



Lavoro Privato Attività Ferroviarie

Mentre per le lavoratrici e i lavoratori delle società del Gruppo FSI si definisce ogni giorno più chiaramente il costo che padronato e dirigenza societaria intendono imporre attraverso le politiche di privatizzazione delle attività ferroviarie, si prospetta in modo sempre più evidente quale sarà l'esito della "trattativa segreta" tra GCIL, CISL, UIL, ORSA, FAST e UGL e le associazioni padronali di categoria, per il rinnovo del CCNL Attività Ferroviarie.

In tutti i settori del gruppo si registra il disagio di lavoratrici e lavoratori alle prese con incertezze organizzative, carichi di lavoro decisi arbitrariamente dalla dirigenza aziendale, mancati riconoscimenti professionali, carenze croniche di organici, aumento dei nastri di lavoro giornalieri e settimanali, riduzione dei riposi, incremento delle prestazioni notturne e straordinarie non concordate, diminuzione della sicurezza sul lavoro; mentre si fa sempre più evidente la volontà padronale di smantellare il potenziale produttivo delle società del Gruppo FSI e soprattutto l'impianto contrattuale dei ferrovieri.

Tutto questo è emerso dalle decine di assemblee che USB, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali di Base delle ferrovie, hanno tenuto in tutta Italia negli impianti del personale mobile, della manutenzione infrastrutture, degli uffici, delle biglietterie, delle officine, degli appalti ferroviari, dove lavoratrici e lavoratori hanno evidenziato la grave autoreferenzialità di GCIL, CISL, UIL, ORSA, FAST e UGL sulla conduzione della trattativa in corso, e la precisa sensazione che l'esclusione dei ferrovieri dalla discussione di una piattaforma rivendicativa condivisa, sia confacente agli obiettivi di arretramento contrattuale che il padronato vuole imporre alla categoria, e che dunque occorra contrapporre a questo stato di cose un'azione sindacale costruita dalla base, condotta con determinazione e promossa dal sindacalismo conflittuale delle ferrovie.

Di seguito la piattaforma rivendicativa, formulata sulla base delle suddette assemblee, e redatta congiuntamente dalle OOSS del sindacalismo di base delle ferrovie.

PIATTAFORMA GENERALE RIVENDICATIVA DEI FERROVIERI CCNL 2016

La piattaforma definita in questo documento è il risultato di assemblee spontanee nate nei posti di lavoro a seguito delle trattative contrattuali tra azienda e sindacati firmatari. Come risposta ai vari comunicati sullo stato della negoziazione contrattuale i lavoratori di ogni divisione si sono riuniti in varie assemblee per stabilire un percorso alternativo, che tenesse conto delle volontà di chi, troppo spesso, vive le conseguenze di scelte inique approvate ai tavoli. A partire dalle assemblee del personale mobile di Bari, del Veneto e di Firenze fino a tutt'Italia, si è diffusa un'energia nuova, senza il supporto di alcuna sigla. Da questi appuntamenti prende sostanza e contenuti la piattaforma rivendicativa, che mostra un differente modo di approcciarsi alle negoziazioni di un CCNL perché portavoce dei lavoratori stessi. Il sindacalismo di base, riunito in un fronte di quattro sigle, ritiene consono il metodo assembleare: ne ha favorito la diffusione, fissato appuntamenti trasversali sui territori e di sintesi nazionale in tre incontri aperti a Roma (18/05/2016, 8/06/2016, 25/07/2016), cui hanno partecipato spezzoni di altre sigle, singoli attivisti e lavoratori sciolti da appartenenze. Le piattaforme di categoria sono state portate a

sintesi unitaria in questo documento e non è stato aggiunto nulla al di fuori dei materiali provenienti dalle assemblee (compendiate nelle fonti finali) se non nella parte generale ove necessitava estrarre i temi dalle specifiche richieste. In particolare, la presente piattaforma rivendica i seguenti punti: ➤ Inserimento tra gli armonizzandi dell'articolo 24 del decreto di legge numero 201 del 2011 dei ferrovieri (vecchi e nuovi assunti) che appartengono ai settori Macchina, Bordo, Navigazione, Manovra, Verifica e Formazione Treni, a cui era ancora applicata la speciale disciplina pensionistica; progressiva estensione della speciale disciplina pensionistica a tutti i ferrovieri dell'esercizio. ➤ Abbassamento dei limiti delle prestazioni notturne annuali ai fini dell'accesso ai benefici previsti per le attività usuranti o verso chi effettua i turni notturni, ma non rientrano tra i lavoratori di cui al paragrafo precedente. ➤ Ampliamento e mantenimento dei diritti previsti nella parte generale dell'attuale CCNL-AF. ➤ Sterilizzazione contrattuale del Jobs Act. ➤ Re-internalizzazione progressiva nelle imprese di trasporto di tutte le attività esternalizzate a partire da quelle inerenti l'esercizio ferroviario, la manutenzione, la sicurezza in generale. ➤ Clausole contrattuali che vadano ad ampliare le tutele previste dalla legge in caso di cambio appalto; certezza del riassorbimento di tutto il personale, alle stesse condizioni contrattuali, con mantenimento dell'anzianità, trasferimento TFR, garanzia di solvenza sul committente in caso d'insolvenza della ditta cedente, le cui garanzie dovranno essere specificate nel contratto di appalto. ➤ Logistica specifica per tutto il personale utilizzato in attività a turni: dai parcheggi nelle stazioni, alle strutture di pernottamento, consumazione dei pasti, trasferimenti con mezzi non ferroviari. ➤ Limitazione della fascia di flessibilità per refezione dalle ore 11:30 alle ore 14:30 e dalle ore 18:30 alle ore 21:30; accesso al pasto aziendale per intacco delle fasce e inglobamento nell'orario di lavoro in caso d'impossibilità di poter usufruire dei tempi di refezione al di fuori. ➤ Orario settimanale fissato in 36 h dove a fini normativi il lavoro si definisce: a) Diurno quando interamente collocato nella fascia 6:00-23:59; b) Notturno quando intacca la fascia 00:00-5:59 ➤ Abolizione delle divisioni in FSI Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL si richiedono le specificazioni per i seguenti settori con le piattaforme elaborate nelle avvenute consultazioni di settore: ➤ Piattaforma rivendicativa personale viaggiante (Capitolo 2); ➤ Piattaforma rivendicativa personale officine manutenzioni rotabili (Capitolo 3) ; ➤ Piattaforma rivendicativa settore del movimento (Capitolo 4); ➤ Piattaforma rivendicativa settore manutenzione infrastruttura (Capitolo 5).

INDICE 1 INTRODUZIONE

| | |
|--|-------------|
| PARTE GENERALE | 3 2 |
| PIATTAFORMA RIVENDICATIVA DEL PERSONALE | |
| VIAGGIANTE | 5 2.1 PARTE |
| NORMATIVA | 5 |
| 2.1.1 ORARIO DI | |
| LAVORO | 5 2.1.2 |
| RIPOSI | |
| ... 5 2.1.3 PRESTAZIONE | |
| GIORNALIERA | 5 2.1.4 |
| LIMITI DI | |
| CONDOTTA/SCORTA | 5 2.1.5 |
| EQUIPAGGIO DI CONDOTTA E SQUADRA MINIMA DI | |
| SCORTA | 5 2.1.6 |
| PAUSE | |
| ... 5 2.1.7 | |
| REFEZIONE | |
| ... 5 2.1.8 TERMINE DEL | |
| SERVIZIO | 5 2.1.9 |
| LOGISTICA/ | |
| TRASFERTE | 6 2.2 |
| PARTE | |
| ECONOMICA | 6 |
| 2.2.1 | |

| | |
|---|--------------------|
| INIDONEITÀ..... | |
| ... 6 3 PIATTAFORMA RIVENDICATIVA OFFICINE MANUTENZIONI ROTABILI | 7 3.1 PARTE |
| GENERALE | |
| 7 3.1.1 | |
| ESTERNALIZZAZIONI | |
| 7 3.1.2 APPALTI | |
| FERROVIARI | 7 3.1.3 |
| INQUADRAMENTO LAVORI | |
| USURANTI | 7 3.1.4 ESTENSIONE |
| CCNL | 7 3.2 PARTE |
| NORMATIVA | 7 |
| 3.2.1 ORARIO DI LAVORO | 7 3.2.2 |
| LOGISTICA | |
| ... 7 3.3 PARTE | |
| ECONOMICA | 7 |
| 4 PIATTAFORMA RIVENDICATIVA SETTORE DEL MOVIMENTO | 8 4.1 PARTE |
| GENERALE | |
| 8 4.2 PARTE DEL MOVIMENTO | 8 4.3 |
| PARTE | |
| ECONOMICA | 8 |
| 5 PIATTAFORMA RIVENDICATIVA SETTORE MANUTENZIONE INFRASTRUTTURA | 9 5.1 PARTE |
| GENERALE | |
| 9 5.1.1 RICONOSCIMENTO PROFESSIONALE RISPETTO ALLE DECLARATORIE CONTRATTUALI. 9 5.1.2 SORVEGLIANZA SANITARIA, VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER PRESTAZIONI NOTTURNE. .. 9 5.2 INTERNALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA', PARCO MEZZI D'OPERA, ASSUNZIONI. 9 5.3 PARTE | |
| NORMATIVA | 10 |
| 5.4 PARTE | |
| ECONOMICA | 10 |
| 5.4.1 RIVALUTAZIONE COMPETENZE | |
| ACCESSORIE. 10 5.4.2 CONTENIMENTO DELLO STRAORDINARIO STRUTTURALE. 10 5.4.3 AUMENTI STIPENDIALI. 10 5.4.4 | |
| SALARIO PROFESSIONALE. | |
| 10 6 | |
| FONTI | |
| 11 | |

1 INTRODUZIONE – PARTE GENERALE

L'obiettivo principale di un CCNL del settore ferroviario (AF) è evitare il dumping contrattuale, cioè il sistematico sfruttamento della manodopera - messa in concorrenza fra i dipendenti delle varie imprese - volto al contenimento dei costi del lavoro. Di contro alla tendenza espressa nelle recenti riforme della contrattazione collettiva, si ritiene centrale concentrarci il più possibile sul CCNL AF rispetto a quelli aziendali, in modo che tutti i capitoli dei diritti, dall'orario alle condizioni di lavoro siano compresi nella cornice che valga per tutti i CCNL aziendali. La loro negoziazione sia quindi una vertenza che coinvolge tutti i lavoratori del comparto, senza distinzione di logo sulla divisa. Su questo percorso, e in particolare per il personale dei treni, si ritiene che l'orario di lavoro che gira sulle 24 h/365 gg aciclico in assicurazione di prestazioni di sicurezza dell'esercizio ferroviario, debba essere recepito in una disciplina legislativa che, muovendo dalla condizione di sorveglianza sanitaria ai controlli alcolemici e tossicologici, assicuri anche una condizione psicofisica ottimale. Tenendo conto dello stress da lavoro correlato, occorre prestare maggiore attenzione ai livelli di sicurezza individuando limiti legali e invalicabili. Il ricorso allo straordinario va confinato nell'eccezionalità e mai programmato. In considerazione della

natura di bene sociale del trasporto, il CCNL deve favorire forme di autogoverno aziendali decentrate che favoriscano la partecipazione degli utenti, dei lavoratori e in generale della parte pubblica alle decisioni di carattere generale. Inoltre, per lo stesso motivo, il CCNL deve favorire l'unitarietà di proprietà, di gestione e di coordinamento dei comparti in cui si articola il servizio ferroviario; deve promuovere la sicurezza del trasporto nei luoghi di lavoro e, non per ultimo, deve favorire atteggiamenti di responsabilità aziendale circa i risparmi energetici con un'attenzione generale al rapporto sia con l'ambiente che con i viaggiatori per mezzo di protocolli di servizio ad-hoc. I ferrovieri respingono la precarizzazione del rapporto di lavoro: NO all'apprendistato eterno, SI all'apprendistato confinato alla sola formazione e prova in affiancamento con certezza dei tempi e dei criteri di valutazione finale; NO alla disciplina del Jobs act che il presente CCNL stabilisce esplicitamente di non applicare; SI a forme di accesso al part-time volontario con apporti a copertura delle percentuali mancanti; SI a favorire il ritorno volontario a tempo pieno nelle scelte di organico; SI a promuovere la piena occupazione; SI a disincentivare lo straordinario con maggiorazione di costo (corrisposto al lavoratore o parzialmente confluyente in un fondo di sostegno al reddito); e infine SI a favorire i trasferimenti di settore e geografia del personale con graduatorie trasparenti, ad appuntamenti almeno annuali. Accanto a questo, in ragione delle pesanti mancanze di organico che aggravano le lavorazioni (e che il nuovo CCNL prometteva di colmare con il semplice aumento di produttività), sono partite indicazioni comportamentali come l'iniziativa di "tutti al turno" e "tutti a normativa", la cui ampia diffusione nazionale ha messo, a più riprese, in crisi la gestione quotidiana d'esercizio. Tre scioperi, partecipatissimi, (24-25/5/2016, 23-24/6/2016, 21-24/7/2016) sono stati lanciati a sostegno della lotta dei ferrovieri. Il successo delle mobilitazioni è ben rappresentato nella necessità di scompaginare l'agenda delle trattative. Esce quindi l'ipotesi di un contratto ponte, scomponendo la ristrutturazione in passaggi intermedi, dirigendo il mirino su obiettivi quali, ad esempio, la questione Cargo, il codice disciplinare e la malattia. Dobbiamo comprendere l'importanza della questione Cargo: a giugno è nata Mercitalia Srl, stabilito AD e organigramma, annunciati 985 esuberanti con conseguenti aumenti di produttività, di orario con i relativi rischi per la sicurezza. Il settore merci fa parte del primo step da dove l'azienda vuole partire per procedere alla privatizzazione, per poi passare a tutte le altre divisioni. A noi concentrare le forze, per respingere questo passaggio.

2 PIATTAFORMA RIVENDICATIVA DEL PERSONALE VIAGGIANTE

Normativa generale valida per TUTTI (CCNL A.F.), senza distinzione di azienda e/o Divisione (Pax/TMR/CARGO) e fatte salve condizioni di maggior favore dei CCNL Aziendali.

2.1 PARTE NORMATIVA

2.1.1 ORARIO DI LAVORO La variabilità della prestazione settimanale deve essere ridotta a +/- 3 ore (33 - 39 ore) poiché il calcolo della media settimanale sul mese costituisce già un elemento di scompensazione eccessivo tra le singole sestine.

2.1.2 RIPOSI Giornaliero: 16 ore dopo servizio diurno; 20 ore dopo i servizi che impegnano la fascia notturna fino a 3 ore; 20 ore a seguito di un RFR; 24 ore dopo gli altri servizi notturni. Settimanale MIN 58 ore fisso al sesto giorno, garanzia delle 3538 annue e MIN 12 Riposi di Quantità di 72 ore (uno al mese). Dopo ogni riposo settimanale, ripresa del servizio non prima delle ore 6:00; R.F.R. (Riposo Fuori Residenza) : Le assemblee ritengono necessario disinnescare lo specifico istituto dell'orario di lavoro sul RFR perché consente un abuso produttivo sull'utilizzo del personale del personale. Si individuano pertanto le seguenti misure limitative: - Solo per allacciamenti necessari: es. in località non sede di personale. - Il riposo minimo non deve essere inferiore a quanto già previsto dalla legge, ovvero 11 ore Max 4 R.F.R./mese. Il tempo d'impegno del RFR concorre al tempo di lavoro settimanale con un parametro demoltiplicatore (es. al 50%). Il R.F.R. non può essere interrotto dalla refezione e si conteggia in seguito alla stessa. RFR diurno non ammesso. Massima assenza dalla residenza 24h.

2.1.3 PRESTAZIONE GIORNALIERA 8 ore per le prestazioni A/R comprese nella fascia 6,01- 23,59, elevabile a 8 ore e 45 minuti se in esse è prevista la refezione. 7 ore per le prestazioni che interessano la fascia oraria 24,00-6,00. 7 ore per i servizi con riposo fuori residenza. - l'impegno nella fascia notturna concorre al tempo di lavoro settimanale con un parametro moltiplicare del 30%.

2.1.4 LIMITI DI CONDOTTA/SCORTA Condotta effettiva max 6 ore, di cui max 3.30 continuative per servizi AS o AU e 4 ore e 30 per equipaggio con doppio Macchinista; I tempi accessori devono essere computati nella scorta/condotta

2.1.5 EQUIPAGGIO DI CONDOTTA E SQUADRA MINIMA DI SCORTA Diurno: sempre con almeno una figura (oltre al macchinista) in grado portare il treno fino ai soccorsi (al fine di garantire il diritto alla salute e al soccorso del personale); Notturno: sempre 2 macchinisti; Mantenimento delle attuali squadre di scorta Servizi promiscui equiparati sempre al servizio più limitante normativamente.

2.1.6 PAUSE La pausa di 15

minuti deve intervenire tra la terza e la sesta ora di lavoro e deve consentire al personale l'accesso a locali di ristoro attrezzati e funzionanti, l'uso del bagno e di locali fumatori. **2.1.7 REFEZIONE** Per le giornate con prestazioni superiori alle 8 ore almeno una pausa refezione deve essere prevista all'interno dell'orario di lavoro. 40 minuti di pausa per la refezione devono essere calcolati al netto degli spostamenti per raggiungere e tornare dal locale di ristorazione convenzionato. **2.1.8 TERMINE DEL SERVIZIO** Nel corso di un periodo di lavoro giornaliero interessante servizio di condotta/scorta qualora per ritardo treno si dovesse superare la prestazione programmata, il personale mobile ha la facoltà di lasciare il servizio due ore oltre la prestazione programmata e comunque non oltre 1 ora rispetto alla durata massima programmabile. In tutti gli altri casi non riconducibili a condotta/scorta treni il personale è autorizzato a lasciare il servizio al termine della prestazione programmata. In assenza di comando aziendale, nei casi di ritardo treno, il personale è autorizzato a rientrare in residenza entro il termine programmato.

2.1.9 LOGISTICA/ TRASFERTE

Salette di sosta dedicate (con bagno distinto tra personale femminile e maschile e punti ristoro automatici). No base operativa: inizio e fine lavoro nella medesima località (fornite di armadietti, cambio vestiario, posa/ritiro tablet/cell, etc); **2.2 PARTE ECONOMICA** Aumento Salario Professionale di 150€ PDM/PDB; Incremento di 1 Euro l'ora per la diaria A/R e di 1,20 Euro l'ora per la diaria RFR; Incremento di 10 euro della IUP per le giornate di riserva, traghettamento, corso formazione, ferie, malattia dopo 7° giorno, permesso, ecc. Incremento di 2 euro l'ora delle indennità di condotta notturna e diurna a doppio agente; Trasferimento della IUP dal Contratto aziendale al CCNL AF Bonus anzianità di 60 Euro con 20 anni di servizio aumentato a 100 Euro con 30 anni di servizio; Incremento retribuzione di 1,5 volte la giornata di paga per festivo lavorato sopra le 7 ore (oppure eliminazione/dimezzamento per prestazioni inferiori a tre ore).

2.2.1 INIDONEITÀ

Garanzia di ricollocamento Mantenimento dei Salario professionale (CCNL AF) e della IUP fissa (CCNL AF) per i lavoratori dell'esercizio che abbiano svolto almeno 25 anni di servizio nella mansione; Mantenimento in quota proporzionale (1/25 per anno) per le persone che hanno anzianità inferiore (i 25esimi mancanti saranno integrati con 25esimi del salario professionale della mansione effettivamente svolta) e tutela del reddito per inidoneità attraverso l'erogazione della media delle competenze dell'ultimo anno di servizio

3 PIATTAFORMA RIVENDICATIVA OFFICINE MANUTENZIONI ROTABILI

3.1.1 ESTERNALIZZAZIONI S

top immediato alle esternalizzazioni assegnate alle ditte esterne, per abbattere la concorrenza della forza lavoro (dumping sociale) tra ferrovieri e personale in appalto.

3.1.2 APPALTI FERROVIARI

Ogni bando di gara deve prevedere l'obbligatorietà dell'applicazione della clausola sociale da parte dell'impresa aggiudicataria dell'appalto, ossia di assorbire nel proprio organico tutti i dipendenti dell'impresa appaltatrice uscente, ai quali dovrà necessariamente essere garantita la medesima condizione economica e normativa in atto al momento del subentro, compresa l'anzianità di servizio già maturata. Divieto assoluto di subappalto.

3.1.3 INQUADRAMENTO LAVORI USURANTI

Riconoscimento pensionistico agevolato sui lavori usuranti alla 60° notte annua.

3.1.4 ESTENSIONE CCNL

Obbligo di applicare il CCNL delle Attività Ferroviarie ai propri dipendenti per tutte le imprese che operano e opereranno nel settore ferroviario, per salvaguardare e rafforzare, in questo modo, il principio fondamentale della parità di trattamento salariale e normativo per lo stesso lavoro.

3.2 PARTE NORMATIVA

3.2.1 ORARIO DI LAVORO Orario di lavoro settimanale a 36 ore. Impossibilità per le officine di secondo livello inquadrare a doppio turno, di estendere ulteriormente la forbice dell'orario giornaliero di lavoro: ingresso non prima delle 6.30, uscita non oltre le 20.30. **3.2.2 LOGISTICA** Impossibilità per l'azienda di ridurre il tempo del comparto destinato al cambio abiti ora fissato a 20 minuti. Riconoscimento della condizione di "pendolare gravoso" anche per i lavoratori inseriti a turno (doppio o avvicendato), garantendo così la possibilità di usufruire dei mezzi pubblici di trasporto. **3.3 PARTE ECONOMICA** Riconoscimento dell'indennizzo di 25€ a tutti i lavoratori che effettuano un turno previsto con il sesto giorno lavorato, e di 40€ per il settimo giorno lavorato (ex estensione manutentiva). Erogazione al turno di reperibilità nei giorni lavorati di 25€, mentre ai turni di reperibilità nei giorni di riposo 40€. Riconoscimento di 30€ alle prestazioni lavorative effettuate la domenica Riconoscimento di 20€ per Indennità per lavorazioni in condizioni disagiate

4 PIATTAFORMA RIVENDICATIVA SETTORE DEL MOVIMENTO

4.1 PARTE GENERALE

Ferma restando la necessità di arrivare ad un abbassamento dei parametri per usufruire del pensionamento anticipato in funzione delle lavorazioni usuranti (turni in terza , numero delle notti ridotte a 60 notti annue). Riduzione orario di lavoro a 36 ore settimanali. Conferma delle ferie turnificate dal 15 giugno al 15 settembre .

4.2 PARTE DEL MOVIMENTO

Conferma attuale inquadramento professionale D.M. conferma attuale inquadramento posti di lavoro (stazioni e dirigenze centrali) . Immissione nel livello professionaliquadri previo colloquio senza attribuzione punteggi supplementari, con graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio . Prevedere per i tecnici pluriabilitati un percorso per l'immissione in livelli equiparati ai D.M No ad un orario spezzato, sovrapposto o fessurizzato sui turni

4.3 PARTE ECONOMICA

Aumento medio della paga base di 120 euro sul livello Tecnico. Indennità lavoro domenicale di 29 euro. Riparametrazione salario professionale in funzione dei carichi di lavoro realmente esistenti. Indennità di funzione aumentate del 20 per cento Indennità di turno A 4 euro al giorno (turni in terza) Indennità per lavoro notturno 3 euro l'ora.

5 PIATTAFORMA RIVENDICATIVA SETTORE MANUTENZIONE INFRASTRUTTURA

La piattaforma che si presenta per il rinnovo contrattuale delle Attività Ferroviarie e Contratto Aziendale di Gruppo FS scaduto il 31.12 2014 riguardante il settore "manutenzione infrastrutture" è sostanzialmente costituita da articolazioni contrattuali esistenti, quindi esigibili, che invece non trovano riscontro applicativo nell'attività produttiva quotidiana.

5.1 PARTE GENERALE

5.1.1 RICONOSCIMENTO PROFESSIONALE RISPETTO ALLE DECLARATORIE CONTRATTUALI.

L'articolo 27 (classificazione professionale) del CCNL stabilisce le declaratorie e le figure professionali cui deve corrispondere la retribuzione contrattuale di cui all'art.68 del CCNL; in molteplici attività manutentive vengono utilizzati agenti inquadrati come Operatori Specializzati livello D invece che Tecnici livello C in difformità alle declaratorie proprie del livello professionale difatti la differenza sostanziale delle declaratorie tra i livelli D (Operatori Specializzati) e C (Tecnici) è che i Tecnici lavorano in autonomia (saldature rotaie, apporti cuore al manganese, conduttori di macchine operatrici, interventi e manutenzione che richiedono conoscenza di schemi elettrici complessi, titolare delle interruzioni con oltre 2 cantieri di lavoro) controllano e dispongono l'attività produttiva (caposquadra, caposquadra nucleo di pronto intervento, caposcala TE, controllo attività produttiva ditte appaltatrici). Si rivendica quindi l'applicazione e il riconoscimento di un inquadramento professionale che sia compatibile con le declaratorie di Tecnico come previsto dal CCNL e dall'articolo 2103 del Codice Civile.

5.1.2 SORVEGLIANZA SANITARIA, VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER PRESTAZIONI NOTTURNE.

Gli agenti della manutenzione infrastrutture rientrano nell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art 28 punto 1.6 lettera d CCNL (su prestazione unica giornaliera) ed essendo dipendenti di RFI si applica l'art.13 punto 1.8 del Contratto Aziendale di Gruppo così come si applica l'accordo nazionale di settore di maggio 2004 riguardante i "cantieri notturni". Questo determina la necessità di trattare a livello di Unità

Produttiva (secondo livello di contrattazione collettiva aziendale) l'utilizzo di agenti in attività notturne fissate per un massimo di 79 notti annue dall'art.28 punto 1.9 lettera c del CCNL dove nel suddetto tetto massimo deve essere conteggiata come prestazione notturna ogni attività lavorativa che supera le 3 ore di lavoro notturno e quindi anche le chiamate di pronto intervento che hanno tale periodo temporale. Si assiste sistematicamente al supero delle attività notturne annuali in un settore dove non sono previste e hanno una cadenza non programmata, questo elemento risultava marginale circa 10 anni orsono dove le attività notturne erano praticamente ridotte a qualche decina per anno, con la saturazione degli spazi manutentivi diurni dovuti all'intenso traffico ferroviario e alla eliminazione, per questioni di sicurezza del lavoro, della protezione su avvistamento si è generato un aumento esponenziale delle prestazioni notturne dove non si garantisce neanche il riposo minimo giornaliero di 11 ore consecutive che si ripercuote sulla salute dei lavoratori con turno diurno in modo drammatico. Questa particolarità del settore richiede una attenta verifica da parte delle strutture sanitarie preposte e una analisi approfondita nella valutazione del rischio da parte del Datore di Lavoro (DVR) e a livello cautelativo si chiede la sorveglianza sanitaria al superamento delle 40 prestazioni notturne per anno. 5.2

INTERNALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA', PARCO MEZZI D'OPERA, ASSUNZIONI.

Chiediamo che la società RFI con azionista unico pubblico svolga l'attività di manutenzione della rete ferroviaria per cui è stata costituita rendendo operativi e produttivi tutti i centri di lavoro adeguando gli stessi di idonei mezzi d'opera e personale adeguato sia a livello professionale che numerico in quanto si assiste ad una costante deprofessionalizzazione e incapacità produttiva del settore dovuta alla incapacità di rinnovare o rendere efficienti i mezzi d'opera e alla crescente politica degli appalti che rende i ferrovieri, soprattutto giovani diplomati di grado elevato, a supporto del lavoro di terzi. 5.3 PARTE NORMATIVA Adeguamento all'art.7 del DLgs. 66/03 del riposo minimo giornaliero a 11 ore. Gli attuali regimi di orario applicati da RFI in caso di prestazione notturna prevedono il riposo giornaliero ad 8 ore senza riconoscere al lavoratore il riposo compensativo di cui all'art 17 comma 4 del suddetto Decreto Legislativo e del tutto verificabile che esistono un numero non trascurabile di ferrovieri che riducono ulteriormente tale riposo in quanto alla fine della prestazione diurna rientrano presso la propria residenza. Sembra quindi pacifico che in una attività lavorativa dove enormi sono le responsabilità che si assumono ai fini della sicurezza e puntualità dell'esercizio non può essere trascurabile il grado di attenzione dell'agente operatore, che in un contesto, oramai robotico, (dove numerosi agenti svolgono 3 prestazioni notturne settimanali di cui la terza nella notte venerdì-sabato con addirittura 8 ore di straordinario per tre settimane, nella 4° settimana si espleta il turno di pronto intervento con un numero di chiamate pari a 4-6 settimanali) sembra un elemento irraggiungibile per cui fermo restando le disposizioni di cui all'art 29 del CCNL (straordinario), accordo nazionale di settore maggio 2004 (cantieri notturni vedi sistemazione logistica, fruizione pasti) si chiede l'immediata concessione di riposi compensativi di cui D.Lgs.66/03 art.17 comma 4 oppure 11 ore di riposo consecutive tra due prestazioni come da art.7 del suddetto Decreto

5.4 PARTE ECONOMICA

5.4.1 RIVALUTAZIONE COMPETENZE ACCESSORIE.

Da una attenta analisi degli aumenti riguardanti le competenze accessorie avuti nel contratto 2012 si evince che le stesse sono state pressoché stabili rispetto ai rinnovi contrattuali di almeno 15 anni prima provocando una riduzione del potere di acquisto dei dipendenti che invece dovrebbe essere stabile nel tempo; pertanto si chiede una rivalutazione delle competenze attuali del 20% dato percentuale che risulta essere tuttavia sottostimato rispetto al valore dell'istituto del CCNL del 1992 .

5.4.2 CONTENIMENTO DELLO STRAORDINARIO STRUTTURALE.

L'articolo 29 punto 1 del CCNL definisce chiaramente i presupposti per il ricorso allo straordinario, quindi lo stesso non può essere utilizzato per attività manutentive o programmate soprattutto se ciò comporta riduzione di organico. Invece si assiste ad un utilizzo sempre più massiccio di prestazioni straordinarie con utilizzazioni di agenti presso diverse Unità Manutentive determinando una manutenzione sempre meno efficace e una riduzione di organici preoccupante, si chiede pertanto il mantenimento degli standard manutentivi fissati e un turn-over efficace che sia speculare alla media degli ultimi 10 anni, dove si è assistito ad un tracollo qualitativo/quantitativo dei Centri di Lavoro con evidenti ripercussioni sulla manutenzione e ai carichi di lavoro degli agenti manutentori.

5.4.3 AUMENTI STIPENDIALI.

Il rinnovo contrattuale del 2012 ha segnato per la categoria un forte arretramento del potere di acquisto poiché gli aumenti contrattuali risultavano irrisori rispetto al tasso di inflazione reale visto il periodo di vacanza contrattuale molto lungo, allo stato attuale si chiede un aumento stipendiale di 140 euro mensili per il livello C Parametro 129 che risulta essere di un tasso di inflazione reale del 2,5% annuo con uno stipendio annuale lordo di 32.000 euro.

5.4.4 SALARIO PROFESSIONALE.

Si chiede l'uniformità del salario professionale di cui articolo 72 del CCNL parificando lo stesso sia ai manutentori infrastruttura che agli addetti alle officine nazionali infrastruttura.

6 FONTI

Assemblea pers.mobile Bari aprile 2016, Assemblea pers.mobile Veneto aprile 2016, Assemblea pers.mobile Firenze 23.4.16, Assemblea pers.mobile Emilia R. a BO 27.4.16, Assemblea Torino 29.4.16, Assemblea pers.mobile Roma 3.5.16, Assemblea RSU iesu Firenze 6.5.16, Assemblea Genova 9.5.16, Assemblea pers.mobile Puglia a BA11.5.16 Assemblea pers.mobile iesu Pescara 11.5.16, Assemblea Toscana a FI 12.6.16, Assemblea pers.mobile Toscana a LI 12.5.16, Assemblea Treviso 16.5.16, Assemblea pers.mobile Toscana a PT 17.5.16, Assemblea RSU pers.mobile Milano 17.5.16, Assemblee manutenzione DTP Lazio magg'16, Assemblee Officine Ancona maggio 2016, Assemblee Officine Vicenza maggio 2016, Assemblea pers.mobile Bologna 27.5.16, Assemblea pers.mobile Firenze 3.6.16, Assemblea pers.mobile Napoli 7.6.16

UNIONE SINDACALE DI BASE Lavoro Privato - Attività Ferroviarie

Sede Nazionale: Via Dell'Aeroporto, 129 - 00175 Roma Tel. 06762821 - Fax 067628233

E-Mail: ferrovieri@usb.it - Sito Web: www.usb.it