

Segreteria Generale FAST-Confisal



FAST
CONFISAL

UN FUTURO FORTE

SI COSTRUISCE INVESTENDO

**NELLE GIOVANI
GENERAZIONI**

Sfide e cambiamenti



WORKBOOK

Realizzato dalla

Segreteria Generale FAST-Confasal

Via Prenestina 170 - 00176 Roma
Tel 0689535974- fax0686535976 e-mail: sg@sindacatofast.it
www.sindacatofast.it - www.lavocetrasportiediritti.it

e in collaborazione con il centro studi

Fondazione SMA

Via Del Castro Pretorio 42 00185 Roma
Link Facebook: <https://www.facebook.com/FONDAZIONESMA/>
Sito web: <https://fondazionesma.it> - Mail: info@fondazionesma.it

**Coordinamento tecnico e organizzativo a cura
di Maria Brunetti e Danilo Strazzullo**

Impaginazione e stampa: Andrea Blasi

Sponsored by: AQUILIS S.R.L. - Viale Antonio Ciamarra 222 - 00173 ROMA



INDICE

INTRODUZIONE

05

ABSTRACT

06

Tavolo di lavoro n° 1
IL TEMA SALARIALE E
CRITICITÀ COLLEGATE

09

Tavolo di lavoro n° 2
LA RAPPRESENTATIVITÀ
DEI LAVORATORI, IL DIRITTO
DI SCIOPERO E LE RELAZIONI
INDUSTRIALI NELL'ATTUALE
CONTESTO NORMATIVO

13

Tavolo di lavoro n° 3-4
L'IMPORTANZA DELLA GARANZIA
DELLA CONTINUITÀ LAVORATIVA
PER LA FAMIGLIA; LA TUTELA
DEL LAVORO GENITORIALE
E DELLE POLITICHE DI SOSTEGNO

16

Tavolo di lavoro n° 5
PREVIDENZA PUBBLICA E PRIVATA

18

Piattaforme Presentate
da FAST - Confasal
LINEE GUIDA DI PIATTAFORMA
PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO
DELLA MOBILITÀ AREA
CONTRATTUALE ATTIVITÀ
FERROVIARIE 2024-2026

22

Piattaforma
FAST-CONFASAL
CCNL
DEGLI AUTOFERROTRANVIERI
INTERNAVIGATORI (MOBILITÀ-TPL)

29

39 Introduzione

40 Il Peer to Peer support

42 Tavolo tecnico 1
APPALTI

46 Tavolo tecnico 2
CIRCOLAZIONE RFI

50 Tavolo tecnico 3
COMMERCIALE

52 Tavolo tecnico 4
EQUIPAGGI

56 Tavolo tecnico 5
**MANUTENZIONE
ROTABILI**

62 Tavolo tecnico 6
MERCI

66 Tavolo tecnico 7
RFI

70 Tavolo tecnico 8
SETTORE AEREO

74 Tavolo tecnico 9
TPL



Introduzione

Sfide e Cambiamenti **UN FUTURO FORTE SI COSTRUISCE** **INVESTENDO NELLE GIOVANI GENERAZIONI** *Verso un Futuro del Lavoro Sostenibile e Inclusivo*

Cari colleghi e amici,

benvenuti a questa seconda edizione della nostra conferenza federativa, un appuntamento importante che segna il proseguimento del percorso iniziato lo scorso anno. È con grande entusiasmo che ci ritroviamo per affrontare insieme le sfide e le opportunità che caratterizzano il mondo del lavoro e delle relazioni industriali nel nostro Paese.

L'anno scorso abbiamo avviato un dialogo costruttivo sui grandi temi che influenzano il contesto lavorativo e sindacale. Oggi, siamo qui per approfondire ulteriormente queste discussioni, orientandole verso obiettivi concreti e soluzioni pratiche.

La conferenza di quest'anno sarà strutturata in modo da favorire un confronto ancora più diretto e produttivo. Avremo sedute plenarie e tavoli tematici organizzati per famiglie professionali specifiche come ferrovieri, trasporto pubblico locale, appalti ferroviari, multiservizi, trasporto aereo, viabilità e igiene ambientale. Ciascun tavolo tematico sarà suddiviso in sottogruppi specializzati, permettendo un'analisi dettagliata e mirata delle questioni in discussione.

Il nostro obiettivo è elaborare documenti di proposta che saranno poi discussi in seduta plenaria. Questi documenti dovranno tener conto delle proposte di piattaforme contrattuali già presentate, aggiornandole e rendendole attuali per le prossime fasi negoziali. Il lavoro che svolgeremo insieme oggi e nei prossimi giorni sarà quindi cruciale per definire le linee guida future delle nostre azioni sindacali.

Per facilitare il dibattito, ogni tavolo di lavoro è stato dotato di una serie di testi e documenti di riferimento, che ci aiuteranno a riprendere il discorso iniziato lo scorso anno e a proseguire nella stesura delle nostre proposte.

Vi invito a partecipare attivamente alle discussioni, a condividere le vostre esperienze e idee e a contribuire con spirito collaborativo e costruttivo. Solo attraverso un dialogo aperto e inclusivo potremo individuare le soluzioni migliori per tutelare i diritti dei lavoratori e promuovere un ambiente lavorativo più giusto ed equo.

Grazie a tutti per la vostra presenza e per l'impegno che metterete in questo importante lavoro. Sono certo che, insieme, riusciremo a fare grandi passi avanti.

Buon lavoro a tutti!

Abstract

Linee guida emerse dai tavoli tematici della Conferenza Federativa

Lo scorso anno abbiamo avviato un percorso di costruzione insieme di linee politiche e di formazione della nuova classe dirigente. In questo documento raccogliamo la sintesi dei vari tavoli che troverete di seguito nella versione originale che avete costruito lo scorso anno.

Quindi, partiamo dalla scorsa Conferenza Federativa che ha prodotto delle linee guida in merito ai seguenti temi che abbiamo scelto di trattare:

- Salari
- CCNL
- Rappresentanza e rappresentatività
- Conciliazione vita e lavoro
- Previdenza pubblica e privata

Nel presente contributo si è scelto di evidenziare i punti in comune emersi dai singoli tavoli, che formano un leitmotiv utile per comprendere le istanze e le idee comuni nel sindacato per le tutele dei lavoratori.

Un primo elemento è l'esigenza di potenziare ed estendere a più lavoratori il CCNL. Per ottenere ciò sono state sottolineate possibilità diverse. Per il tavolo relativo ai salari si è evidenziata la necessità di ridurre il numero dei CCNL, accorpando i contratti affini, perché in questo modo la rappresentatività sindacale ne guadagna grazie al numero di interessati da ogni singola vertenza.

Nel tavolo concentrato invece sul CCNL, e allo stesso modo su quello relativo alla rappresentanza e rappresentatività, la via da seguire si è concentrata sulla tutela dei contratti specifici anche in occasione di fusioni aziendali, affinché i lavoratori di ogni ramo mantengano i diritti già acquisiti.

Un altro elemento comune ai primi tre tavoli è quello di investire sulla formazione: con ciò si intende sia la formazione dei lavoratori in ambito di diritti e doveri, sia per quella degli attivisti. Secondo il primo tavolo (salari) questa formazione dovrebbe prevedere il sostegno di fondi pubblici; per il secondo (CCNL) tale formazione dovrebbe comprendere anche la creazione di banche dati relative agli accordi sindacali e ai contratti, in modo da fornire uno strumento di riferimento. Per quanto riguarda invece il tavolo sulla rappresentatività si è sottolineata la necessità di una formazione costante che tenga anche conto del grande ricambio generazionale in



corso attualmente nel mondo del lavoro, affinché anche i nuovi attivisti raccolgano quanto esperito dalle generazioni precedenti.

Un terzo elemento comune ai primi tre tavoli è quello della contrattazione: siccome i primi tre argomenti di dibattito si impernano sui contratti e la rappresentatività, da tutti i gruppi di lavoro è emersa la necessità di potenziare l'attività di contrattazione, mantenendo lo sciopero come extrema ratio, anche cercando a livello politico una figura con cui dialogare costantemente, in modo da garantire una sponda legislativa alle istanze sindacali. In tutti e tre i tavoli si è sottolineata la necessità di invertire la rotta che vede le relazioni industriali ridotte al minimo, di modo da poter tornare a discutere come sindacato partecipe alle contrattazioni e non informato passivamente per alcune materie.

Un punto in comune ai tavoli uno, due e quattro è l'adeguamento salariale: attraverso la contrattazione e l'attività sindacale è stata sottolineata la necessità di rivedere al rialzo le remunerazioni per finalità distinte ma connesse. Si tratta infatti di una necessità che ha come scopo quello di garantire dignità (tavolo sulla famiglia) e potere contrattuale (tavoli su salario e CCNL).

Data l'anima singola dei tavoli negli aspetti da considerare, ogni gruppo ha elaborato ragionamenti peculiari.

Il tavolo relativo ai salari si è concentrato sulla necessità di considerare il salario minimo non come un provvedimento tout court ma un "paracadute" per quelle categorie di lavoratori che ancora non prevedono un CCNL.

Il tavolo relativo al CCNL ha invece sottolineato la necessità di istituire contratti di primo e di secondo livello perché, se il primo garantisce quantomeno una relativa tutela, è con il secondo che si possono cementare i diritti dei lavoratori sottoscriventi. Tutto ciò, fermo restando che i lavoratori devono assolutamente avere il diritto di aderire al contratto di riferimento e non a quello più utile al datore di lavoro.

Il terzo tavolo (rappresentanza e rappresentatività) si è invece soffermato sul diritto di sciopero evidenziando come l'evoluzione giuridica abbia regolamentato e depotenziato le possibilità dell'astensione collettiva dal lavoro ma, allo stesso tempo, come lo sciopero sia rimasto uno strumento essenziale per garantire una coscienza sociale e una coesione sindacale.

Il quarto tavolo, per la sua peculiarità, si è soffermato soprattutto sull'esigenza di garantire alle famiglie quelle garanzie (sanitarie, salariali, lavorative) affinché il nucleo familiare possa restare coeso e in salute psicofisica. Per ottenere ciò si è evidenziato come sia necessaria un'evoluzione culturale sia nei ruoli dei famigliari, in particolare della donna, sia lavorativa, accogliendo la possibilità di istituire la settimana lavorativa breve a parità salariale.

Il tavolo relativo alla previdenza sociale non ha avuto punti in comune con gli altri

WORKBOOK

tavoli a causa della sua peculiarità; ad ogni modo ha sottolineato che attualmente, per lo stato attuale delle pensioni, è necessario per ogni lavoratore investire sui fondi privati di previdenza poiché le leggi vigenti hanno imposto limiti di età e disponibilità economiche irrisorie rispetto all'attività lavorativa. Tutto ciò è peggiorato da un mondo del lavoro in cui la certezza e la continuità dell'attività lavorativa sono oramai ridotte al minimo. Il tavolo ha quindi sottolineato la necessità di differenziare l'età pensionabile delle diverse attività lavorative in base al carico di lavoro reale e quindi allargando una platea altrimenti troppo esigua. Parallelamente, il coefficiente di trasformazione deve avere dei correttivi per garantire che un abbassamento dell'età pensionabile non sia penalizzante per il lavoratore che già ha subito un mestiere usurante per anni.

Per ottenere un miglioramento della situazione fiscale dell'INPS il tavolo ha sottolineato la necessità di far emergere il lavoro nero affinché la base dei contribuenti aumenti e, al contempo, imponere un tetto massimo alle pensioni con calcolo retributivo, utilizzando l'eventuale surplus derivante dal delta con le pensioni calcolate con il sistema contributivo per incentivare le nuove immissioni nel mercato del lavoro.

Un ulteriore intervento dovrebbe essere quello di scorporare la previdenza dall'assistenza, di modo da non falsare il bilancio INPS.

È stato demandato alla Segreteria Nazionale l'approfondimento delle tematiche sviluppate nei tavoli, allegando al documento le sintesi prodotte dai gruppi di indirizzo.



Tavolo di lavoro n° 1

Il tema salariale e criticità collegate

Sempre più attuale, sia in ottica nazionale che comunitaria, è il tema dell'adeguatezza salariale, del salario minimo legale e, in generale, della retribuzione nel presente contesto socio-politico.

L'odierno scenario retributivo evidenzia rilevanti e significative criticità, essendo i salari italiani fra i più bassi in Europa e segnando una sostanziale riduzione rispetto a quelli degli ultimi 30 anni. In particolare, i salari italiani sono più bassi del 12% rispetto al 2008 in termini reali e attualmente la media nazionale degli stipendi lordi si aggira intorno ai 30.000 euro.

Sebbene sotto tale profilo si siano registrati lievi miglioramenti nel primo trimestre 2023 (secondo i più recenti dati ISTAT la retribuzione oraria media nel periodo gennaio-marzo 2023 è cresciuta del 2,2% rispetto allo stesso periodo del 2022, con un aumento dell'indice delle retribuzioni contrattuali orarie dello 0,1% rispetto al mese precedente e del 2,2% rispetto a marzo 2022) è evidente come il nostro Paese non sia ad oggi in grado di garantire un livello salariale pari agli altri contesti dell'Eurozona.

Se, da una parte, misure di politica del lavoro quali l'introduzione del salario minimo mirano a fissare delle soglie retributive idonee ad assicurare in modo uniforme e omogeneo dei livelli salariali minimi adeguati al sostentamento, dall'altra è necessario riflettere e intervenire con strumenti – sia normativi che contrattuali – che possano condurre a un incremento delle retribuzioni (non solo quelle minime).

Tale analisi deve chiaramente tenere in considerazione altro aspetto rilevante (strettamente collegato al tema salariale) ossia quello del costo del lavoro, che impatta in modo evidente sulla capacità delle aziende di rivedere gli aspetti retributivi.

Premesso che, sotto il profilo del costo del lavoro, l'unico strumento in grado di affievolire la pressione sulle aziende è quello normativo, per quanto invece attiene all'incremento retributivo, la contrattazione collettiva rappresenta una sede importante per potere apportare miglioramenti e correttivi all'attuale assetto dei rapporti di lavoro.

- *una contrattazione collettiva nazionale che non permetta la proliferazione di CCNL in concorrenza e garantisca la giusta retribuzione per ogni lavoro e professionalità;*
- *Il ruolo dei CCNL, di primo e secondo livello, la loro applicazione nei diversi comparti, nonché le ricadute dell'estremo frastagliamento della produzione e*

WORKBOOK

- del conseguente dilagare del numero degli appalti;*
- *una svolta delle imprese sugli investimenti da fare, perché la perdita di produttività che le imprese italiane scontano rispetto ai competitor delle altre nazioni europee ha comportato una perdita di competitività che deve necessariamente essere recuperata;*
 - *una concreta riforma sui costi che va da quella fiscale a quella della burocrazia, cominciando dal rivedere la formula dell'IPCA al netto del costo dei combustibili dall'emergenza dei costi dell'energia*

L'attuale quadro legislativo in materia di diritto del lavoro e sindacale trova ancora oggi le sue fondamenta principalmente nello Statuto dei Lavoratori, emanato nel 1970.

Per quanto riguarda il diritto di sciopero, esso – con riferimento alla disciplina dei servizi pubblici essenziali – è regolato dalla L. 146/1990.

Si tratta quindi di fonti legislative che riflettono un quadro storico delle relazioni sindacali risalente rispettivamente a oltre cinquanta e trenta anni fa.

Tale dato rende necessarie alcune riflessioni in ordine alla “tenuta” dell'impianto normativo sopracitato e alla sua attualità nell'odierno contesto storico, che appare oggi profondamente diverso da quello pregresso, sia per quanto concerne il mercato del lavoro e le nuove forme di rapporto di lavoro, sia in ordine al ruolo del sindacato e alla funzione che esso oggi assolve.

Partendo dal tema della rappresentatività, è stato sottolineato come essa rappresenti un concetto “pregiuridico” o sociologico, in virtù del quale deve essere riconosciuto come rappresentativo il sindacato capace di dare effettiva tutela agli interessi che si propone di rappresentare. Tuttavia, la rappresentatività assume rilievo giuridico nel momento in cui l'ordinamento statale le affida la funzione di qualificare e selezionare i soggetti collettivi. L'attribuzione di tale funzione di selezione ha trovato riconoscimento sostanziale all'interno dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori.

La norma, tuttavia, non reca alcuna definizione della rappresentatività né dei criteri sulla scorta dei quali un sindacato possa dirsi più o meno rappresentativo, lasciando dunque all'interprete l'onere di inquadrare i confini di tale nozione.

Tale carenza era già stata evidenziata dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 30 del 1990, la quale – pur ribadendo la conformità della norma in esame al dettato costituzionale – ha posto i riflettori sulla necessità di un intervento legislativo che apportasse correttivi alla citata formulazione normativa e ciò poiché già all'epoca la stessa veniva ritenuta scarsamente attuale: *“La Corte è tuttavia ben consapevole che, anche a causa delle incisive trasformazioni verificatesi nel sistema produttivo, si è prodotta in anni recenti una forte divaricazione e diversificazione degli interessi, fonte di più accentuata conflittualità; e che anche in ragione di ciò - nonché*



delle complesse problematiche che il movimento sindacale si è perciò trovato a dover affrontare - è andata progressivamente attenuandosi l'idoneità del modello disegnato nell'art. 19 a rispecchiare l'effettività della rappresentatività".

La Corte Costituzionale inoltre sottolineava l'esigenza di "dettare nuove regole idonee a invertere, nella mutata situazione, i principi di libertà e di pluralismo sindacale additati dal primo comma dell'art. 39 Cost.; prevedendo, da un lato, strumenti di verifica dell'effettiva rappresentatività delle associazioni, ivi comprese quelle di cui all'art. 19 dello Statuto; dall'altro la possibilità che le misure di sostegno - pur senza obliterare le già evidenziate esigenze solidaristiche - siano attribuite anche ad associazioni estranee a quelle richiamate in tale norma, che attraverso una concreta, genuina e incisiva azione sindacale pervengano a significativi livelli di reale consenso".

La sentenza sopracitata auspicava un intervento legislativo capace di fornire in modo univoco un sistema di misurazione della rappresentatività, eliminando la natura presuntiva di tale concetto in funzione di maggiore effettività e certezza.

Tale intervento legislativo non ha mai avuto luogo, con la conseguenza che – al netto delle modifiche conseguenti al referendum abrogativo del 1995 e alla sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013 – l'assetto normativo in tema di relazioni industriali e rappresentatività è rimasto immutato.

Ciò determina che oggi la rappresentatività rimane un concetto vago e non misurabile, non idoneo a garantire un corretto e sano andamento delle relazioni sindacali, le quali continuano a svolgersi in assenza di parametri certi e chiari per l'accesso alla contrattazione collettiva, con riflessi anche sui rapporti sindacali in azienda e sull'effettiva tutela dei lavoratori.

La maggiore criticità derivante da tale impostazione è rappresentata dal concreto rischio che il vigente sistema di relazioni industriali possa non garantire in modo serio il pluralismo sindacale e il rispetto dei principi costituzionali sulla libertà sindacale. Ciò poiché il quadro delineato dallo Statuto dei Lavoratori (art. 19) rende in sostanza molto complesso l'accreditamento e l'ingresso alle piattaforme contrattuali per quelle organizzazioni sindacali che, pur svolgendo in modo effettivo e organizzato attività sindacale, non vengono riconosciute in quanto non ritenute provviste del requisito – che rimane ad oggi incerto e ambiguo – della rappresentatività. Ciò a maggior ragione se si tiene conto della progressiva erosione che ha subito negli ultimi trent'anni lo strumento di conflitto per eccellenza, ossia lo sciopero. L'esercizio del diritto di sciopero ha, infatti, subito un costante ridimensionamento a seguito dell'entrata in vigore della L. 146/1990, la quale – pur circoscritta ai servizi pubblici essenziali – investe realtà settoriali eterogenee, nelle quali lo scenario del conflitto sindacale è andato incontro a una serie di significative limitazioni.

WORKBOOK

Inoltre, nel settore privato, i cambiamenti sociali, la precarizzazione e la progressiva diminuzione delle percentuali di adesioni ai sindacati hanno determinato un ricorso sempre più episodico allo strumento dello sciopero. Tali circostanze restituiscono oggi una configurazione dello sciopero quale strumento depotenziato e sempre meno incisivo rispetto agli scorsi decenni, con la conseguenza implicita che per le organizzazioni sindacali tale dinamica di conflitto ha un perimetro ridotto.

Coloro che pagano i costi più alti del disallineamento tra l'attuale assetto delle relazioni industriali e il quadro normativo vigente sono quelle realtà sindacali che si trovano nella condizione di dovere ottenere accreditamento sindacale in un sistema ancora legato al concetto obsoleto di rappresentanza e con mezzi di conflitto (lo sciopero) che, come detto, oggi risultano sensibilmente meno incisivi.



Tavolo di lavoro n° 2

La rappresentatività dei lavoratori, il diritto di sciopero e le relazioni industriali nell'attuale contesto normativo

L'attuale quadro legislativo in materia di diritto del lavoro e sindacale trova ancora oggi le sue fondamenta principalmente nello Statuto dei Lavoratori, emanato nel 1970. Per quanto riguarda il diritto di sciopero, esso – con riferimento alla disciplina dei servizi pubblici essenziali – è regolato dalla L. 146/1990.

Si tratta quindi di fonti legislative che riflettono un quadro storico delle relazioni sindacali risalente rispettivamente a oltre cinquanta e trenta anni fa. Tale dato rende necessarie alcune riflessioni in ordine alla “tenuta” dell'impianto normativo sopracitato e alla sua attualità nell'odierno contesto storico, che appare oggi profondamente diverso da quello pregresso, sia per quanto concerne il mercato del lavoro e le nuove forme di rapporto di lavoro, sia in ordine al ruolo del sindacato e alla funzione che esso oggi assolve.

Partendo dal tema della rappresentatività, è stato sottolineato come essa rappresenti un concetto “pregiuridico” o sociologico, in virtù del quale deve essere riconosciuto come rappresentativo il sindacato capace di dare effettiva tutela agli interessi che si propone di rappresentare. Tuttavia, la rappresentatività assume rilievo giuridico nel momento in cui l'ordinamento statale affida alla stessa la funzione di qualificare e selezionare i soggetti collettivi. L'attribuzione di tale funzione di selezione ha trovato riconoscimento sostanziale all'interno dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori.

La norma, tuttavia, non reca alcuna definizione della rappresentatività né dei criteri sulla scorta dei quali un sindacato potesse dirsi più o meno rappresentativo, lasciando dunque all'interprete l'onere di inquadrare i confini di tale nozione.

Tale carenza era già stata evidenziata dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 30 del 1990, la quale – pur ribadendo la conformità della norma in esame al dettato costituzionale – ha posto i riflettori sulla necessità di un intervento legislativo che apportasse correttivi alla citata formulazione normativa e ciò poiché già all'epoca la stessa veniva ritenuta scarsamente attuale: *“La Corte è tuttavia ben consapevole che, anche a causa delle incisive trasformazioni verificatesi nel sistema produttivo, si è prodotta in anni recenti una forte divaricazione e diversificazione degli inte-*

ressi, fonte di più accentuata conflittualità; e che anche in ragione di ciò - nonché delle complesse problematiche che il movimento sindacale si è perciò trovato a dover affrontare - è andata progressivamente attenuandosi l' idoneità del modello disegnato nell'art. 19 a rispecchiare l'effettività della rappresentatività".

La Corte Costituzionale inoltre sottolineava l'esigenza di "dettare nuove regole idonee ad inverare, nella mutata situazione, i principi di libertà e di pluralismo sindacale additati dal primo comma dell'art. 39 Cost.; prevedendo, da un lato, strumenti di verifica dell'effettiva rappresentatività delle associazioni, ivi comprese quelle di cui all'art. 19 dello Statuto; dall'altro la possibilità che le misure di sostegno -pur senza obliterare le già evidenziate esigenze solidaristiche- siano attribuite anche ad associazioni estranee a quelle richiamate in tale norma, che attraverso una concreta, genuina e incisiva azione sindacale pervengano a significativi livelli di reale consenso".

La sentenza sopracitata auspicava un intervento legislativo capace di fornire in modo univoco un sistema di misurazione della rappresentatività, eliminando la natura presuntiva di tale concetto in funzione di maggiore effettività e certezza. Tale intervento legislativo non ha mai avuto luogo, con la conseguenza che - al netto delle modifiche conseguenti al referendum abrogativo del 1995 e alla sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013 - l'assetto normativo in tema di relazioni industriali e rappresentatività è rimasto immutato.

Ciò determina che oggi la rappresentatività rimane un concetto vago e non misurabile, non idoneo a garantire un corretto e sano andamento delle relazioni sindacali, le quali continuano a svolgersi in assenza di parametri certi e chiari per l'accesso alla contrattazione collettiva, con riflessi anche sui rapporti sindacali in azienda e sull'effettiva tutela dei lavoratori.

La maggiore criticità derivante da tale impostazione è rappresentata dal concreto rischio che il vigente sistema di relazioni industriali possa non garantire in modo serio il pluralismo sindacale e il rispetto dei principi costituzionali sulla libertà sindacale. Ciò poiché il quadro delineato dallo Statuto dei Lavoratori (art. 19), rende in sostanza molto complesso l'accreditamento e l'ingresso alle piattaforme contrattuali per quelle organizzazioni sindacali che, pur svolgendo in modo effettivo e organizzato attività sindacale, non vengono riconosciute in quanto non ritenute provviste del requisito - che rimane ad oggi incerto e ambiguo - della rappresentatività.

Ciò a maggior ragione se si tiene conto della progressiva erosione che ha subito negli ultimi trent'anni lo strumento di conflitto per eccellenza, ossia lo sciopero. L'esercizio del diritto di sciopero ha, infatti, subito un costante ridimensionamento a seguito dell'entrata in vigore della L. 146/1990, la quale - pur circoscritta ai servizi pubblici essenziali - investe realtà settoriali eterogenee, nelle quali lo scenario del



conflitto sindacale è andato incontro ad una serie di significative limitazioni. Inoltre, nel settore privato, i cambiamenti sociali, la precarizzazione e la progressiva diminuzione delle percentuali di adesioni ai sindacati hanno determinato un ricorso sempre più episodico allo strumento dello sciopero. Tali circostanze restituiscono oggi una configurazione dello sciopero quale strumento depotenziato e sempre meno incisivo rispetto agli scorsi decenni, con la conseguenza implicita che per le organizzazioni sindacali tale dinamica di conflitto ha un perimetro ridotto. Coloro che pagano i costi più alti del disallineamento tra l'attuale assetto delle relazioni industriali e il quadro normativo vigente sono quelle realtà sindacali che si trovano nella condizione di dovere ottenere accreditamento sindacale in un sistema ancora legato al concetto obsoleto di rappresentanza e con mezzi di conflitto (lo sciopero) che, come detto, oggi risultano sensibilmente meno incisivi.

Tavoli di lavoro n° 3 e 4

L'importanza della garanzia della continuità lavorativa per la famiglia; la tutela del lavoro genitoriale e delle politiche di sostegno

Al centro del dibattito lavoristico e sindacale è sempre più presente il tema della famiglia, della genitorialità e, in generale, dell'equilibrio vita lavoro. Tali argomenti sono oggi di rilevanza primaria sia in relazione al nuovo scenario lavorativo che è emerso a seguito della diffusione della pandemia da Covid-19, sia nell'ottica dei – sempre più drammatici – dati sul livello di natalità nel nostro Paese che sono stati registrati negli ultimi anni.

I più recenti risultati ISTAT, infatti, riferiscono che al 31 dicembre 2022 la popolazione residente in Italia ammonta a 58.850.717 unità, ossia meno 179.416 unità rispetto alla stessa data del 2021 (-0,3%); dal punto di vista della natalità, nel 2022 si contano 392.598 nascite, 7.651 in meno rispetto al 2021 (-1,9%), nuovo record negativo che accentua la denatalità degli ultimi anni. Si tratta – a ogni evidenza – di un fenomeno strutturale le cui conseguenze possono essere assolutamente negative sotto più aspetti e sul quale è necessario intervenire per determinare un'inversione di tendenza.

Tali criticità investono anche il mondo del lavoro e devono essere analizzate in correlazione con punti chiave quali mercato del lavoro, precarietà, tutela della genitorialità. In primo luogo, l'attuale contesto italiano presenta ancora – seppur con dei lievi miglioramenti – alti livelli di inoccupazione e un elevato ricorso a forme di lavoro precario.

Gli interventi di politica legislative che si sono succeduti nell'ultimo decennio (o comunque dall'introduzione del Jobs Act in avanti) hanno da una parte scoraggiato il ricorso a forme di lavoro a tempo determinato e al lavoro parasubordinato (contratti a progetto e co.co.co.) e introdotto forme di flessibilità più strutturate (anche tramite la riforma degli ammortizzatori sociali e della NASPI), ma non sono comunque riusciti a garantire un incremento stabile dei livelli occupazionali né un flusso più bilanciato di ingresso e uscita dal mercato del lavoro, con la conseguenza che, come detto, la continuità lavorativa oggi continua a non essere tutelata in modo efficace, circostanza che incide in modo diretto sulla crisi demografica descritta in precedenza.

Inoltre, la mancata regolamentazione organica dei lavoratori autonomi (e un sistema di controllo e vigilanza poco efficace sul tema) ha portato al proliferare, in contesti produttivi eterogenei e diversificati, di forme di lavoro precario e privo di tutele (il fenomeno delle



“finte partite iva”) che inficia anch'esso la continuità lavorativa.

La risposta a tali problemi passa necessariamente da modifiche normative che da una parte circoscrivano in modo più netto e definito il perimetro del rapporto di lavoro (al fine di evitare “zone grigie” in cui trova il suo habitat il lavoro precario) e dall'altra, riservino un ruolo sempre più marginale a forme di rapporto di lavoro che non garantiscono una continuità sia occupazionale che retributiva.

In tale contesto, un ruolo chiave è svolto dal mercato del lavoro e dalle relative politiche, poiché è necessario predisporre in modo serio e strutturale una serie di interventi volti a implementare i contesti di incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel caso prevedendo anche forme di privatizzazione nella gestione di tale attività e, comunque, estendendo la platea degli attori coinvolti, dal momento che ormai da molti anni tale compito non viene assolto in modo adeguato dalle strutture amministrative incaricate.

Sotto il diverso profilo della tutela del lavoro genitoriale, anch'essa chiaramente collegata al tema della natalità e del contesto familiare, lo scenario post-pandemia ha posto i riflettori sull'esigenza di trovare meccanismi adeguati per consentire un corretto bilanciamento tra le esigenze di vita e di lavoro.

Allo stato attuale, il quadro normativo presenta strumenti che vanno in tale direzione (congedi parentali e permessi) ma che tuttavia risultano quantitativamente poco adeguati a rispondere alla crescente esigenza di protezione del lavoro genitoriale. In tale quadro, l'utilizzo in modo diffuso dello smart working che si è registrato a partire dal 2020 in Italia ha evidenziato l'importanza e la centralità di tale modalità di svolgimento della prestazione in un'ottica di equilibrio vita-lavoro; l'obiettivo in questi termini è far sì che lo smart working possa diventare una misura strutturale e non più soltanto legata al contesto pandemico.

Sia nell'ottica dei congedi e dei permessi, sia del ricorso allo smart working, la contrattazione collettiva riveste un ruolo chiave per potere supplire alle carenze legislative, individuando in modo più attento le esigenze relative ai vari settori produttivi e fornendo una disciplina più organica e dettagliata in ordine a tali istituti.

Allo stesso modo, la contrattazione collettiva ha la possibilità di intervenire in modo sempre più efficace in ordine agli strumenti di welfare (si pensi ad esempio a misure di sostegno per i costi legati ad asili o colf) che possono determinare un supporto concreto e pragmatico per le famiglie.

Tavolo di lavoro n° 5

Previdenza pubblica e privata

È evidente ai più che il mondo del lavoro in continuo cambiamento comporta il forte rischio di espellere lavoratori dal mercato del lavoro in età sempre più giovane per andare in pensione, ma troppo vecchi per restare nel mondo del lavoro che tecnologicamente richiede una continua formazione e una predisposizione ad adeguarsi alle nuove metodologie.

Questo fenomeno poi si incrocia con il costante invecchiamento della popolazione, situazione in espansione in tutto l'occidente, visto il costante trend di allungamento dell'aspettativa di vita. Due fattori che, se pur mettono in evidenza situazioni di criticità sociologiche, sommati al sistema fallimentare del primo pilastro della previdenza che si basa comunque su un sistema a ripartizione, rendono la situazione della previdenza in Italia il problema che politica e forze sociali si trovano a dover affrontare ogni volta con riforme che sistematicamente danno sempre meno garanzie per chi lavora con la speranza di poter un giorno godere dei frutti/risparmi di una vita e affrontare serenamente la vecchiaia senza pesare sui figli.

Le riforme attuate dagli anni '90 in poi hanno sempre abbattuto le rendite previdenziali a fronte di contribuzioni, durante la vita lavorativa, sempre più gravose. Al fine di compensare l'abbattimento della rendita previdenziale pubblica, i vari Governi hanno favorito con forti agevolazioni fiscali il rafforzamento del secondo e terzo pilastro. Rispettivamente dei fondi complementari chiusi o aperti, oppure i cosiddetti P.I.P. – Piano Individuale Pensionistico. Di fatto, la nuova impostazione ha favorito l'intervento della previdenza integrativa, etichettando il modello tradizionale come inefficiente e inadeguato.

Pertanto, i lavoratori sono ormai costretti a costruirsi, accanto alla pensione pubblica obbligatoria tradizionale a ripartizione, una nuova architettura fatta di forme di risparmio individuale a capitalizzazione specificatamente regolate e fiscalmente incentivate, proprio per compensare il deficit di copertura sociale offerto dalla previdenza obbligatoria.

La costruzione di un sistema "multipilastro" si è dimostrato funzionale per colmare il differenziale negativo tra pensioni percepite con il sistema a ripartizione retributivo rispetto a quello contributivo soprattutto con la determinazione dei tassi di sostituzione che vanificano le garanzie ogni qualvolta entrano in gioco il rapporto fra contribuzione, prestazioni e aspettativa di vita. Mettendo addirittura in discussione la garanzia costituzionale di adeguatezza della prestazione previdenziale.



DIFFICOLTÀ PER I GIOVANI?

Facendo riferimento ai giovani, posto che ad essi si possa applicare per intero **il sistema di calcolo contributivo**, metodo che richiede un periodo contributivo lungo e ben retribuito per poter offrire prestazioni di una qualche utilità, l'obiettivo di raggiungere una pensione adeguata è un percorso arduo.

Tale obiettivo sembra difficilmente realizzabile in presenza di percorsi lavorativi discontinui, che determinano inevitabilmente una contribuzione previdenziale ridotta! Nonostante il **“costruirsi una seconda pensione”** appaia una necessità improcrastinabile per le giovani generazioni, l'urgenza indifferibile di tale intervento non trova conferma nei dati relativi alle adesioni alla previdenza complementare.

Ad oggi soltanto il **18% dei lavoratori con meno di 35 anni** è iscritto a una forma pensionistica complementare, mentre il tasso di partecipazione sale al **24,7% per i lavoratori di età compresa tra i 35 e 44 anni e al 30,2% per quelli tra i 45 e 64 anni**. L'età media degli aderenti è di 44,6 anni, rispetto all'età media degli occupati, che si attesta a 42 anni.

Le motivazioni alla base della scarsa adesione dei giovani alla previdenza complementare possono essere ricondotte a molteplici fattori che riteniamo di sintetizzare nel seguente modo:

- Mancanza di adeguata conoscenza delle tematiche finanziarie e previdenziali;
- Eccessiva spinta verso i fondi complementari chiusi dove vendono un controllo del sindacato, soprattutto confederale, che gode di scarsa fiducia da parte di molti lavoratori;
- La fase congiunturale attuale dove il tema salariale e la necessità di una riforma fiscale diventano determinanti per liberare risorse da destinare al futuro rendimento pensionistico o all'investimento individuale;

L'adesione alla previdenza complementare da parte di un giovane lavoratore presenta difficoltà latenti, delle quali si deve avere contezza per fornire soluzioni rapide in grado di rispondere alle mutevoli esigenze della società e degli individui.

Servono strumenti idonei per supportare i lavoratori nei momenti di “non lavoro”, attraverso periodi di formazione e professionalizzazione che garantiscano la previdenza obbligatoria. Tali obiettivi potrebbero essere individuati nella contrattazione collettiva supportata dal sostegno pubblico.

È bene evidenziare che le perdite “potenziali” di un giovane che non aderisca a un fondo pensione non si limitano ai rendimenti non realizzati sui mercati finanziari; ma vanno conteggiati anche i mancati apporti di contribuzione datoriale e la rinuncia ai vantaggi fiscali. La possibilità della portatilità aziendale anche nei fondi aperti o p.i.p. aprirebbe il mercato a maggior trasparenza e più fiducia.

Concedere agli individui la possibilità di un ripensamento contribuirebbe a rimuov-

vere quel grave ostacolo alle adesioni rappresentato dal timore di una scelta irreversibile. La previdenza complementare, modulata alla luce delle best practices europee e delle sperimentazioni in atto, potrebbe rappresentare uno degli strumenti in grado di offrire risposte adeguate alle legittime aspettative dei giovani di oggi, pensionati di domani.

Previdenza e assistenza: urge la separazione

L'andamento della spesa per le prestazioni previdenziali del sistema obbligatorio si mantiene tutto sommato stabile (+3,54 miliardi rispetto al 2020).

Sale il costo delle attività assistenziali a carico della fiscalità generale: dal 2008, quando ammontava a 73 miliardi, l'incremento è stato di oltre 71 miliardi, con un tasso di crescita annuo di oltre il 6%.

Spesa pensionistica di natura previdenziale comprensiva delle prestazioni IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti) è stata nel 2021 di 238,271 miliardi, in salita dell'1,5% dai 234,736 del 2020: l'incremento è 0,4 punti percentuali meno dell'inflazione. Diminuisce il saldo negativo fra entrate e uscite, pari a circa 30,006 miliardi, quasi 9 miliardi in meno dai 39,3 del 2020. Su questo dato incide in particolar modo il disavanzo della gestione dei dipendenti pubblici, che evidenzia da sola un passivo di oltre 37 miliardi (erano 33 prima di COVID-19).

Spesa assistenziale

Nel 2021 risultano in pagamento 4 milioni 106mila 597 trattamenti di natura interamente assistenziale (invalidità civile, accompagnamento, assegni sociali, pensioni di guerra) e ulteriori 7 milioni 47mila 365 prestazioni tipicamente assistenziali (integrazioni al trattamento minimo, maggiorazioni sociali, importo aggiuntivo e quattordicesima mensilità). Al netto delle duplicazioni, i pensionati che percepiscono prestazioni totalmente assistite, e di fatto non sostenute da contribuzione, sono quindi 3 milioni 704mila 275, per un costo totale annuo di 21,728 miliardi.

La proposta più valida rimarrebbe quella di separare previdenza e assistenza, inoltre si nota che vi è un tema di adeguata comunicazione fra le istituzioni europee, perché dai dati Istat a Eurostat risulterebbe che l'Italia ha una spesa molto alta rispetto alla media europea, generando l'erronea convinzione che il sistema vada riformato; in realtà fra le soluzioni potrebbe essere valida una riforma delle politiche attive che riesca ad intervenire con efficienza sui punti critici del sistema.

Concludiamo dicendo che necessita agire sull'emersione del lavoro nero al fine di ampliare la base contributiva, incentivando contratti stabili, incentivi sulla fiscalità, ricerca di altre forme contribuzione. Tetto massimo delle pensioni con calcolo re-



tributivo, lasciando inalterato eventuale surplus delle pensioni derivanti dal calcolo contributivo; il delta di ricavo potrebbe incentivare il montante da destinare alle nuove immissioni nel mercato del lavoro.

Prevedere ulteriori forme di incentivazioni alla costruzione della pensione integrativa, salvaguardando la libera scelta del lavoratore. A fronte di un dato oggettivo dell'ultimo anno di 700 mila decessi e meno di 400mila nascite serve una spinta di incentivi sulla natalità, anche attraverso un quadro di politiche attive del lavoro.

Piattaforme Presentate da FAST - Confsal

Linee Guida di Piattaforma per il Rinnovo del Contratto della Mobilità Area Contrattuale Attività Ferroviarie 2024-2026

Premessa

Il Ccnl della Mobilità è lo strumento per migliorare le tutele del lavoro alla luce dei cambiamenti tecnologici e organizzativi che hanno investito il settore e per rispondere alle esigenze di conciliare sempre più i tempi di vita – lavoro. Ciò si rende ancor più necessario nella prospettiva di contribuire allo sviluppo di un trasporto di persone e merci che abbia come orizzonte strategico il potenziamento di servizi di mobilità sostenibile e per offrire al sistema paese una mobilità per il trasporto di persone e merci di qualità in linea con l'obiettivo di una riduzione dell'emissioni nocive e contribuire all'utilizzo di mezzi di trasporto non inquinanti. L'accelerazione dei cambiamenti sempre più veloci e le mutate esigenze di trasporto richiedono una maggiore chiarezza e certezza di regole che accompagnino le norme comunitarie e nazionali in materia di liberalizzazione e di obblighi di servizio pubblico in un contesto di politiche tese al miglior uso delle risorse pubbliche. Fermo restando che l'obiettivo del CCNL della Mobilità resta fondamentale, nel contesto attuale è necessario accelerare il processo di rinnovo contrattuale per assicurare regole certe, in un quadro legislativo di riferimento confuso, al fine di garantire sicurezza, sostenibilità, efficienza dei servizi in un mercato di concorrenza regolata. Pertanto, per il triennio 2024-2026, le Segreterie Nazionali presentano due piattaforme per i rinnovi dei contratti della Mobilità Attività Ferroviarie e degli Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-Tpl) per avviare il relativo confronto tra le parti. In tal senso il Contratto della Mobilità Attività Ferroviarie dovrà dare regolazione omogenea ad un settore che opera in modo integrato al servizio della mobilità delle persone e delle merci, e nel quale oggi gli attori rispondono a regole diverse e contratti di lavoro differenti, affinché esso garantisca una maggiore inclusività delle imprese che operano nel mercato ferroviario e maggiore uniformità del trattamento dei lavoratori del settore. Occorre un modello contrattuale che diventi strumento di regolazione ed orientamento dei processi di riassetto del trasporto ferroviario, che consolidi politiche di filiera in grado di valorizzare una sfida basata sull'innovazione e la qualità del lavoro. Il Contratto della Mobilità Attività Ferroviarie dovrà diventare l'unico riferimento normativo tra le Imprese del settore quale strumento necessario per incrementare



i diritti e le tutele delle professionalità del settore ferroviario, in contrasto alle politiche iperliberiste dei player europei del settore che spingono sulla revisione dell'attuale direttiva 2016/798 sulla sicurezza delle ferrovie europee e mettono in discussione i profili di esercizio unitamente al modulo equipaggi oggi vigente in Italia. Per sviluppare un modello di relazioni sindacali più moderno, il Contratto della Mobilità Attività Ferroviarie dovrà potenziare, a livello aziendale, le sedi di partecipazione e consultazione in cui lavoratori ed i loro rappresentanti dovranno avere parte attiva nella valutazione dei processi decisionali così come nella partecipazione ai risultati dell'impresa. Dovranno, altresì, essere preventivamente coinvolti sui processi decisionali strategici, in modo da poter esprimere le proprie opinioni e formulare proposte non solo per la salvaguardia dell'occupazione ma anche per il miglioramento dei livelli salariali e normativi. Premesso che le attività lavorative dovranno essere svolte dalla Società che garantisce il servizio, qualora si verifichi l'esigenza di affidare a terzi le predette attività, dovranno essere rafforzate le clausole sociali per tutto il personale che sarà coinvolto nei processi di affidamento dei servizi e delle attività accessorie e complementari attraverso gare di appalto o subentro a qualsiasi titolo. Nei bandi di gara per l'affidamento dei servizi in appalto bisogna prevedere l'obbligo, per l'appaltatore, di applicare ai propri dipendenti (diretti e indiretti) il Ccnl della Mobilità Attività Ferroviarie ed esigere una adeguata contrattazione d'anticipo tempestiva tra emanazione del bando di gara e successiva assegnazione nonché una corretta verifica della congruità della manodopera rafforzando la garanzia del passaggio diretto di tutti i lavoratori tra impresa cessante e subentrante. Bisogna altresì rafforzare gli organismi bilaterali e gli osservatori previsti a livello aziendale per contrastare gli eccessivi ribassi e la frammentazione dei lotti a base di gara e internalizzare quelle attività strumentali al servizio ferroviario. Il CCNL si pone l'obiettivo della tutela del reddito dei lavoratori interessati, la rivisitazione della classificazione professionale e dei relativi parametri, livelli e declaratorie, oltre ad una migliore gestione dei capitoli dedicati allo svolgimento del rapporto di lavoro, disciplina, diritti, doveri, tutele, orario di lavoro, relazioni sindacali. Si conferma la centralità del CCNL quale strumento per stabilire e rafforzare regole chiare su temi cruciali come l'organizzazione del lavoro, il governo delle trasformazioni e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, in funzione della conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Campo di applicazione

Il campo di applicazione sarà composto dall'attuale ambito di attività del contratto della Mobilità Attività Ferroviarie analogamente all'ambito della mobilità ferroviaria e di tutte le sue attività, dirette e indirette.

Decorrenza e durata

Il CCNL avrà durata triennale con decorrenza dal 1/1/2024 al 31/12/2026.

Sistema delle relazioni industriali

È necessario un nuovo equilibrio fra i due livelli di contrattazione, per cui la struttura e gli assetti devono essere caratterizzati da un modello di Relazioni Industriali che sappia definire impostazioni di indirizzo del contratto al primo livello e favorire lo sviluppo e l'orientamento della contrattazione aziendale. In questo senso gli strumenti relazionali devono evolvere per coinvolgere sempre di più le organizzazioni sindacali, costituendo in tutte le aziende "reali" Comitati di Partecipazione determinati per i confronti preventivi sui piani industriali e gestionali dell'impresa, negli appalti e negli affidamenti, dalle informative sui contratti di servizio con la pubblica amministrazione e sul sistema di gestione della sicurezza delle Imprese, consentendo di attuare processi di confronto e consultazione finalizzati ad una loro condivisione. In coerenza si dovranno consolidare politiche di filiera nella contrattazione di primo livello, garantendo quanto acquisito nella contrattazione aziendale e rivitalizzando il livello regionale delle relazioni attraverso l'attribuzione di specifiche competenze. Il CCNL della Mobilità /AF dovrà essere il riferimento normativo e retributivo applicato dalle imprese che operano nel mercato ferroviario.

Mercato del lavoro e costituzione del rapporto di lavoro

In questo capitolo si dovranno aggiornare e armonizzare le normative legislative che riguardano il rapporto di lavoro con l'obiettivo di incrementare le forme di lavoro stabile e di qualità.

Politiche di genere

Si conferma la volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro. In merito a ciò, dopo aver più volte trattato la tematica della parità nei CCNL che si sono succeduti con l'adozione di misure specifiche per garantire che il rapporto sia svolto in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività e nel rispetto della persona in ogni sua manifestazione, si ritiene di dover effettuare l'implementazione e l'aggiornamento degli strumenti contrattuali previsti al fine di rendere concreta in tutte le aziende la parità retributiva tra lavoratrici e lavoratori, anche mediante azioni formative dedicate a tale scopo è necessario definire politiche che siano in grado di garantire parità salariale e ambienti tutelati, prevedere l'adozione di una policy di parità di genere e inclusione, condivisa fra le Parti sociali, basata sullo sviluppo del tema dell'inclusione, contro ogni forma di discriminazione, ivi comprese quelle relative a disabilità, orientamento sessuale. Occorre il rafforzamento del ruolo e della rappresentanza reale dei CPO



e il loro allargamento, anche negli appalti ferroviari, per introdurre un meccanismo di controllo condiviso sulla determinazione degli organici che tenga oggettivamente conto dell'incidenza, anche potenziale, di: part-time, permessi legati alla genitorialità, esigenze di conciliazione e cura delle/dei caregiver.

Formazione continua

Occorrerà prevedere le sedi e gli strumenti adeguati, quali ad esempio enti bilaterali, dove analizzare i processi di trasformazione tecnologica che possano determinare la necessità di aggiornamenti e/o di riconversione professionale a partire dai lavoratori e dalle lavoratrici che non risultino più idonei alle qualifiche per le quali sono stati assunti. In un mercato in forte evoluzione, diventa fondamentale sviluppare e acquisire programmi di formazione continua, all'interno dei luoghi di lavoro, che garantiscano ai lavoratori i più alti standard formativi del settore.

Classificazione e inquadramento

Il sistema di classificazione del personale dovrà essere rivisto e adeguato a rispondere alle articolate e complesse professionalità, soprattutto derivanti dalle nuove tecnologie ed attività ed inerenti agli organi e sistemi di sicurezza, necessarie a dare risposte all'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi presenti nei vari settori rientranti nel campo d'applicazione. Vanno recepite ed inquadrate le nuove figure professionali.

Svolgimento del rapporto di lavoro

La disciplina del rapporto di lavoro necessita di una coerente omogeneizzazione per assimilare ed estendere le tutele e le garanzie a tutte le lavoratrici e i lavoratori delle diverse aree rientranti nel campo di applicazione del contratto della Mobilità Attività Ferroviarie. Le norme dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato ed esaustivo le materie relative ai reciproci diritti e doveri dei dipendenti e delle aziende. In questa sezione dovranno essere armonizzate le tutele necessarie a coniugare la posizione di lavoratore dipendente con le esigenze/necessità legate alla vita sociale e relazionale, alla salute e alla dignità della persona, nonché alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro, con i conseguenti obblighi di solidarietà e cura. Confermare la copertura della tutela legale e delle spese di giudizio per i fatti connessi all'esercizio delle proprie funzioni anche dopo l'interruzione del rapporto di lavoro. Si rende necessario, altresì, estendere la fase di confronto a livello aziendale per le materie connesse alla logistica, anche per garantire un adeguato riposo qualitativo all'interno dei turni di lavoro. In questo capitolo sarà contenuta anche la regolamentazione dei doveri del personale compresa la previsione delle possibili mancanze disciplinari e alle relative sanzioni applicabili in esito a procedure di garanzia precise e trasparenti. Infine, è opportuno implementare a livello contrattuale

ulteriori strumenti idonei a prevenire e gestire il fenomeno delle aggressioni, in ogni forma, al personale e ai viaggiatori.

Salute e Sicurezza

Basta morti, malattie professionali e infortuni sul lavoro. Occorre ridare valore al lavoro e alla salute e sicurezza in ogni contesto lavorativo; eliminare i subappalti a cascata e incontrollati, la precarietà e l'irregolarità contrattuale; contrastare la mancata o inadeguata sorveglianza sanitaria sul lavoro e sugli effetti sulla salute dei cambiamenti climatici. Introdurre la procedura "stop work authority". Bisogna investire nella formazione, anche a partire dalle scuole, nei controlli, moltiplicando su tutto il territorio nazionale il numero degli ispettori e aumentando i tecnici della ASL, nella messa in rete e connessione delle banche dati pubbliche, nella medicina preventiva e di genere, nel garantire la presenza, l'esercizio e la diffusione del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST). Bisogna, inoltre, sanzionare i datori di lavoro che non rispettano leggi e contratti, e collegare gli incentivi alle imprese a investimenti su salute e sicurezza. Favorire interventi migliorativi sia sul piano normativo che sul piano del rafforzamento del ruolo sindacale, ferma restando la necessità di dare continuità ai tanti impegni ministeriali su tale materia. Va posta come condizione la verifica sia dell'applicazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) che dell'effettiva partecipazione dei lavoratori alle dinamiche previste nei SGSL. Va, inoltre, verificata l'efficacia della procedura di soccorso al treno.

Orario di lavoro

In considerazione della necessità di conciliare i tempi di vita-lavoro, per il benessere ed il recupero psicofisico occorrerà rivedere l'insieme della prestazione lavorativa, riducendo e mitigando i carichi eccessivi, migliorando l'articolato contrattuale relativo alla normativa di lavoro in modo tale da generare una positiva ricaduta sull'occupazione, soprattutto alla luce delle mutate esigenze delle nuove generazioni e dei cambiamenti che hanno attraversato tutti i lavoratori a seguito dell'emergenza pandemica. L'innovazione tecnologica consente una trasformazione digitale diffusa all'interno del settore ferroviario e risponde alla crescente domanda di trasporto, ma vogliamo che ciò possa avere ricadute positive per tutti i lavoratori del comparto Attività ferroviarie, in particolar modo per il personale di esercizio e per i lavoratori turnisti, per mitigare gli appesantimenti della normativa di lavoro, prevedendo un miglioramento della qualità/quantità del riposo, dei tempi e della collocazione delle pause e dell'articolazione degli orari di lavoro. Nello specifico del personale degli equipaggi, anche rimodulando e rivedendo l'impianto complessivo nei Riposi fuori Residenza. In relazione all'allungamento del periodo lavorativo bisogna sviluppare misure alternative e attività sostitutive per le lavoratrici e i lavoratori in procinto della maturazione del



diritto a quiescenza. Si sottolinea come i temi dedicati al digitale, allo smart-working, al lavoro agile, si impongono oggi come argomenti strutturali e dunque parte fondamentale della contrattazione collettiva, come più in generale del processo di trasformazione in atto. Il lavoro da remoto non può costituire una diversa modalità di misurazione della prestazione, deve essere concepito, imperniato e modellato sulle esigenze concrete delle persone: qualità della vita, sostenibilità sociale e benessere lavorativo; deve essere specificata l'applicazione integrale di tutte le tutele previste dalla legge in materia di salute e sicurezza. Bisogna garantire l'applicazione del diritto generale di disconnessione, rendendo automatica la disconnessione da tutti i dispositivi elettronici al termine dell'orario di lavoro giornaliero. Le forme di lavoro da remoto non possono e non devono rappresentare nel settore occasione, strumento o presupposto per l'individuazione e/o la costituzione di rami di azienda, oggetto di future esternalizzazioni e/o delocalizzazioni.

Politiche attive di ricollocazione/riconversione del personale

Per far fronte alle dinamiche sempre più spinte di evoluzione dei contesti produttivi, all'interno del contratto vanno definite con le Associazioni Datoriali forme di ricollocazione/riconversione per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti in processi di riorganizzazione aziendale o in situazioni di sopraggiunta inidoneità fisica. Tale aspetto non può gravare sempre e solo sullo Stato che ha la facoltà di erogare gli ammortizzatori sociali. A tal proposito, in considerazione dell'allungamento del periodo lavorativo, in particolare per le mansioni usuranti, occorrerà verificare in concreto con le Associazioni Datoriali la possibilità di adibire, su base volontaria, i lavoratori, dopo un determinato numero di anni, ad altre attività anche attraverso la creazione di apposite banche dati che contengano le specifiche competenze maturate dagli stessi. Implementare la bilateralità e/o utilizzare strumenti legislativi disponibili per favorire un turnover adeguato ad anticipare la quiescenza per i lavoratori adibiti ad attività gravose e usuranti.

Welfare contrattuale

Si chiede lo sviluppo e l'incentivazione degli strumenti di welfare aziendale, anche nelle aziende appaltatrici, condivisi tra le parti, per promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano all'interno del settore (cd. Benessere organizzativo). Istituire polizze assicurative a tutela dei lavoratori inidonei alle mansioni svolte. Al fine di promuovere ed informare le lavoratrici e i lavoratori sulle iniziative intraprese in materia di welfare vanno previsti momenti di informazione anche sotto forma di assemblee retribuite. Occorre, altresì, trovare soluzioni contrattuali esigibili atte a contrastare il fenomeno delle omissioni contributive che costituisce un grave vulnus in tema di previdenza

WORKBOOK

complementare e assistenza sanitaria integrativa oltre che una forma di sleale competizione tra imprese.

Retribuzione

Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del contratto della Mobilità Attività Ferroviarie, la richiesta economica è di un incremento della retribuzione che recuperi pienamente il potere d'acquisto fortemente intaccato dall'inflazione e che punti ad una crescita del valore reale dei salari. Nel CCNL va ristretta la forbice che si è generata tra i lavoratori con differente anzianità lavorativa e sarà richiesto, inoltre, un adeguamento anche delle competenze accessorie e delle voci variabili della retribuzione al fine di giungere ad un TEC che superi il riferimento all'IPCA depurato dai beni energetici importati e recuperi pienamente il potere di acquisto dei lavoratori in questi anni di inflazione crescente. Vanno recuperate le code contrattuali relative alle indennità per D.L. e C.E.L. oltre a definire indennità specifiche per le nuove figure professionali. In considerazione di quanto sopra, si richiede un aumento complessivo del 18%.

L'invio alle controparti della presente piattaforma determina contestualmente la richiesta di formale avvio della trattativa di rinnovo contrattuale.

Roma, 11 luglio 2023



Piattaforma FAST-CONFISAL

CCNL degli Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-Tpl) da adesso in poi: CCNL della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori

Premessa

Il Ccnl della Mobilità è lo strumento per migliorare le tutele del lavoro alla luce dei cambiamenti tecnologici e organizzativi che hanno investito il settore e per rispondere alle esigenze di conciliare sempre più i tempi di vita – lavoro. Ciò si rende ancor più necessario nella prospettiva di contribuire allo sviluppo di un trasporto di persone che abbia come orizzonte strategico il potenziamento di servizi di mobilità sostenibile e per offrire al sistema Paese una mobilità per il trasporto di persone in linea con l'obiettivo di una riduzione dell'emissioni nocive e contribuire all'utilizzo di mezzi di trasporto non inquinanti. L'accelerazione dei cambiamenti sempre più veloci e le mutate esigenze di trasporto richiedono una maggiore chiarezza e certezza di regole che accompagnino le norme comunitarie e nazionali in materia di liberalizzazione e di obblighi di servizio pubblico in un contesto di politiche tese al miglior uso delle risorse pubbliche. Fermo restando che l'obiettivo del CCNL della Mobilità resta fondamentale, nel contesto attuale è necessario accelerare il processo di rinnovo contrattuale per assicurare regole certe, in un quadro legislativo di riferimento male interpretato, al fine di garantire sicurezza, sostenibilità, efficienza dei servizi in un mercato di concorrenza regolata. Pertanto, per il triennio 2024-2026, la Segreteria Nazionale FAST-CONFISAL, presenta due piattaforme per i rinnovi dei contratti della Mobilità Area Attività Ferroviarie e Area degli Autoferrotranvieri-Internavigatori per avviare il relativo confronto tra le parti, volto all'unificazione di un unico contratto della mobilità per l'intero settore al fine di evitare gli effetti del dumping salariale. In tal senso il Contratto della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori dovrà dare regolazione omogenea al servizio della mobilità delle persone e nel quale oggi gli attori rispondono a regole diverse e contratti di lavoro differenti, affinché esso garantisca una maggiore inclusività delle imprese che operano nel mercato del trasporto di persone e maggiore uniformità del trattamento dei lavoratori del settore. Occorre un modello contrattuale che diventi strumento di regolazione ed orientamento dei processi di riassetto del Trasporto Pubblico Locale, che consolidi politiche di filiera in grado di valorizzare una sfida basata sull'innovazione e la qualità del

WORKBOOK

lavoro. Dopo l'istituzione dell'ART (autorità di regolazione dei trasporti) occorre un ripensamento dell'assetto regolatorio di bacino, preferendosi un coordinamento a livello regionale, il che potrebbe essere utile dotare questi organismi di regolazione regionale delle strutture e del personale necessari per svolgere efficacemente i compiti attribuiti. Al contempo, andrebbero meglio precisati i poteri dell'ART e anche incrementata la sua capacità di "assorbire" le istanze regionali. Si potrebbero trarre spunti dai modelli di regolazione a rete in uso nel contesto UE, in modo da coniugare qualità tecnica e omogeneità della regolazione con l'adattabilità alle esigenze del territorio. Per quanto riguarda la sfera delle politiche aziendali è necessaria la promozione di sinergie tra imprese eliminando la frammentazione di aziende creatasi negli ultimi anni affinché si giunga ad obiettivi comuni in termini produttivi ed organizzativi a vantaggio dell'utenza e dei lavoratori del settore. Per sviluppare un modello di relazioni sindacali più moderno, il Contratto della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori dovrà potenziare, a livello aziendale, le sedi di partecipazione e consultazione in cui lavoratori ed i loro rappresentanti dovranno avere parte attiva nella valutazione dei processi decisionali così come nella partecipazione ai risultati positivi dell'impresa. Dovranno, altresì, essere preventivamente coinvolti sui processi decisionali strategici, in modo da poter esprimere le proprie opinioni e formulare proposte non solo per la salvaguardia dell'occupazione ma anche per il miglioramento dei livelli salariali e normativi. Premesso che le attività lavorative dovranno essere svolte dalla Società che garantisce il servizio, qualora si verifichi l'esigenza di affidare a terzi le predette attività, dovranno essere rafforzate le clausole sociali per tutto il personale che sarà coinvolto nei processi di affidamento dei servizi e delle attività accessorie e complementari attraverso gare di appalto o subentro a qualsiasi titolo. Nei bandi di gara per l'affidamento dei servizi in appalto nel rispetto del Regolamento 1370/2007 testo consolidato 2017, bisognerà prevedere l'obbligo, per l'appaltatore o azienda beneficiaria dell'affidamento, di applicare ai propri dipendenti (diretti e indiretti) il Contratto della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori con l'eliminazione dell'allegato "A" ed esigere una adeguata contrattazione d'anticipo tempestiva tra emanazione del bando di gara e successiva assegnazione nonché una corretta verifica della congruità della manodopera rafforzando la garanzia del passaggio diretto di tutti i lavoratori tra impresa cessante e subentrante, così come disciplinato dalla Direttiva 23/2001 testo consolidato 2015. Applicare il contratto nazionale attività ferroviarie alle strutture delle aziende che al loro interno svolgono anche i servizi ferroviari (ferrovie concesse). Bisogna altresì rafforzare gli organismi bilaterali e gli osservatori previsti a livello aziendale per contrastare gli eccessivi ribassi e la frammentazione dei lotti a base di gara e internalizzare quelle attività strumentali al servizio del Trasporto Pubblico Locale. Il CCNL si pone l'obiettivo della tutela del reddito dei lavoratori interessati, la rivisitazione della classificazione professionale e dei relati-



vi parametri, livelli e declaratorie, oltre ad una migliore gestione dei capitoli dedicati allo svolgimento del rapporto di lavoro, disciplina, diritti, doveri, tutele, orario di lavoro, relazioni sindacali. Si conferma la centralità del CCNL quale strumento per stabilire e rafforzare regole chiare su temi cruciali come l'organizzazione del lavoro, il governo delle trasformazioni e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, in funzione della conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Campo di applicazione

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone, secondo quanto di seguito disposto. Il presente CCNL regola, per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori, per i dipendenti delle aziende esercenti autolinee di competenza statale, nonché per i lavoratori impiegati nei servizi ausiliari per la mobilità, gli istituti propri della contrattazione nazionale e fissa, nei limiti specificatamente previsti, l'area di competenza aziendale, allo scopo di consentire una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche. Il presente "Campo di applicazione" abroga e sostituisce quanto previsto dall'art. 1 dell'Accordo Nazionale 23 luglio 1976, dall'articolo 1 dell'Accordo Nazionale 12 luglio 1985 e dall'articolo 1 dell'allegato A all'Accordo Nazionale 27 novembre 2000.

Decorrenza e durata

Il CCNL avrà durata triennale con decorrenza dal 1/1/2024 al 31/12/2026.

Sistema delle relazioni industriali

È necessario un nuovo equilibrio fra i due livelli di contrattazione, per cui la struttura e gli assetti devono essere caratterizzati da un modello di Relazioni Industriali che sappia definire impostazioni di indirizzo del contratto al primo livello e favorire lo sviluppo e l'orientamento della contrattazione aziendale. In questo senso gli strumenti relazionali devono evolvere per coinvolgere sempre di più le organizzazioni sindacali, costituendo in tutte le aziende "reali" Comitati di Partecipazione determinati per i confronti preventivi sui piani industriali e gestionali dell'impresa, negli appalti e negli affidamenti, dalle informative sui contratti di servizio con la pubblica amministrazione e sul sistema di gestione della sicurezza delle Imprese, consentendo di attuare processi di confronto e consultazione finalizzati ad una loro condivisione. In coerenza si dovranno consolidare politiche di filiera nella contrattazione di primo livello, garantendo quanto acquisito nella contrattazione aziendale e rivitalizzando il livello regionale delle relazioni attraverso l'attribuzione di specifiche competenze. Il Contratto della Mobilità Area Autofer-

rotranvieri-Internavigatori dovrà essere il riferimento normativo e retributivo applicato dalle imprese che operano nel mercato del Trasporto Pubblico Locale.

Mercato del lavoro e costituzione del rapporto di lavoro

In questo capitolo si dovranno aggiornare e armonizzare le normative legislative che riguardano il rapporto di lavoro con l'obiettivo di incrementare le forme di lavoro stabile e di qualità. Con l'inserimento nel nuovo decreto flussi delle aziende del settore per la difficoltà a reperire il personale, I cittadini comunitari dovranno avere gli stessi diritti e benefici eventualmente previsti dalla legislazione in essere rispetto agli immigrati regolari, sia per l'acquisizione delle abilitazioni professionali che per l'immissione al lavoro.

Politiche di genere

Si conferma la volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro. In merito a ciò, dopo aver più volte trattato la tematica della parità nei CCNL che si sono succeduti con l'adozione di misure specifiche per garantire che il rapporto sia svolto in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività e nel rispetto della persona in ogni sua manifestazione, si ritiene di dover effettuare l'implementazione e l'aggiornamento degli strumenti contrattuali previsti al fine di rendere concreta in tutte le aziende la parità retributiva tra lavoratrici e lavoratori, anche mediante azioni formative dedicate a tale scopo. È necessario definire politiche che siano in grado di garantire parità salariale e ambienti tutelati, prevedere l'adozione di una policy di parità di genere e inclusione, condivisa fra le Parti sociali, basata sullo sviluppo del tema dell'inclusione, contro ogni forma di discriminazione, ivi comprese quelle relative a disabilità, orientamento sessuale. Occorre il rafforzamento del ruolo e della rappresentanza reale dei CPO e il loro allargamento, per introdurre un meccanismo di controllo condiviso sulla determinazione degli organici che tenga oggettivamente conto dell'incidenza, anche potenziale, di: part-time, permessi legati alla genitorialità, esigenze di conciliazione e cura delle/dei caregiver. Formazione continua Occorrerà prevedere le sedi e gli strumenti adeguati, quali ad esempio enti bilaterali, dove analizzare i processi di trasformazione tecnologica che possano determinare la necessità di aggiornamenti e/o di riconversione professionale a partire dai lavoratori e dalle lavoratrici che non risultino più idonei alle qualifiche per le quali sono stati assunti. In un mercato in forte evoluzione, diventa fondamentale sviluppare e acquisire programmi di formazione continua, all'interno dei luoghi di lavoro, che garantiscano ai lavoratori i più alti standard formativi del settore.

Classificazione e inquadramento

Il sistema di classificazione del personale dovrà essere rivisto e adeguato a risponde-



re alle articolate e complesse professionalità, alle figure professionali che nel tempo hanno subito profonde trasformazioni e/o che sono addirittura scomparse, nonché soprattutto a quelle derivanti dalle nuove tecnologie, necessarie a dare risposte all'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi presenti nei vari settori rientranti nel campo d'applicazione. Le nuove figure professionali, relative ad ogni specificità del settore autot Ferrotranviario, metropolitano, degli internavigatori e lacuali, devono essere recepite, adeguate ed inquadrate rispetto al sistema classificatorio esistente.

Svolgimento del rapporto di lavoro

La disciplina del rapporto di lavoro necessita di una coerente omogeneizzazione per assimilare ed estendere le tutele e le garanzie a tutte le lavoratrici e i lavoratori delle diverse aree rientranti nel campo di applicazione del Contratto della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori. Le norme dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato ed esaustivo le materie relative ai reciproci diritti e doveri dei dipendenti e delle aziende. In questa sezione dovranno essere armonizzate le tutele necessarie a coniugare la posizione di lavoratore dipendente con le esigenze/necessità legate alla vita sociale e relazionale, alla salute e alla dignità della persona, nonché alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro, con i conseguenti obblighi di solidarietà e cura. Confermare la copertura della tutela legale e delle spese di giudizio per i fatti connessi all'esercizio delle proprie funzioni anche dopo l'interruzione del rapporto di lavoro. Si rende necessario, altresì, estendere la fase di confronto a livello aziendale per le materie connesse a garantire un adeguato riposo qualitativo all'interno dei turni di lavoro. In questo capitolo sarà contenuta anche la regolamentazione dei doveri del personale compresa la previsione delle possibili mancanze disciplinari e alle relative sanzioni applicabili in esito a procedure di garanzia precise e trasparenti in coerenza alla normativa vigente. Infine, è opportuno implementare a livello contrattuale ulteriori strumenti idonei a prevenire e gestire il fenomeno delle aggressioni, in ogni forma, al personale e ai viaggiatori.

Salute e Sicurezza

Occorre ridare valore al lavoro e alla salute e sicurezza in ogni contesto lavorativo; eliminare i subappalti a cascata e incontrollati, la precarietà e l'irregolarità contrattuale; contrastare la mancata o inadeguata sorveglianza sanitaria sul lavoro e sugli effetti sulla salute dei cambiamenti climatici. Introdurre la procedura "stop work authority". Bisogna investire nella formazione, anche a partire dalle scuole, nei controlli, moltiplicando su tutto il territorio nazionale il numero degli ispettori e aumentando i tecnici della ASL, nella messa in rete e connessione delle banche dati pubbliche, nella medicina preventiva e di genere, nel garantire la presenza, l'esercizio e la diffusione del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST). Bisogna, inoltre, sanzionare i

WORKBOOK

datori di lavoro che non rispettano leggi e contratti, e collegare gli incentivi alle imprese a investimenti su salute e sicurezza. Favorire interventi migliorativi sia sul piano normativo che sul piano del rafforzamento del ruolo sindacale, ferma restando la necessità di dare continuità ai tanti impegni ministeriali su tale materia. Va posta come condizione la verifica sia dell'applicazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) che dell'effettiva partecipazione dei lavoratori alle dinamiche previste nei Sistemi di Gestione Sicurezza sul Lavoro (SGSL). Le parti stipulanti si impegnano a sollecitare, presso le autorità competenti, la modifica del D.Lgs. 81 del 2008 S.M.I.. Il Decalogo (in allegato): 10 punti, ciascuno dei quali prevede ipotesi di modifica della normativa, soprattutto per quanto riguarda il coordinamento della vigilanza, l'informazione, la formazione, l'assistenza e la consulenza in materia di salute e sicurezza. La parola d'ordine è Prevenzione Partecipata, ovvero un'azione congiunta tra organi di vigilanza, datori di lavoro, delegati e lavoratori per attuare una prevenzione efficace.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro sarà di 38 ore settimanali su 4 settimane. Il rispetto delle Direttive, Regolamenti, Decisioni, C.d.s. e Normative Vigenti. In considerazione della necessità di conciliare i tempi di vita-lavoro, per il benessere ed il recupero psicofisico occorrerà rivedere l'insieme della prestazione lavorativa, riducendo e mitigando i carichi eccessivi, migliorando l'articolato contrattuale relativo alla normativa di lavoro in modo tale da generare una positiva ricaduta sull'occupazione, soprattutto alla luce delle mutate esigenze delle nuove generazioni e dei cambiamenti che hanno attraversato tutti i lavoratori a seguito dell'emergenza pandemica. L'innovazione tecnologica consente una trasformazione digitale diffusa all'interno del settore T.P.L e risponde alla crescente domanda di trasporto, ma vogliamo che ciò possa avere ricadute positive per tutti i lavoratori del comparto del Trasporto Pubblico Locale, in particolar modo per il personale di esercizio e per i lavoratori turnisti, per mitigare gli appesantimenti della normativa di lavoro, prevedendo un miglioramento della qualità/quantità del riposo e dell'articolazione degli orari di lavoro. Obbligo della consegna al lavoratore del prospetto paga copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro (L.U.L.) come da normativa vigente. In relazione all'allungamento del periodo lavorativo bisogna sviluppare misure alternative e attività sostitutive per le lavoratrici e i lavoratori in procinto della maturazione del diritto a quiescenza. Si sottolinea come i temi dedicati al digitale, allo smart-working, al lavoro agile, si impongono oggi come argomenti strutturali e dunque parte fondamentale della contrattazione collettiva, come più in generale del processo di trasformazione in atto. Il lavoro da remoto non può costituire una diversa modalità di misurazione della prestazione, deve essere concepito, imperniato e modellato sulle esigenze concrete delle persone: qualità della vita, sostenibilità sociale e



benessere lavorativo; deve essere specificata l'applicazione integrale di tutte le tutele previste dalla legge in materia di salute e sicurezza. Bisogna garantire l'applicazione del diritto generale di disconnessione, rendendo automatica la disconnessione da tutti i dispositivi elettronici al termine dell'orario di lavoro giornaliero. Le forme di lavoro da remoto non possono e non devono rappresentare nel settore occasione, strumento o presupposto per l'individuazione e/o la costituzione di rami di azienda, oggetto di future esternalizzazioni e/o delocalizzazioni.

Politiche attive di ricollocazione/riconversione del personale

Per far fronte alle dinamiche sempre più spinte di evoluzione dei contesti produttivi, all'interno del contratto vanno definite con le Associazioni Datoriali forme di ricollocazione/riconversione per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti in processi di riorganizzazione aziendale o in situazioni di sopraggiunta inidoneità fisica. Tale aspetto non può gravare sempre e solo sullo Stato che ha la facoltà di erogare gli ammortizzatori sociali. A tal proposito, in considerazione dell'allungamento del periodo lavorativo, in particolare per le mansioni usuranti, occorrerà verificare in concreto con le Associazioni Datoriali la possibilità di adibire, su base volontaria, i lavoratori, dopo un determinato numero di anni, ad altre attività anche attraverso la creazione di apposite banche dati che contengano le specifiche competenze maturate dagli stessi. Implementare la bilateralità e/o 7 utilizzare strumenti legislativi disponibili per favorire un turnover adeguato ad anticipare la quiescenza per i lavoratori adibiti ad attività gravose e usuranti.

Welfare contrattuale

Si chiede lo sviluppo e l'incentivazione degli strumenti di welfare aziendale, anche nelle aziende appaltatrici, condivisi tra le parti, per promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano all'interno del settore (cd. Benessere organizzativo). Istituire polizze assicurative a tutela dei lavoratori inidonei alle mansioni svolte. Al fine di promuovere ed informare le lavoratrici e i lavoratori sulle iniziative intraprese in materia di welfare vanno previsti momenti di informazione anche sotto forma di assemblee retribuite. Occorre, altresì, trovare soluzioni contrattuali esigibili atte a contrastare il fenomeno delle omissioni contributive che costituisce un grave vulnus in tema di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa oltre che una forma di sleale competizione tra imprese.

Retribuzione

Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione della Contratto della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori, la richiesta economica è di un incremento della retribuzione che recuperi pie-

namente il potere d'acquisto fortemente intaccato dall'inflazione e che punti ad una crescita del valore reale dei salari. Nel CCNL va ristretta la forbice che si è generata tra i lavoratori con differente anzianità lavorativa e sarà richiesto, inoltre, un adeguamento anche delle competenze accessorie e delle voci variabili della retribuzione al fine di giungere ad un trattamento economico complessivo (TEC) che superi il riferimento all'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA) depurato dai beni energetici importati e recuperi pienamente il potere di acquisto dei lavoratori in questi anni di inflazione crescente. Prevedere indennità oraria rispetto alla guida o condotta effettiva. Sarà inoltre prevista l'equiparazione economica tabellare rispetto all'equivalente della scala parametrica del settore ferroviario, al fine di favorire l'omogeneizzazione delle due aree contrattuali. In considerazione di quanto sopra, si richiede un aumento complessivo del 18% su tutti i livelli parametrici dopo aver applicato l'equiparazione economica del settore attività ferroviarie con quello degli autoferrottravvieri-internavigatori. Si richiede la rimodulazione dell'indennità inerente la giornata di ferie. A garanzia della tutela del diritto al pasto si richiede l'adeguamento dell'indennità mensa. (attualmente euro 16,50 prevista dal Ccnl del 28 Luglio 1989). Prevedere il ticket restaurant a tutti i lavoratori del settore quando l'orario di lavoro supera le 6 ore.

Disciplina Normativa

Due problemi di ordine generale meritano di essere segnalati. In primo luogo, un'esigenza di riordino della disciplina normativa. Ricordiamo la pluralità di enti che hanno attribuzioni normative ed amministrative in materia. Dopo il tentativo di riordino operato con il decreto legislativo n.422/8 del 1997, negli ultimi decenni il settore del trasporto pubblico locale è stato oggetto di vari interventi normativi, che hanno determinato una certa frammentarietà della disciplina. L'elaborazione di un codice o testo unico potrebbe consentire di operare una ricognizione della disciplina vigente. Questo fenomeno riguarda sia il diritto europeo, sia quello nazionale. Direttive comunitarie e legislazione e normative nazionali sono spesso in contrasto tra loro o non esattamente coordinate. Si richiede l'applicazione delle direttive comunitarie in materia del TPL. L'inapplicazione o la distorta interpretazione delle norme Comunitarie e nazionali risultano essere dannose ai lavoratori soprattutto per quanto concerne l'orario di lavoro e di alcuni diritti fondamentali normati e da garantire. Ripristinare come da contratti precedenti il periodo di comporto per sommatoria della malattia ai fini della conservazione del posto di lavoro a 18 mesi nell'arco di 36 mesi.

L'invio alle controparti della presente piattaforma determina contestualmente la richiesta di formale avvio della trattativa di rinnovo contrattuale.

Luglio 2023

I TAVOLI TECNICI



Introduzione

La Conferenza Organizzativa di Federazione della FAST - Confisal, tenutasi a Montesilvano dal 3 al 6 giugno 2024, dopo ampio e approfondito dibattito, arricchito anche dai lavori di nove tavoli tematici comprensivi di tutti gli ambiti del comparto, ha deciso di dare mandato alla Segreteria Generale per: aprire una fase di confronto con le altre Organizzazioni Sindacali e con le controparti per la progressiva riduzione dell'orario di lavoro nei trasporti che traguardi un miglior work life balance con la necessaria armonizzazione dei livelli di produttività del sistema trasporti, oltre ad aprire una fase di confronto con le altre Organizzazioni Sindacali, anche di mobilitazione della categoria, che faccia uscire dallo stallo delle trattative per arrivare velocemente al rinnovo dei contratti scaduti nel comparto dei trasporti. Non solo, nel contesto della Conferenza Federativa, è stato presentato un progetto innovativo sul Peer to Peer support, un approccio che ha le sue radici nel settore dell'aviazione e che si sta rivelando fondamentale in molteplici ambiti lavorativi. Questo strumento amplia il concetto del work life balance portandolo sino al benessere psicofisico dei lavoratori, richiamando l'attenzione sull'importanza di una salute intesa non solo come assenza di malattia fisica ma come stato di completo benessere. Visti i casi sempre più frequenti di tragici eventi, si è ritenuto come tale progetto possa essere applicato non solo al settore aereo, ma anche al settore del trasporto ferroviario e non solo. Ponendo l'accento sulla salute del lavoratore come priorità fondamentale per il miglioramento della sicurezza e dell'efficienza sul lavoro. Quello che le prossime pagine racchiudono, quindi è il frutto prodotto dalla discussione dei tavoli tematici che la Segreteria Generale ha sintetizzato e racchiuso in questo workbook per diffonderlo tra l'intera categoria.

Il Peer to Peer support

In occasione della conferenza federativa della Fast di giugno 2024 in qualità di responsabile dei piloti del trasporto aereo ho avuto la possibilità di esporre un progetto relativo al Peer to Peer support. Un'occasione per dimostrare quanto questo strumento mutuato dal mondo dei Piloti, dove ha avuto origine, possa essere universale ed essere applicato in molti altri ambiti sia del trasporto in senso lato ma ormai riconosciuto in moltissimi ambienti di lavoro.

Se come ha definito l'OMS la salute di una persona non è la sola assenza di malattia ma uno stato di completo benessere psichico, fisico e sociale dell'uomo dinamicamente integrato nel suo ambiente naturale e sociale possiamo comprendere bene come le logiche e gli approcci adottati fino ad ora per raggiungere questo benessere non siano più adeguati.

A seguito della tragedia del volo della Germanswings del 2015 l'EASA (European Union Aviation Safety Agency) dopo aver tratto le conclusioni investigative ha emesso una serie di raccomandazioni una tra tutte quella di sviluppare un nuovo modello di indagine sulla salute ed il benessere psicofisico piloti. Uno di questi nuovi strumenti messo a punto è stato il Peer to Peer support che tiene conto anche degli aspetti della salute come definiti dall'OMS.

L'idea di adottare nel mondo del trasporto di Fast in particolare su rotaia, ma anche in tutti gli altri settori di cui fast è portavoce è venuta dopo aver letto i report sull'incidente del freccia rossa del dicembre 2023. Da una prima analisi si è evidenziato una serie di fattori sul personale di condotta che sono stati sottovalutati e o non considerati. La storia complessiva pregressa del conducente e di tutti quei segnali che non sono stati colti sia dal punto di vista sia medico che psicosociale sono alla base di quanto accaduto. Se all'epoca il peer support fosse già stato in essere ci sarebbero state ottime probabilità nel prevenire questo incidente.

Il peer to Peer support È stato dimostrato che ognuno di noi tende ad avere piu



confidenza e libertà di pensiero quando ci troviamo tra pari, cioè tra amici e/o colleghi che condividono con noi lo stesso ambiente di lavoro e le stesse problematiche.

La premessa fondamentale del peer support infatti è che chi condivide la stessa esperienza professionale, tanto più se riveste caratteristiche di criticità, sia maggiormente in grado di comprendere gli aspetti emotivi che questa genera, così da poter essere di aiuto a chi ne fa richiesta.

In sintesi se mettiamo al centro prima l'uomo privilegiando la sua salute mentale ed il benessere emotivo sicuramente tutti ne trarranno beneficio che non è solo funzionale in termini sociali ma soprattutto in termini di sicurezza del lavoro e un enorme risparmio economico per l'azienda.

Tavolo tecnico APPALTI

01

Nella giornata del 05 giugno 2024 si è riunito il tavolo di lavoro tecnico per l'ambito riguardante il settore appalti, all'interno della conferenza di federazione FAST CONFISAL tenutasi a Montesilvano.

Il gruppo di lavoro formato da diverse espressioni territoriali ha visto la partecipazione dei seguenti componenti:

Daniel Di Martino (Lazio) , Farina Giuseppe (Abruzzo), Barrera Christian (Emilia), Rossi Maura (Lazio), Silvano Michele (Lazio), Pacca Francesco (Lombardia) , Dantone Pietro (Lombardia), Nabotche Stephane (Lombardia), Katanchi Flora (Marche), Ravinale Giorgio (Piemonte), Cautilli Giuseppe (Puglia), Tracina Gaetano (Sicilia), De Gaudio Giovanni (Sicilia), Compagnino Agatino (Sicilia), Vitale Roberta (Sicilia), Santamarena Eleonora (Toscana), Mihali Arben (veneto), Iannuzzi Gaetanov (Veneto) , Battistolli Orietta (Veneto).



Ambito

SALUTE E SICUREZZA

Problematiche riscontrate

Spesso i lavoratori non ricevono un'adeguata formazione sulle pratiche di sicurezza, aumentando il rischio di incidenti.

- *Pressioni sui Tempi*: Gli stretti tempi di consegna possono portare a comportamenti rischiosi, con lavoratori che potrebbero ignorare le procedure di sicurezza per rispettare le scadenze.
- *Comunicazione Inadeguata*: La mancanza di comunicazione tra appaltatori, subappaltatori e lavoratori può creare confusione su chi è responsabile di cosa in termini di sicurezza.
- *Equipaggiamento Inadeguato*: In alcuni casi, i lavoratori non hanno accesso ai dispositivi di protezione individuale (DPI) necessari o questi non vengono utilizzati correttamente.

Proposte

- *Formazione Continua*: Offrire corsi di formazione regolari per tutti i lavoratori coinvolti negli appalti, con particolare attenzione alle pratiche di sicurezza, l'uso corretto delle attrezzature e le procedure di emergenza.
- *Sorveglianza Sanitaria*: Implementare programmi di sorveglianza sanitaria che includano visite mediche periodiche per monitorare la salute dei lavoratori e identificare eventuali rischi per la salute il prima possibile.
- *Valutazione dei Rischi*: Eseguire valutazioni dei rischi dettagliate per ogni progetto di appalto, identificando le potenziali fonti di pericolo e stabilendo misure preventive specifiche.
- *Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)*: Garantire che tutti i lavoratori abbiano accesso ai dispositivi di protezione individuale adeguati e che siano formati sul loro corretto utilizzo.
- *Procedure di Segnalazione Incidenti*: Stabilire procedure chiare per la segnalazione e l'indagine degli incidenti, in modo che possano essere analizzati e prevenuti in futuro.
- *Standard di Sicurezza Contrattuali*: Inserire clausole contrattuali che richiedano il rispetto di standard di sicurezza specifici da parte degli appaltatori e dei subappaltatori.

Problematiche riscontrate

“Per garantire la stabilità dell’occupazione, durante le procedure di gara, si considera l’insieme dei lavoratori inclusi negli elenchi di cui al punto 2.2 art 16 del CCNL della Mobilità A/F. Questi lavoratori devono aver svolto le stesse attività oggetto della gara per almeno 9 mesi alla data di pubblicazione del bando. Questo requisito vale sia per i dipendenti dell’appaltatore principale che per quelli del sub-appaltatore autorizzato preventivamente dall’appaltante. Nel caso in cui il cambio di appalto avvenga dopo i tempi previsti dal bando di gara, i 9 mesi di lavoro nelle stesse attività oggetto della gara sarebbe giusto conteggiarlo dalla data di subentro nell’appalto.”

In caso di cambio d’appalto senza soluzione di continuità, il mancato preavviso deve essere garantito per i lavoratori che non soddisfano i requisiti per l’assunzione da parte del nuovo appaltatore. Resta inteso che l’assunzione potrebbe avvenire con modalità diverse rispetto a quelle precedenti.

Si ritiene opportuna una revisione dell’attuale orario di lavoro per il personale viaggiante, con l’obiettivo principale di ridurre i servizi giornalieri a 13 ore e regolamentare l’esigibilità della 14^a ora oggi esigibile previo accordo. Altresì si chiede di riallineare il riposo minimo, fuori residenza a 6 ore, oggi per gli appalti riducibile a 5.

I lavoratori degli Appalti Ferroviari, pur rientrando nell’alveo del CCNL della Mobilità AF, utilizzano i treni per recarsi a lavoro pagando l’intero importo del biglietto/abbonamento. Chiediamo che gli venga riconosciuta la CLC o quanto meno uno sconto di cui usufruire per l’acquisto degli stessi.

Per effetto dei molteplici cambi appalti che, nell’arco di un anno più volte possono interessare i lavoratori del settore, si riscontrano spesso problemi per la liquidazione di quanto stabilito, a titolo di Una tantum, in sede di rinnovo contrattuale. E spesso viene liquidata solo la quota parte di competenza dell’appaltatore subentrante esponendo i lavoratori a recriminare le differenze per le vie legali, con tempistiche eccessivamente lunghe e aggravio di spese che spesso portano i lavoratori a desistere dall’intraprendere tali percorsi.

Proposte

- *Art 16 Appalti, cambi appalto e trasferimenti d’azienda:* Nove mesi dalla data di cambio appalto e non dalla data di pubblicazione del bando;



segue CCNL

- Intervenire in modo chiaro per la Vacanza contrattuale;
- *Art. 17 Costituzione del rapporto di lavoro*: Esclusione dei lavoratori già dipendenti di impresa interessata da processi di trasferimento di attività per subentro di azienda, cambio appalto o trasferimento d'azienda dall'obbligo di produrre il certificato dei carichi pendenti ed il casellario giudiziale, in quanto il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità;
- *Art. 54 Risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso*: Il preavviso non è dovuto nel solo caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per effetto di cambio appalto, per i soli lavoratori assunti dal nuovo appaltatore.
- Per il personale viaggiante intervenire sull'orario di lavoro ed eliminare la deroga a 14 ore nonché allineare il riposo minimo nella fascia oraria 00/07 riducibile a 6 (come per il personale fs) e non 5
- Riconoscere la C.L.C. almeno per coloro che sono operanti per le aziende di appalto FS .
- Fissare procedure chiare, che non lascino spazio ad interpretazione, affinché le indennità riconosciute ai lavoratori a titolo di una Tantum nel caso non vengano erogate dalla Società siano comunque garantite ai lavoratori del settore.
- Dedicare una declaratoria specifica per il personale appalti senza lasciare ad interpretazione delle aziende.

Si richiede di stabilire che il valore minimo del buono pasto elettronico, defiscalizzato secondo le normative vigenti, sia fissato a 8 euro.

Inaccettabile qualsiasi le flessibilità in deroga alla legge.

Ambito RETRIBUZIONE

Problematiche riscontrate

La principale problematica che accomuna tutto il mondo degli appalti è riconducibile ad un eccessivo ribasso nell'aggiudicazione della gara di appalto.

Proposte

Il costo del lavoro non può essere parametro legato al ribasso di gare d'appalto, va pertanto garantita la retribuzione e la fattibilità di migliorare le condizioni di conciliazione vita-lavoro.

Tavolo tecnico CIRCOLAZIONE RFI

02

Nella giornata del 05 giugno 2024 si è riunito il tavolo di lavoro tecnico per l'ambito riguardante il settore circolazione di RFI, all'interno della conferenza di federazione FAST CONFISAL tenutasi a Montesilvano.

Il gruppo di lavoro formato da diverse espressioni territoriali ha visto la partecipazione dei seguenti componenti:

Virginia Macellari (Toscana), Battaglia Domenico (Calabria), D'Aloia Giovanni (Campania), Danesi Nevio (Emilia Romagna), Mazzotta Eugenio (FVG), Giannini Lorenzo (Liguria), Sironi Cesare (Lombardia), Serbassi Angelo (Marche), Campi-longo Alessandro (Puglia), Valdes Silvia (Sardegna), Genovese Salvatore (Sicilia).



Ambito

GESTIONE DEL PERSONALE

Problematiche riscontrate

CARENZA DI PERSONALE che porta a continue economie negli impianti del reticolo e nelle postazioni delle sale circolazione. Venendo economizzati spesso i sussidi, le spalle dei dco operatori e le scorte, ne consegue che i dipendenti non hanno modo di effettuare né le pause contrattuali, né le pause previste per i lavoratori videoterminali, oltre che a determinare un maggiore carico di lavoro in capo al singolo lavoratore. Con l'aumento del carico di lavoro vi è anche l'aumento dello stress da lavoro correlato e la difficoltà del recupero psicofisico, visto i soventi straordinari richiesti dall'azienda. Ne consegue che il margine di errore sul lavoro aumenta notevolmente.

Proposte

Fare un nuovo piano di assunzioni proporzionate alle carenze effettive di personale, che sono ben diverse da quelle su carta. Tenere conto nel CSA anche di tutte quelle assenze previste per permessi di legge che ad oggi non vengono calcolati quali ad es.: maternità, permessi per la legge 104, 151 ec. per i quali sono previste assenze anche di entità considerevole.

Ambito

ORARIO DI LAVORO

Problematiche riscontrate

Le 38 ore attualmente previste dal CCNL in vigore, non garantiscono per i lavoratori di cui alle lettere a) e c) dell'art. 27 del CCNL (lavoratori con turni avvicendati sulle 24h e lavoratori con turno in seconda) un adeguato recupero psicofisico in quanto l'avvicendamento dei turni con la compressione del riposo tra un turno e l'altro da 11 ore a 8 ore non consente un'adeguata work life balance.

Proposte

Nel nuovo CCNL previsto per il triennio 2024-2026, inserire nell'art. 27 un ritorno alle 36 ore settimanali, al fine di garantire ai lavoratori su turni una rotazione del riposo settimanale più uniforme, tenuto conto anche dell'importante ricambio generazionale avvenuto e le nuove esigenze del personale lavorativo più giovane.

Ambito

RETRIBUZIONE

Problematiche riscontrate

Ad oggi la retribuzione per le competenze e soprattutto per le indennità risulta essere del tutto insufficiente rispetto all'impegno richiesto al lavoratore, portando ad un gap tra chi lavora su turni rispetto a chi svolge lavoro negli uffici davvero ridicolo in confronto alla differenza della qualità di vita percepita dalle due categorie.

Proposte

Rivalutare, in fase di rinnovo contrattuale, oltre all'aumento della retribuzione base e all'adeguamento all'inflazione corrente, un aumento delle competenze e delle indennità del personale operativo, al fine di garantire un'adeguata remunerazione rispetto all'impegno ed al sacrificio che questi ultimi sono chiamati a fare, oltre alle responsabilità assunte e all'alto grado di professionalità raggiunta.

Ambito

SICUREZZA DEL PERSONALE NEGLI IMPIANTI

Problematiche riscontrate

Sovente si registrano segnalazioni di aggressioni ad opera di estranei al servizio ferroviario verso personale che svolge servizio in stazioni isolate o meno, in quanto tali impianti risultano sprovvisti di quelle che sono le misure di tutela e protezione del personale.

Proposte

Rivedere a livello nazionale quello che è lo stato di fatto delle stazioni ancora presenziate, se sono dotate o meno di barriere o strumenti atti ad impedire aggressioni ad opera di esterni, e fare un piano di ristrutturazione o integrazione di quelli che risulteranno manchevoli. Prevedere nei turni del personale della polizia ferroviaria dei giri di ispezione soprattutto nel periodo notturno di TUTTE quelle che sono le stazioni ancora presenziate. Dotare il personale operativo di strumenti di autodifesa.



Ambito

FORMAZIONE DEL PERSONALE SULLA SICUREZZA D'ESERCIZIO

Problematiche riscontrate

Ad oggi il personale riceve indicazioni su quelle che sono le novità normative soltanto in occasione di mantenimenti competenze e-mail aziendali contenenti DE e PE che però spesso non vengono illustrate da nessuno ed è in capo al dipendente l'autocomprensione di quello che vi è scritto, rischiando di dare interpretazioni sbagliate.

Proposte

Prevedere un TUTOR da assegnare in modo fisso al personale delle sale e degli impianti, come ad oggi è previsto per il personale mobile, che sia reperibile h24 e che sia a disposizione dei dubbi e delle incertezze normative degli operatori, che sia interpellabile al telefono sia in modo contingente nel momento di un'anomalia e che sia anche all'occorrenza chiamato in presenza per spiegare ai dipendenti le novità normative, eludendo così una volta per tutte la libera interpretazione di una norma, che potrebbe essere alla base di gravi incomprensioni che potrebbero mettere a rischio la sicurezza dell'esercizio.

Tavolo tecnico COMMERCIALE

03

Nella giornata del 05 giugno 2024 si è riunito il tavolo di lavoro tecnico per l'ambito riguardante settore del commerciale nel Gruppo FSI, all'interno della conferenza di federazione FAST CONFSAL tenutasi a Montesilvano.

Il gruppo di lavoro formato da diverse espressioni territoriali ha visto la partecipazione dei seguenti componenti:

Antonio Scalise (Lombardia), Ermanno Crudo (Lombardia), Cinzia Ferrara (Liguria), Luana Petese (Emilia Romagna), Gaia Giovannini (Marche), Valentina Melone (Abruzzo), Michele Lo Presti (Sicilia), Matteo Cecio (Toscana), Patrizia Cortese (Lombardia).



Ambito

**SALUTE E
SICUREZZA**

Problematiche riscontrate

I lavoratori sono esposti al rischio aggressioni sempre più frequente. Le azioni mitigative messe in campo fino oggi si sono rivelate insufficienti.

Proposte

Possibilità di semplificare il cartellino identificativo con l'inclusione della sola matricola.

Convenzione con parcheggi aziendali limitrofi ai posti di lavoro. Istituire dei tavoli periodici tra le strutture di security aziendali, gli Rls e i responsabili dei settori commerciali delle aziende, per monitorare periodicamente le criticità e produrre le azioni correttive.

Ammodernare le postazioni di lavoro per renderle confortevoli e sicure.

Ambito

CCNL

Problematiche riscontrate

Al fine di rendere professionalizzante la propria mansione di lavoro occorre riconoscerla a livello contrattuale.

Proposte

Definire la figura di customer room per il ruolo e le competenze adeguate.

Adeguamento indennità di denaro.

Riduzione dell'orario di lavoro.

Tavolo tecnico EQUIPAGGI

P4

Nella giornata del 05 giugno 2024 si è riunito il tavolo di lavoro tecnico per l'ambito riguardante gli equipaggi, all'interno della conferenza di federazione FAST CONF-SAL tenutasi a Montesilvano.

Il gruppo di lavoro formato da diverse espressioni territoriali ha visto la partecipazione dei seguenti componenti:

Peluso Vincenzo (Abruzzo), Di Polito Francesco (Campania), Amoruso Francesco (Emilian Romagna), Mazzotta Saverio (FVG), Di Stefano Filippo (Lazio), Di Varano Edoardo (Liguria), Ceprano Walter (Lombardia), Passaro Alfonso (Lombardia), Romano Valeria (Lombardia), De Simoni Giuseppe (Marche), Simonetti Irene (Marche), Motta Salvatore (Piemonte), Sechi Walter (Sardegna), Fisichella Giuseppe (Sicilia), Fabbricini Lucia (Toscana), Molinari Daniele (Trentino Alto Adige), Bollato Matteo (Veneto).



Ambito

SALUTE E SICUREZZA

Problematiche riscontrate

I lavoratori sono esposti al rischio aggressioni sempre più frequentemente. Le azioni mitigative messe in campo fino oggi si sono rivelate insufficienti.

Proposte

Tavolo permanente tra le società e FS Security con presenza di RLS e RSU. Doppio agente di scorta dalle 22 alle 6.

Modifica delle circolari per assegnazione del PDB per capienza posti e non come attualmente per vetture.

Possibilità di semplificare il cartellino identificativo con l'inclusione della sola matricola.

Ambito

ORARIO DI LAVORO

Problematiche riscontrate

L'orario di lavoro del personale degli equipaggi impatta negativamente sulla vita privata del dipendente e di conseguenza su quella familiare. Turni non regolari influenzano negativamente la vita privata, rendendo difficile pianificare attività personali e familiari. Avere lunghi periodi senza un fine settimana libero crea conflitti tra lavoro e famiglia. Questo può portare a stress e burnout oltre ad un minore impegno nel proprio sviluppo personale.

È necessario anche aumentare il riposo giornaliero, in maniera proporzionale rispetto alla lunghezza del turno, e comunque mai inferiore alle 14 ore per garantire ottimi livelli di attenzione e di sicurezza.

Una pausa che permetta al personale di rifocillarsi durante gli orari per il pranzo e la cena deve essere obbligatoriamente garantita, ma soprattutto fruita con i giusti tempi. Dare la possibilità al personale stesso di poter avere una pausa dignitosa con salette attrezzate almeno di toilette e acqua potabile.

La disponibilità va ridotta e normata in modo da renderla compatibile con le attuali norme che tendono verso la conciliazione dei tempi vita lavoro.

La manovra ed il traghettamento vanno retribuiti come condotta per l'elevato impegno e stress che queste procedure comportano, al pari della condotta se non peggio.

I TAVOLI TECNICI

segue

ORARIO DI LAVORO

Proposte

- Riduzione dell'orario di lavoro di 36 ore settimanale senza impatto negativo per la retribuzione.
- Egua distribuzione dei riposi settimanali di qualità, il riposo settimanale dev'essere minimo di due giornate solari con ripresa del servizio non in orario notturno.
- Il riposo giornaliero dev'essere minimo di 14 h, 18h dopo un servizio notturno e da evitare la ripartenza nello stesso giorno con servizi che terminano alle 1.
- La refezione deve essere di minimo 40 minuti e con fasce orarie ridotte alle attuali e deve mantenere il diritto al pasto.
- Riduzione delle giornate di disponibilità mensili.
- Rispetto del pagamento come condotta sia nella manovra sia nel traghettamento.
- Le pause devono essere fruite e organizzate in località che consentono l'utilizzo di servizi igienici e un corretto ristoro.

Ambito

RETRIBUZIONE

Problematiche riscontrate

Recupero inflazionistico sulle parti fisse che in quelle variabili fermi da troppi anni con una perdita importante del potere d'acquisto. L'anzianità va conteggiata dal primo giorno di assunzione, anche se con contratto di apprendistato.

Proposte

Minimo contrattuale, salario professionale, APA con aumento del 18% e conteggiate dal giorno di assunzione.
Incremento delle indennità condotta/scorta.



Tavolo tecnico MANUTENZIONE ROTABILI

05

Nella giornata del 05 giugno 2024 si è riunito il tavolo di lavoro tecnico per l'ambito riguardante la manutenzione dei rotabili, all'interno della conferenza di federazione FAST CONFISAL tenutasi a Montesilvano.

Il gruppo di lavoro formato da diverse espressioni territoriali ha visto la partecipazione dei seguenti componenti:

Martelli Salvatore (Campania), Cataneo Pasquale (Puglia), Santodirocco Domenico (Puglia), Zarlenga Federico (Abruzzo), Fortunio Luigi (Campania), Di Maio Roberto (Emilia), Fani Fulvio (FVG), Igliozzi Francesco (Lazio), Conte Carlo (Liguria), Posapiano Maurizio (Lombardia), Cecchini Gianluca (Marche), Nastasi Giuseppe (Sicilia), Vitiello Luigi (Toscana), Daniele Petrillo (Friuli Venezia Giulia).



Ambito

Partendo dalla piattaforma con le linee guida per il rinnovo del contratto della mobilità-area contrattuale ferroviaria 2024-2026, il tavolo tecnico ha ritenuto opportuno stilare dei punti ad implementazione della piattaforma.

Problematiche riscontrate

Le problematiche riscontrate in ordine al settore della manutenzione rotabili attengono al ruolo dei lavoratori interni al gruppo, all'interno dei processi di manutenzione.

Da anni ormai le logiche industriali mirano verso una sempre più spinta esternalizzazione delle attività, ad acuire maggiormente lo stato delle cose una serie di contratti stipulati dalle società (Trenitalia etc etc) con modalità di Full-Service verso le aziende costruttrici.

Tali condizioni stanno creando vulnus operativi, poiché le lunghe durate dei contratti verso le aziende esterne, interrompono anche la catena del sapere, che il più delle volte non può più essere tramandata.

Oltretutto il settore vive anche un momento di stasi rispetto alla classificazione professionale all'interno del CCNL vigente, che non tiene conto delle implementazioni tecnologiche intervenute in questi anni che hanno completamente stravolto anche la funzione di chi alcune attività deve eseguirle, si prenda come esempio, l'elaborazione e l'analisi dei dati diagnostici dei veicoli con software sempre più complessi e avanzati, la cui gestione rispetto ad anomalie, avarie e guasti, richiede una elevata capacità anche di coordinamento ed una spiccata professionalità specifica.

Dal punto di vista della retribuzione il settore sconta ritardi negli aggiornamenti delle indennità, rimaste ad accordi obsoleti che non hanno tenuto conto degli aspetti legati alla perdita del potere d'acquisto e alla forte inflazione che il nostro paese sta vivendo.

Anche per questo sarebbe opportuno aggiornare le indennità legate alle turnazioni e alle attività specifiche legate al settore.

Proposte

Per i punti: **premessa, campo di applicazione, decorrenza e durata**, si condivide quanto inserito nel workbook.

In riferimento al punto **sistema di relazioni industriale** in modo corale è emersa la necessità che l'analisi ovvero la riflessione che la nostra organizzazione si appresterà a fare, deve partire da un livello di conoscenze e di reali esigenze dei lavoratori e dell'azienda.

segue

Partendo dalla piattaforma con le linee guida per il rinnovo del contratto della mobilità-area contrattuale ferroviaria 2024-2026, il tavolo tecnico ha ritenuto opportuno stilare dei punti ad implementazione della piattaforma.

Di fondamentale importanza riteniamo opportuno ribadire la necessità di poter esplicitare la posizione dell'organizzazione in modo chiaro all'interno dei verbali di trattativa.

Relativamente al punto del **mercato del lavoro e costituzione del rapporto di lavoro** si suggerisce la necessità di prevedere, con maggiore incisività rispetto al passato, i periodi di affiancamento tra risorse umane in uscita e quelli in ingresso per il trasferimento di esperienze professionali maturate nel tempo, dai colleghi che si apprestano alla pensione, e difficilmente acquisibili nel mercato.

Tralasciando il punto **politiche di genere**, per completezza di trattazione, per quel che concerne il punto **"della formazione continua"** il tavolo ha espresso la necessità che tale formazione sia legata in modo sostanziale al processo di accompagnamento, nonché, di immissione e professionalizzazione nell'ambito del comparto lavorativo ferroviario. Prevedere, inoltre, per tale necessità, che le sedi e gli strumenti siano adeguati anche alla trasformazione dei processi in essere.

Classificazione e inquadramento su questo punto il tavolo ha espresso la necessità di rivedere, per alcune attività specifiche legate essenzialmente allo sviluppo tecnologico del materiale rotabile e delle apparecchiature/tecnologie utilizzate per le attività di revisione e manutenzione, il livello professionale di inquadramento assegnato all'atto dell'assunzione e/o durante il percorso professionale relativo al settore.

Per quanto attiene al punto **svolgimento del rapporto di lavoro** necessita che nell'organizzazione aziendale sia garantito un livello di organicità, unitario e professionale, del settore manutenzione. Sempre nell'ambito di questo punto la commissione ritiene prioritario l'avvio di una progressiva internalizzazione delle attività affidate attualmente all'esterno in quanto il ricambio generazionale in atto ha prodotto una riduzione del costo del lavoro, in combinato disposto, con la necessità ineludibile di riappropriarsi all'interno dell'organizzazione aziendale di fasi lavorative fondamentali per garantire una maggiore e migliore affidabilità dei processi manutentivi sia ciclica che corrente.

Per quel che riguarda il punto relativo alla **salute e sicurezza**, a tal proposito nel valorizzare ulteriormente il positivo contributo della campagna triennale TRA.IN.S. il tavolo ritiene di fonda-



segue

Partendo dalla piattaforma con le linee guida per il rinnovo del contratto della mobilità-area contrattuale ferroviaria 2024-2026, il tavolo tecnico ha ritenuto opportuno stilare dei punti ad implementazione della piattaforma.

mentale importanza rafforzare la sicurezza sui luoghi di lavoro. Rilevando infatti solo a tal riguardo le questioni relative alle internalizzazioni. Tale priorità, punto fondamentale dell'azione di sciopero, deve essere oggetto di accurate riflessioni, poiché, le esternalizzazioni delle attività inducono, talvolta, per l'aggiudicazione delle commesse a un forte compressione dei salari di personale, quindi del costo del lavoro, che si ripercuote anche sui capitoli di spesa legati alla sicurezza. Pertanto, al fine di innalzare il livello di sicurezza SSL, necessita che il piano formativo sia completato nella fase iniziale di immissione delle nuove risorse.

Per il capitolo relativo **all'orario di lavoro** la commissione pur ritenendo di fondamentale importanza l'approccio collaborativo del sindacato alle trasformazioni e alle riorganizzazioni aziendali in atto, propone per una maggiore conciliazione dei tempi vita-lavoro, una riduzione dell'orario di lavoro settimanale a parità di retribuzione, sottolineando l'ineludibile necessità di salvaguardare, attraverso la contrattazione, il pieno rispetto delle attuali previsioni normative in materia, declinate a più livelli OIL, UE, Nazionali e pattizie nonché del CCNL, per preservare la produzione, nonché, gli obiettivi di produzione aziendali unitamente alle esigenze palesate dalle maestranze. La commissione stigmatizza e porta come esempio negativo quanto sta accadendo in alcuni impianti di manutenzione ciclica/corrente, all'interno dei quali l'atteggiamento aziendale va in controtendenza a quanto sopra indicato.

Per le **politiche attive di ricollocazione e riconversione del personale**, la commissione ritiene opportuno proporre la reinternalizzazione di alcune attività attualmente date in appalto (es. portineria), come effettuato già nel passato, come proficui ambiti di diversa utilizzazione, per quei ferrovieri manutentori che per qualsivoglia motivazione abbiano conseguito ridotte capacità operative.

La commissione ritiene altresì di fondamentale importanza la possibile ricollocazione in altri ambiti settoriali (es. equipaggi) del personale con esperienza maturata nel settore manutenzione almeno quinquennale utile ad una duplice prospettiva. La prima di crescita professionale con l'utilizzo di competenze acquisite nel precedente percorso professionale di manutenzione

segue

Partendo dalla piattaforma con le linee guida per il rinnovo del contratto della mobilità-area contrattuale ferroviaria 2024-2026, il tavolo tecnico ha ritenuto opportuno stilare dei punti ad implementazione della piattaforma.

e verifica, la seconda in ambito settoriale aggiuntivo e diverso da quello di provenienza (Job-Rotation).

La commissione fa proprie le proposte del punto sul welfare riportate all'interno del workbook.

Relativamente al punto della **retribuzione** soprattutto in relazione alla difesa del reddito i commissari ritengono necessario rivalutare ed adeguare le indennità previste dall'attuale CCNL per il settore, anche a fronte di un'involuzione del nostro paese in termini salariali.

Il tavolo ritiene altresì fondamentale, riequilibrare gli **investimenti** anche su base territoriale del piano industriale precedente e di quello attuale. In particolare, le previsioni di investimento infrastrutturali, tecnologico e delle attrezzature devono essere riportate ad un livello medio di investimento nel mezzogiorno per gli impianti del settore di Trenitalia non inferiore al 34% come previsto per gli investimenti in conto capitale di ANAS e RFI.

Inoltre non può e non deve sfuggire ad una riflessione approfondita, la paventata chiusura di alcune officine per le quali riteniamo necessario agire più nella direzione di una riconversione infrastrutturale e del processo aziendale, anche in virtù dei possibili nuovi sviluppi che si ritengono indispensabili nel settore ferroviario, al fine di trasferire quote di traffico da mezzi meno sostenibili impattando positivamente sia sulla sostenibilità ambientale che economica, e nel contempo raggiungendo la finalità di evitare lo smantellamento di utili presidi manutentivi. Infine, relativamente al tema rilevante della **sostenibilità ambientale** sopra richiamato, riteniamo fondamentale utilizzare al meglio e in modo equo i fondi che arrivano dal PNRR e da altri canali di finanziamento al fine di migliorare ed incrementare l'efficientamento energetico e il miglioramento dei costi aziendali.



Tavolo tecnico MERCICI

06

Nella giornata del 05 giugno 2024 si è riunito il tavolo di lavoro tecnico per l'ambito riguardante il settore merci, all'interno della conferenza di federazione FAST CON-FSAL tenutasi a Montesilvano.

Il gruppo di lavoro formato da diverse espressioni territoriali ha visto la partecipazione dei seguenti componenti:

Del Mese Alessandra (Abruzzo), Todisco Claudio (Abruzzo), Del Mese Giuseppe (FVG), Petrillo Daniele (FVG), Iglizzi Francesco (Lazio), Biffi Giovanni (Lombardia), Salomoni Federico (Lombardia), Ferreri Andrea (Umbria).



Ambito CONCILIAZIONE TEMPI VITA LAVORO

Problematiche riscontrate

Sempre più spesso il riposo diventa fine a sé stesso e spesso il periodo di riposo viene intaccato, per ritardi molto frequenti nei turni di trasporto merci o per variazioni di turni dell'ultimo momento dovute a esigenze di servizio e spesso esigibili da parte delle aziende.

Proposte

Rispetto delle ore di riposo e Riduzione dell'orario di lavoro di 36 ore settimanale senza impatto negativo per la retribuzione.

Ambito SICUREZZA SUL LAVORO

Problematiche riscontrate

Ci sono imprese ferroviarie che non si adeguano al piano normativo previsto, il che comporta rischi per la sicurezza del lavoratore e dei colleghi sia dal punto di vista burocratico e lavorativo, sia dal punto di vista incidentale. Ad esempio risulta che alcune aziende non utilizzano abilitazioni previste da ANSF per gli spostamenti di manovra di un materiale vuoto tra due impianti. Altre volte, ad esempio sui turni di manovra, il capoturno deve svolgere più mansioni contemporaneamente, gestire il turno ed il personale mentre effettua manovre. Chiaro è che non tenendo la concentrazione sulle operazioni di manovra si rischia di causare incidenti anche gravi. Ancora in altre situazioni le aziende hanno uno spazio di gestione che permette di emanare POE interne che sovrappongono quella che è la normativa ANSF (es. conoscenze impianto, tempi ridotti a discapito delle procedure corrette di tutela e di sicurezza). Perlomeno sulla sicurezza non ci dovrebbe essere spazio di interpretazione e spazio normativo dal punto di vista aziendale.

Proposte

Chiarezza nell'interpretazione delle norme.

Ambito

RINNOVO CONTRATTUALE

Problematiche riscontrate

Nel settore del trasporto merci in Italia, esiste una notevole varietà contrattuale che interessa aziende che offrono gli stessi servizi, ma applicano contratti collettivi nazionali differenti. Questa frammentazione genera un significativo divario sia salariale che normativo tra i lavoratori, ostacolando la creazione di condizioni di concorrenza eque per le imprese e di pari dignità lavorativa per i dipendenti che svolgono mansioni analoghe.

Proposte

- Riduzione orario settimanale media Mese 36h.
- Servizi notturni due macchinisti sempre
- Servizi diurni Presenza di due agenti sempre.
- RFR 14,30h complessive come somma dei due periodi di lavoro giornaliero antecedente e seguente il RFR. La giornata seguente il RFR la prestazione Max non superiore alle 6h.
- Abolizione RFR diurni.
- RFR riposo tra i due servizi minimo 8h, comprensive di spostamenti e refezione.
- Pausa refezione minimo 45'.
- Riposo minimo settimanale 58h;
- Rivalutazione delle IUP;
- Rivalutazione giornata di ferie anche a seguito sentenze;
- Nuova definizione base operativa.

FONTE: CENTRO STUDI FONDAZIONE SMA

Nel settore del trasporto merci in Italia, esiste una notevole varietà contrattuale che interessa aziende che offrono gli stessi servizi, ma applicano contratti collettivi nazionali differenti. Questa frammentazione genera un significativo divario sia salariale che normativo tra i lavoratori, ostacolando la creazione di condizioni di concorrenza eque per le imprese e di pari dignità lavorativa per i dipendenti che svolgono mansioni analoghe. La mancanza di uniformità nei contratti collettivi alimenta disuguaglianze salariali e orarie, provocando divisioni fra i lavoratori e promuovendo una competitività negativa. Questa situazione richiede un intervento che miri a omologare il più possibile il panorama contrattuale, così da garantire condizioni di lavoro e trattamento economico omogenee per tutti.



Grazie al supporto del Centro Studi della Fondazione SMA, è stato condotto uno studio comparativo su tre contratti collettivi nazionali attualmente in uso nel settore ferroviario merci: ** CCNL Mobilità Area AF**, **CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-TPL)** e **CCNL Autotrasporto Merci e Logistica**. Dai risultati emerge quanto segue:

Contratto	Divisore Orario	Salario Medio Mensile	Salario Orario Minimo
CCNL Mobilità Area AF	160	€ 1.455,27	€ 9,10
CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-TPL)	169	€ 1.238,14	€ 7,33
CCNL Autotrasporto Merci e Logistica	168	€ 1.887,17	€ 11,24

Va sottolineato che, nel caso del CCNL Mobilità Area AF, oltre al salario tabellare, viene aggiunto un “salario professionale” che varia mensilmente da un minimo di circa € 15 a un massimo di € 364,02.

Le disparità emerse sono il riflesso di un percorso contrattuale frammentato, che poteva essere superato attraverso l'adozione di un CCNL unico della Mobilità, tentato nel 2008. Tuttavia, le pressioni delle lobby imprenditoriali, l'ideologia liberista legata all'autonomia aziendale e gli interessi di alcune organizzazioni sindacali hanno ostacolato la realizzazione di questo progetto.

Nonostante ciò, il personale del trasporto ferroviario continua a manifestare l'esigenza di maggiore chiarezza contrattuale e di un equilibrio concreto tra lavoro e vita privata (work-life balance), elementi fondamentali per il futuro del settore.

Tavolo tecnico RFI

07

Nella giornata del 05 giugno 2024 si è riunito il tavolo di lavoro tecnico per l'ambito riguardante RFI manutenzione infrastrutture, all'interno della conferenza di federazione FAST CONFISAL tenutasi a Montesilvano.

Il gruppo di lavoro formato da diverse espressioni territoriali ha visto la partecipazione dei seguenti componenti:

Pappalardo Teodoro (Emilia), Manna Marco (Lazio), Zama Andrea (Emilia), Zuccharino Andrea (Liguria), Pedemonte Marco (Liguria), Giacomo Rigano (Abruzzo), Antonio Simonelli (Calabria), Rodolfo Perricone (Emilia), Alfredo Bianco (Emilia), Di Bella Filippo (FVG), Fani Fulvio (FVG), Di Maggio Rocco (Sicilia), Abissinia Luca (Campania), Nicolò Alessandro (Calabria), Marsala Francesco (Calabria), Alvaro Giuseppe (Lombardia), Soro Alessio (Sardegna).



Ambito

FORMAZIONE E PROFESSIONALITÀ

Problematiche riscontrate

- I complessi cantieri di RFI, visto il costante ripetersi di incidenti con morti sul lavoro, richiedono un manuale di mestiere puntuale per circoscrivere in maniera ancor più dettagliata i perimetri di competenza di tutte le figure professionali per livello.
- Incentivare anche economicamente i percorsi professionali riteniamo sia un'opportunità per una sempre più qualificante crescita del personale.

Proposte

- **Assegnazione dell'appalto**, gioca un ruolo fondamentale, xkè viene assegnato con la formula del massimo ribasso, che indirettamente rafforza il dumping sociale facendo leva su regole contrattuali diverse tra loro.
- **Manuale di mestiere** che contenga chiaramente adempimenti normativi e responsabilità con definizione dei carichi di lavoro.
- **Tecnologia**, Incremento e supporto di formazione per l'accompagnamento all'utilizzo di nuove tecnologie.

Ambito

ELEMENTI RINNOVO CCNL

Problematiche riscontrate

- Rispetto alle nuove sfide che emergono con la nuova organizzazione del lavoro, costruita con un accordo del 10 gennaio, crediamo sia necessario riflettere sulla possibilità di individuare strumenti per le lavoratrici e i lavoratori che operano nei NODI delle grandi metropoli italiane, vista l'estensione territoriale e le difficoltà di mobilità.
- Altro elemento a nostro avviso ineludibile è un adeguamento del salario professionale di posizione, incomprensibilmente, dato l'ormai acclarato aumento di responsabilità e professionalità degli operatori della manutenzione, tra i più bassi a parità di livello.
- Necessario un chiaro e trasparente processo riguardo ai trasferimenti.
- I numerosi cantieri di RFI richiedono sempre più una presenza di DL e CEL, figure centrali nei complessi processi di sicurezza, queste professionalità richiedono un adeguamento chiaro sul prossimo rinnovo contrattuale rispetto alle norme vigenti che

segue

ELEMENTI RINNOVO CCNL

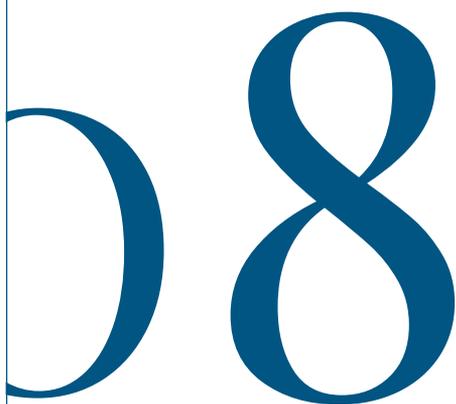
le regolano (codice degli appalti).

Proposte

- **Recepimento dell'accordo nazionale del 10 gennaio 2024**, con una regia centrale nazionale che supporti i territoriali e delinea percorsi di chiaro riferimento contrattuale. Con recepimento delle indennità economiche introdotte.
- **Indennità nodo**: istituire nuove indennità per le grandi aree metropolitane.
- **Salario professionale**: rimodulazione della scala classificatoria.
- **Trasferimenti**: una norma che permetta di fare la domanda di trasferimento su posizioni dichiarate dalla società annualmente disponibili nel territorio nazionale salvaguardando i principi già presenti nel ccnl vigente.
- **Nuove figure professionali**: rafforzare la tutela legale e gli adeguamenti normati dalle leggi in materia da figure professionali (direttori lavori -ecc.).



Tavolo tecnico SETTORE AEREO



Nella giornata del 05 giugno 2024 si è riunito il tavolo di lavoro tecnico per l'ambito riguardante i lavoratori di RFI, all'interno della conferenza di federazione FAST CONF-SAL tenutasi a Montesilvano. Il gruppo di lavoro formato da diverse espressioni territoriali ha visto la partecipazione dei seguenti componenti: Francucci Stefano (Lazio); Ronghi Antonio (Calabria); Tommasino Torzi (Lazio); Ivan Paquini (Marche);

Il tavolo tecnico essendo in crescita ed evoluzione all'interno della Federazione ha comunque provato a dare un contributo cercando di esplodere i vari aspetti della crisi, mettendo in luce la necessità di riforme urgenti e sostenibili per garantire un futuro migliore per tutti gli attori coinvolti nel trasporto aereo, lasciando un'apertura nelle proposte in quanto rimane aperto l'ambito di discussione delle stesse.

Il settore del trasporto aereo italiano è attualmente al centro di una crisi profonda e complessa, rappresentata emblematicamente dalla vertenza Alitalia. Con una storia di tentativi di risanamento falliti, la crisi ha avuto ripercussioni significative non solo sull'azienda, ma anche sulle condizioni di lavoro di migliaia di dipendenti. Licenziamenti, tagli salariali e un clima di incertezze occupazionali hanno messo in discussione la stabilità del settore e la dignità dei lavoratori. Allo stesso tempo, le pressioni lavorative sui controllori del traffico aereo e sugli operatori di terra, insieme alle infrastrutture aeroportuali al collasso, hanno ulteriormente aggravato la situazione.



Ambito VERTENZA ALITALIA

Problematiche riscontrate

- *Fattori di crisi:* La crisi di Alitalia ha rappresentato un caso emblematico nel settore del trasporto aereo, con diversi tentativi di risanamento falliti. Le problematiche principali includono:
- *Licenziamenti e riduzione del personale:* Migliaia di lavoratori sono stati licenziati o hanno subito riduzioni di orario.
- *Tagli salariali:* Le misure di austerità hanno portato a contratti collettivi ridotti, con salari diminuiti e peggioramento delle condizioni lavorative.
- *Incertezze occupazionali:* I continui cambiamenti nella gestione e nelle strategie aziendali hanno creato un clima di incertezza per i lavoratori.

Proposte

Work in progress...

Ambito CONDIZIONI DI LAVORO

Problematiche riscontrate

- *Stress e carico di lavoro:* Gli operatori di terra e di volo spesso affrontano un carico di lavoro elevato, con orari irregolari e turni prolungati che possono portare a stress e burnout.
- *Sicurezza sul lavoro:* Le preoccupazioni relative alla sicurezza sono diffuse, specialmente per i lavoratori di terra, che possono essere esposti a incidenti e infortuni.
- *Formazione e aggiornamenti:* La necessità di una formazione continua per affrontare nuove tecnologie e procedure può essere un punto di tensione, soprattutto se non accompagnata da adeguati investimenti.

Proposte

Work in progress...

Ambito

CONTROLLO DEL TRAFFICO AEREO

Problematiche riscontrate

- *Pressioni lavorative*: I controllori del traffico aereo che operano sotto elevata pressione, con responsabilità significative per la sicurezza aerea.

Le problematiche includono:

- *Stress e burnout*: Turni con carichi di lavoro sempre intensi e la necessità di mantenere sempre alta la concentrazione possono portare a problemi di salute.
- *Sottodimensionamento*: La mancanza di personale in alcune aree porta a carichi di lavoro ancor più elevati, aumentando il rischio di errori e incidendo sulla sicurezza.

Proposte

Work in progress...

Ambito

SETTORE DI TERRA

Problematiche riscontrate

- *Contratti precari*: Molti lavoratori di terra sono impiegati con contratti temporanei o a tempo parziale, il che porta a instabilità economica e mancanza di diritti.
- *Mancanza di progressione professionale*: Le opportunità di carriera sono limitate, causando frustrazione tra i lavoratori.
- *Condizioni di lavoro non ottimali*: Problemi come scarsa manutenzione delle attrezzature e ambienti di lavoro non sicuri contribuiscono al deterioramento della qualità della vita lavorativa.

Proposte

Work in progress...

Ambito

INFRASTRUTTURE AEROPORTUALI

Problematiche riscontrate

Le infrastrutture aeroportuali italiane, in quasi tutti gli scali principali, sono arrivate alla capacità massima di passeggeri gestibili, e questo per molte ore della giornata. Il coefficiente di riempimento medio degli aeromobili è passato in pochi anni dal 75 al 94% dell'estate 2024. Considerato che siamo tra i pochissimi Paesi ad aver aumentato di circa il 10% i volumi di traffico rispetto al perio-

segue

INFRASTRUTTURE AEROPORTUALI

do pre pandemico, la combinazione “più voli più pieni” ha intasato cieli e aeroporti. Questo fattore appesantisce enormemente il carico di lavoro di chi deve assolvere ai vari servizi. Cieli e aerostazioni intasate mandano in tilt il sistema e le sinapsi di lavoratori e passeggeri.

Proposte

Work in progress...

Ambito

RIFORME E SOSTENIBILITÀ

Problematiche riscontrate

- *Riforme necessarie:* È urgente una revisione delle politiche salariali e delle condizioni lavorative nel settore per garantire standard minimi di vita dignitosa per i lavoratori.
- *Sostenibilità occupazionale:* L'integrazione di pratiche lavorative sostenibili e la promozione della salute e del benessere devono diventare prioritarie, soprattutto in un settore ad alta intensità di lavoro.

Proposte

Work in progress...

Conclusioni

Il mondo del trasporto aereo affronta sfide significative, dai problemi legati alla vertenza Alitalia fino alle condizioni di lavoro dei vari gruppi di lavoratori. Affrontare queste problematiche richiede un impegno concertato da parte di tutte le parti interessate, inclusi i sindacati, le aziende e le istituzioni governative, per garantire un futuro più sostenibile e giusto per i lavoratori del settore.

Tavolo tecnico TPL

09

Nella giornata del 05 giugno 2024 si è riunito il tavolo di lavoro tecnico per l'ambito riguardante settore del trasporto pubblico locale, all'interno della conferenza di federazione FAST CONFISAL tenutasi a Montesilvano.

Il gruppo di lavoro formato da diverse espressioni territoriali ha visto la partecipazione dei seguenti componenti: Buongiovanni Marco (Segreteria Nazionale), Menegat Francesco (Lazio), Catalano Fabio (Calabria), Ventricini Fabio (Lazio), Amicuzi Alessandro (Lazio), Di Maria Giovanni (Lazio), Pani Luigi (Lazio), Colaci Giampiero (Lazio), Lucidi Andrea (Lazio), Tassi Domenico (Lazio), Pietrella Tiziano (Lazio), Intiso Giuseppe (Lombardia), Faranda Roberto (Piemonte), Lo Russo Oronzo (Puglia), Baglivi Vito (Puglia), Lai Roberto (Sardegna), Rondoni Paolo (Sicilia), Costanza Rosario (Sicilia), Avello Alessio (Toscana), Gattari Maurizio (Toscana), Antolini Giuseppe (Veneto), Cozzolino Alfonso (Veneto), Farina Denis (Veneto).



Ambito CCNL

Problematiche riscontrate

SLM Fast Confisal non firmataria del CCNL Autoferrotranvieri

Proposte

Sottoscrizione del CCNL di categoria che permetterebbe di esercitare il diritto di rappresentanza ai nostri dirigenti sindacali troppo spesso vessati ed emarginati nelle aziende.

Si propone di rilanciare il CCNL Unico della Mobilità, con l'obiettivo di superare le disuguaglianze salariali e normative tra i lavoratori del settore Trasporto Pubblico Locale (TPL) e ferroviario. La disparità retributiva, evidente tra il CCNL Autoferrotranvieri e il CCNL Mobilità Area AF, richiede un intervento urgente per garantire condizioni di lavoro eque.

FAST-Confisal intende promuovere una vertenza unitaria, coinvolgendo tutte le organizzazioni sindacali per eliminare queste disuguaglianze, assicurare la dignità lavorativa e difendere i diritti. L'obiettivo è creare un sistema contrattuale che favorisca una gestione professionale e sostenibile del settore, migliorando le condizioni lavorative e la qualità del servizio offerto.

Con questo approccio, FAST-Confisal si propone come interlocutore indipendente, deciso a promuovere un cambiamento autentico attraverso un contratto unico e una mobilitazione collettiva.

Riduzione dell'orario di lavoro di 36 ore settimanale senza impatto negativo per la retribuzione

Ambito AZIENDE TPL

Problematiche riscontrate

Miriade di aziende sul territorio nazionale

Proposte

Si propone un programma di riduzione e accorpamento delle aziende TPL, che passi da una revisione del modello gestionale a livello territoriale, per evitare che l'eccessivo frazionamento dell'offerta e la disparità di gestione portino a interpretazioni divergenti delle normative e a un calo della qualità dei servizi. L'obiettivo è favorire economie di scala e processi di standardizzazione che possano garantire un trattamento uniforme dei lavoratori e migliorare la sostenibilità economica delle aziende, anche attraverso fusioni o collaborazioni tra realtà più piccole.

I TAVOLI TECNICI

Ambito NORMATIVE

Problematiche riscontrate

Mancato rispetto normative

Proposte

Serve promuovere una campagna di sensibilizzazione presso gli enti regolatori per garantire l'osservanza delle normative nazionali ed europee, con particolare attenzione ai requisiti di sicurezza e alle condizioni lavorative. La proposta include l'istituzione di un monitoraggio annuale della conformità normativa da parte delle aziende, in collaborazione con le istituzioni competenti. FAST-Confsal si impegna a offrire supporto tecnico e legale per assicurare che le aziende rispettino non solo le norme esistenti, ma anche le migliori pratiche, e che eventuali violazioni siano perseguite.

Ambito APPALTI

Problematiche riscontrate

Affidamenti negli appalti

Proposte

Sollecitare interventi migliorativi per risolvere la problematica relativa agli affidamenti in appalto, soprattutto verso le gare a maggior ribasso.

Contrastare la pratica delle gare al massimo ribasso, si propone l'adozione di criteri di aggiudicazione che privilegino la qualità del servizio e la tutela dei lavoratori. In particolare, FAST-Confsal suggerisce che venga introdotta una ponderazione maggiore del criterio qualitativo negli appalti pubblici TPL e che le offerte siano soggette a verifiche periodiche sul rispetto delle condizioni contrattuali e salariali. La proposta include anche l'istituzione di un registro delle aziende aggiudicatrici, in cui siano evidenziate eventuali inadempienze, che possa fungere da strumento dissuasivo e da promemoria per le istituzioni locali.



Ambito

INIDONEI

Problematiche riscontrate

Ricollocazione degli inidonei

Proposte

Mobilità del personale inidoneo all'interno di un circuito che comprenda enti pubblici e amministrazioni locali.

Creare un sistema di mobilità per il personale inidoneo che possa facilitare il trasferimento e la ricollocazione tra enti pubblici e amministrazioni locali. Questo sistema dovrebbe prevedere accordi tra le aziende e le amministrazioni locali, garantendo al lavoratore inidoneo una transizione agevole a ruoli compatibili con le sue condizioni fisiche. Il circuito proposto sarebbe strutturato come una "rete di opportunità" per massimizzare le opzioni di ricollocamento, in particolare nelle aree meno servite.

Ambito

SALARIO

Problematiche riscontrate

Disparità salariali

Proposte

Eliminazione del doppio regime salariale tra neo assunti e personale anziano.

Promuovere l'equilibrio e la parità di trattamento tra tutti i lavoratori del settore Trasporto Pubblico Locale (TPL) e ferroviario. La necessità di un rinnovo contrattuale che superi le disparità salariali e normative tra il CCNL Autoferrotranvieri e il CCNL Mobilità Area AF è urgente e non più rimandabile. I divari retributivi, che vedono nel CCNL Autoferrotranvieri un salario minimo di 7,33 euro l'ora rispetto ai 9,10 euro dell'Area AF, raccontano la storia di una disparità radicata e ingiusta, mantenuta da anni e ormai insostenibile.

Si propone una riforma del regime salariale che elimini le disparità di trattamento tra neoassunti e lavoratori di lungo corso. La soluzione proposta prevede l'adozione di un'unica griglia salariale aggiornata, in cui i livelli retributivi non dipendano più dall'anzianità ma dalle competenze e dalle mansioni svolte. Questa nuova griglia potrebbe includere anche incentivi per la formazione e lo sviluppo professionale, così da valorizzare le competenze dei lavoratori e incentivare la permanenza e la crescita all'interno del settore TPL.

I TAVOLI TECNICI

Ambito

**Confederazione
CONFSAL**

Problematiche riscontrate

Isolamento nei territori

Proposte

Coinvolgimento delle segreterie regionali e territoriali Confsal nei rapporti con le istituzioni e le parti datoriali.

Ambito

INVESTIMENTI

Problematiche riscontrate

Carenze infrastrutturali

Proposte

Investimenti infrastrutturali per migliorare la qualità del lavoro e della velocità commerciale.

Servono investimenti mirati in infrastrutture di trasporto per migliorare la qualità del servizio e le condizioni di lavoro degli operatori TPL. La proposta include il rinnovo del parco veicoli e la modernizzazione delle reti, sia per il trasporto su gomma che per quello ferroviario. L'obiettivo è anche di adeguare le infrastrutture alle nuove esigenze legate alla transizione ecologica, promuovendo l'adozione di mezzi a basso impatto ambientale e di tecnologie innovative per il controllo della sicurezza e l'ottimizzazione dei tempi di percorrenza.

Ambito

LEGALE

Problematiche riscontrate

Organizzazione settore vertenze

Proposte

Istituzione di una consulta legale per la prosecuzione delle vertenze in ambito nazionale e territoriale.





Ambito SCIOPERO

Problematiche riscontrate

Tutela del diritto di sciopero.

Proposte

Difendere il diritto di sciopero come strumento imprescindibile di lotta sindacale, ma con proposte che mirino a migliorare la normativa attuale. La proposta prevede l'introduzione di una regolamentazione che, senza ostacolare il diritto di sciopero, garantisca un equilibrio tra il diritto dei lavoratori a manifestare e la necessità di continuità del servizio pubblico essenziale. FAST-Confesal propone un tavolo di confronto con le istituzioni e le aziende per rivedere le modalità di sciopero, eventualmente stabilendo soglie minime di servizio e procedure di mediazione per evitare conflitti protratti.

Ambito BENEFIT

Problematiche riscontrate

Istituti all'interno dei premi di produzione

Proposte

Premi di risultato che non prevedano l'inserimento degli istituti a tutela della salute e della disabilità (ad esempio donazione sangue, legge 104, ecc.).

Ambito PERSONALE FERROVIARIO E MACCHINISTI OGGI NEL TPL

Problematiche riscontrate

Corretto inquadramento contrattuale dei macchinisti

Proposte

Inquadramento del personale macchinista che opera nel TPL all'interno del CCNL attività ferroviarie.

CONFERENZA DI FEDERAZIONE

Montesilvano (PE) 3-4-5-6- giugno 2024



FAST
CONFESAL

UN FUTURO FORTE

SI COSTRUISCE INVESTENDO

**NELLE GIOVANI
GENERAZIONI**

Sfide e cambiamenti



CONFESAL

CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



