gli stessi valori contrattuali.

Per quanto riguarda i profili professionali specifici delle diverse aree di attività comprese nel campo di applicazione del nuovo CCNL, il nuovo sistema della retribuzione dovrà essere basato sulla conferma dei livelli di attestazione esistenti.

I problemi di allineamento dovranno trovare soluzione per tutti i lavoratori interessati a partire dalla piena conferma dei valori della retribuzione e dei trattamenti corrispondenti nelle tipologie contrattuali normate dai due distinti CCNL attualmente in essere.

##### Retribuzione fissa.

Con questo criterio di confer-

Per quanto riguarda, invece, gli istituti retributivi di competenza del CCNL, la struttura proposta prevede:

- la regolazione diretta, in questo capitolo, di tutti gli elementi retributivi aggiuntivi e/o accessori di carattere generale riferiti alle attività rientranti nel nuovo campo di applicazione contrattuale;

- i rinvii alle specifiche disposizioni speciali/settoriali (Capitolo VIII) delle definizioni relative agli istituti retributivi connessi alla complessità, nel settore, delle articolazioni dei regimi di orario, delle modalità di organizzazione dei cicli produttivi e delle condizioni operative di erogazione dei servizi.

Anche per gli istituti retributivi accessori appena descritti, l'ar-

CCNL sarà applicato successivamente all'adozione degli aumenti retributivi richiesti per il primo biennio contrattuale, garantendo in ogni caso i maturati economici precedenti.

### Capitolo VIII

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

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

#### Struttura.

Per ognuna di tali specifiche attività, pertanto, questo capitolo disciplina i diversi aspetti particolari e speciali, nell'ambito e nei limiti delle norme contrattuali generali e dei relativi rinvii previsti, secondo quanto stabilito, in particolare, nei corrispondenti capitoli del nuovo CCNL (rispettivamente, il Capitolo V e il Capitolo VII).

Per ognuna delle specifiche attività previste, inoltre, questo capitolo disciplina i rinvii alla contrattazione aziendale - come già descritto relativamente al sistema di relazioni industriali (Capitolo II), all'orario di lavoro (Capitolo V) e alla retribuzione (Capitolo VII) - senza intervenire su norme ed istituti ad essa assegnati per competenza e che, quindi, restano invariati.

#### Modello.

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

Sezione 1: trasporto passeggeri nazionale e internazionale operato su tutte le modalità di trasporto rientranti nel campo di applicazione contrattuale;

Sezione 2: trasporto passeggeri in ambito regionale e locale operato su tutte le modalità di trasporto rientranti nel campo di applicazione contrattuale;

Sezione 3: trasporto merci operato sulla modalità ferroviaria e connesse attività di logistica;

Sezione 4: servizi complementari e di supporto alle attività ricomprese nel campo di applicazione contrattuale, con articolazione nelle aree:

- ristorazione ferroviaria;
- accompagnamento notte ferroviario;
- servizi accessori;
- sosta e parcheggi.

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



porti economici degli istituti retributivi di competenza del CCNL e alle modalità di calcolo ed erogazione di detti istituti.

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

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

#### Aspetti generali.

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

Per le attività che hanno declaratorie comuni la retribuzione riferita ai minimi, ai livelli

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

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

#### Retribuzione aggiuntiva.

Analogo criterio dovrà essere seguito per ciò che riguarda i trattamenti connessi alle diverse aree specifiche comprese nel nuovo CCNL e la relativa retribuzione aggiuntiva.

Il CCNL disciplinerà i rimandi alla contrattazione settoriale e a quella aziendale di secondo livello individuando le soluzioni atte a rendere concreta ed esigibile la contrattazione decentrata e le connesse voci salariali. Pertanto, su queste ultime, il nuovo CCNL si limiterà a prevedere rinvii (Capitolo VIII), nell'ambito delle competenze individuate sulla base del sistema di relazioni industriali proposto (Capitolo II).

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

Aumenti. Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL, la richiesta di incremento mensile delle retribuzioni che si avanza alle controparti è di 150,00 Euro medi.

Tale valore, riferito al primo biennio economico (1 gennaio 2008- 31 dicembre 2009), si intende da applicare, riparametrato, al valore parametrico medio reale, rispettivamente, dell'attuale scala parametrica del CCNL "Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità)" e di quella del CCNL "Attività Ferroviarie", considerando incluso nell'attuale valore parametrico di quest'ultimo anche l'EDR adottato con l'accordo nazionale del 24 gennaio 2008.

Come già accennato in precedenza (Capitolo IV), cioè, l'aumento richiesto va applicato sui rispettivi sistemi di classificazione e inquadramento professionale attualmente vigenti nei due distinti CCNL, in quanto il sistema unico definito nell'ambito del nuovo









**I nuovi segretari generali della Filt Cgil di Veneto Marche e Palermo**



Ilario Simonaggio

**Ilario Simonaggio** è stato eletto il 20 gennaio alla carica di segretario generale della Filt - Cgil Veneto.

**Fabrizio Fabietti** è invece, dal 27 febbraio, il nuovo segretario generale della Filt - Cgil Marche.



Fabrizio Fabietti

Il 25 febbraio, infine, **Giuseppe Pannettino** è il nuovo segretario generale della Filt - Cgil di Palermo.

A tutti e tre, un augurio di buon lavoro.

**filtcgilmobilità filodiretto**

A partire dal 6 marzo la Filt-Cgil lancia il "filo diretto sul CCNL". L'iniziativa consiste nella sperimentazione di un "forum telematico" attraverso il quale sarà possibile avere chiarimenti, approfondimenti e quesiti sulla piattaforma sindacale. Le domande e le risposte saranno pubblicate nello spazio internet dedicato all'iniziativa.



**Ti togliamo ogni disturbo anche ai Tuoi Familiari.**

**POLIZZA CONVENZIONE INFORTUNI**

Combinazione A	Combinazione B	
€ 25,56	€ 25,56	Indennizzo per ogni giorno di infortunio.
€ 85.215,38	€ 85.215,38	Indennizzo per invalidità permanente.
€ 85.215,38	€ 85.215,38	Capitale per morte.
€ 25,56	€ 5.681,03	Massimale per rimborso spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio.
	€ 28,40	Premio assicurativo mensile.

**POLIZZA CONVENZIONE RICOVERI DIPENDENTE**

€ 100,00	Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico.
€ 120,00	Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico.
€ 50,00	Indennità per convalescenza post ricovero.
€ 50,00	Indennità per radioterapie - chemioterapie - dialisi ambulatoriali.
€ 800,00	Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico.
€ 800,00	Indennità forfettaria "una tantum" per il parto.
€ 25,00	Premio mensile.

**ESTENSIONE AL NUCLEO FAMILIARE**

La stessa polizza può essere estesa ai componenti del nucleo familiare conviventi del dipendente e con uno sconto del 10% sul premio di ciascun familiare assicurato (€ 22,50).

€ 22,50 Premio mensile.

Per quanto riguarda le "Condizioni particolari delle prestazioni" e le "Norme di applicazione", si rinvia alle condizioni di assicurazione che regolano ogni singola polizza.

POLIZZA CONVENZIONE VITA

POLIZZA CONVENZIONE PENSIONATI (infortuni e ricoveri)

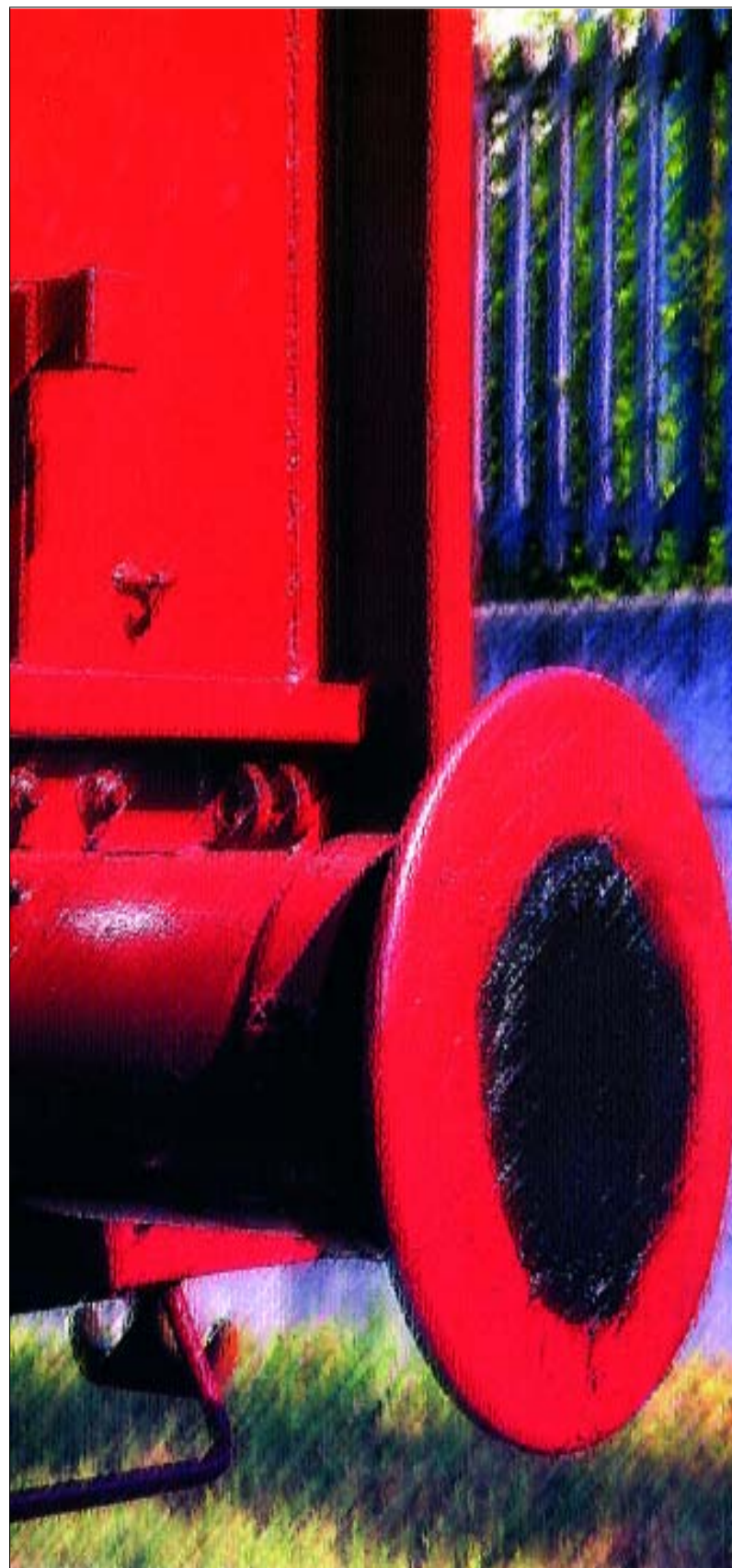
POLIZZA RC AUTO



**ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI**

Sede centrale: Via Cristoforo Colombo, 112 - 00147 Roma  
tel. 06.515741 - FS 970.65130 - FS 970.65105

[www.inat.it](http://www.inat.it)



(segue dalla prima)

ca. A meno che, lo ribadiamo, non si pensi che le liberalizzazioni servano a insediare la concorrenza esclusivamente sulla parte commercialmente redditizia della rete, lasciando al pubblico l'enorme peso della sostenibilità del servizio non commerciale: il servizio universale, quello che non si autofinanzia ma che va comunque garantito ai cittadini italiani, ai pendolari, a quelli che abitano nei grandi centri urbani oppure nei mille e mille comuni sparpagliati nelle nostre zone interne. La piattaforma presentata non è la somma dei due contratti, bensì definisce un corpo di regole comuni, vincolanti per tutte le aziende, pubbliche o private, che svolgono attività di trasporto ferroviario e tranviario, impedendo di fare impresa sulla base di differenze nei trattamenti economici e normativi dei lavoratori addetti. Trattamenti uniformi e clausole sociali per garantire continuità occupazionale e nei trattamenti contrattuali, in tutti i casi in cui un'azienda, vincitrice di gara o titolare di concessione, subentra ad un'altra: questo il centro del nuovo contratto che racchiude, in una parte comune, la regolazione delle materie che, per le caratteristiche dei diversi segmenti, sono rinviate e sezioni specifiche. È chiaro che questa impostazione tende a cambiare in senso di maggiore modernità e flessibilità, le relazioni sindacali vigenti, imponendo un salto di qualità ai comportamenti negoziali del sindacato ma anche e soprattutto delle associazioni datoriali e delle singole direzioni aziendali, a partire dalle norme sulla partecipazione, consultazione e informazione, nonché dal rafforzamento delle tutele su appalti, esternalizzazioni, cessioni di ramo d'azienda, che costituiscono un fenomeno in crescita anche per questo settore. Crediamo molto nel progetto. Esso viene da lontano, si è progressivamente rafforzato, via via che si erodevano gli spazi della contrattazione collettiva e ora è una scelta non più differibile, se si vogliono evitare gli insostenibili psicodrammi collettivi che si producono ogni volta che tentiamo di rinnovare, ad esempio, il CCNL degli autoferrotranvieri. Per questo respingiamo l'invito di Astra e Anav e le esortiamo a misurarsi seriamente con una proposta, peraltro di impostazione non nuova, come dimostra la realizzazione di contratti di settore in tutte le realtà liberalizzate. C'è un'ulteriore, fortissima ragione che ci spinge in questa direzione. Stiamo definendo la piattaforma confederale unitaria per l'ag-

giornamento del modello contrattuale definito nell'accordo del 23 luglio del 1993. Il nostro intento è realizzare una struttura della contrattazione e delle relazioni industriali che meglio si attagli ai profondi mutamenti intervenuti in questi anni nel modo di produrre, nell'organizzazione dei settori merceologici e delle singole imprese, nelle professionalità che l'innovazione richiede. Il lavoro da fare, a questo proposito, è serio e molto impegnativo. Richiede la condivisione, da parte dei soggetti coinvolti, in primo luogo il sindacato e le sue controparti, dell'obiettivo di far crescere la capacità competitiva del sistema paese. È una sfida alta, che non si risolve con la mera intensificazione della quantità di lavoro in capo al singolo, ma con misure che, pur nella logica della necessaria flessibilità, introducano innovazione, senza la quale le strade del mondo ci saranno precluse. In questo contesto, il sistema dei trasporti è un'infrastruttura strategica, cui dedicheremo il massimo dell'attenzione, senza sconti o scorciatoie. ■

\* Segretaria Confederale CGIL



**Sosteniamo chi coltiva grandi progetti.**

**Unipol Assicurazioni sostiene la Cooperativa Libera Terra che coltiva i terreni confiscati alla mafia.**

**LIBERA**  
ASSOCIAZIONE NOMI E NUMERI  
CONTRO LE MAFIE

**UNIPOL ASSICURAZIONI**  
I vostri valori sono i nostri valori

**IL LAVORO NEI TRASPORTI**  
mensile della Filt-Cgil

**Direzione e Amministrazione:**  
EDITRICE EDITRASPORTI  
Via Morgagni, 27 00161 Roma

**Direttore Editoriale:**  
Aleramo Ceva

**Direttore Responsabile:**  
Marilisa Monaco

**Coordinamento Redazionale:**  
Guido Barucci

**Redazione:**  
Guido Barucci,  
Maurizio Maliore

**Redazione di Milano:**  
Vittoria Scordo  
Via S. Gregorio, 48  
20124 Milano - tel. 02/6715826

**Ufficio abbonati:**  
Piera Antonuzzi

**Abbonamento:**  
10 copie euro10  
Versamento sul c/c n. 46813002

**intestato a:**  
EDITRASPORTI Srl  
Via Morgagni, 27 - 00161 Roma

**TARIFFA Regime Libero:**  
"Poste Italiane S.p.A Spedizione in Abbonamento Postale 70% DCB Roma"

**Progetto grafico e impaginazione:**  
Antonella Rotellini

**Stampa:** SO.GRA.RO. SpA  
Via Ignazio Pettinengo, 39  
00159 Roma

Chiuso in tipografia il 29/02/2008