



OR.S.A.

Organizzazione Sindacati Autonomi e di Base

SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA Int. Stazione F.S. Milano C.le Piazza Duca D'Aosta 20125 Milano

Tel. 0266988627 – 0263712675 – 0263712959 Fax. 0263712229-

Sito Internet: www.sindacatoorsa.it

Tel. F.S. 2959 - 2543 - 2020 – 2675 Fax F.S. 2229

E-Mail: sr.milano.orsaferrrovie@sindacatoorsa.it

ACCORDO CONTRATTUALE DI TRENORD LE RAGIONI DEL NOSTRO NO SI PREVEDONO UN'ESTATE ED UN AUTUNNO CALDISSIMI IN TRENORD

Domani, 04 luglio con la sola eccezione dell'Or.S.A. sarà ufficializzata dalle Segreterie Nazionali e Regionali di Filt - Fit – Uilt – Ugl - Fast e Faisa la sottoscrizione del Contratto Aziendale di Trenord già siglato dalle stesse OS lo scorso 22 giugno.

Le motivazioni del nostro dissenso attengono sia il merito sindacale dei contenuti, sia l'aspetto politico che assume questo contratto, quindi andiamo per ordine:

Premessa e parte generale: il contratto sostituisce il trattamento giuridico normativo dei dipendenti e annulla tutte le prassi e le consuetudini presenti richiamiamo a semplice esempio: circolari per assegnazione del personale ai turni, condizioni logistiche: climatizzazione dei luoghi di lavoro, gestione del personale disponibile e variazioni dei turni programmati, modalità cambio turni etc. I trattamenti economici previsti dal nuovo CCNL delle AF non saranno applicati automaticamente in Trenord, infatti le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla sua stipula per definire tempi e modalità di attuazione .

Sistema delle Relazioni Industriali : Per quanto attiene le materie oggetto di contrattazione viene limitato il ruolo sindacale ed in particolare quello delle RSU, infatti non saranno più oggetto di accordo sindacale: le ricadute occupazionali derivanti dall'applicazione di nuove tecnologie sulle condizioni di lavoro, la ricollocazione geografica e la riconversione professionale, le modalità di fruizione del pasto per il Pdm e Pdb, , modalità di costituzione e funzionamento del Collegio di Conciliazione ed Arbitrato, le modifiche ai modelli di organizzazione e del processo produttivo e relativi elementi utili agli effetti occupazionali ovvero alle necessità degli organici, alla produttività media e massima, organizzazione del lavoro, per i turni del personale mobile saranno definiti esclusivamente i criteri per la programmazione turni cioè i turni non si concorderanno, né si verificheranno più con i delegati.

Sede Amministrativa e Mercato del lavoro: pur confermando l'applicazione delle norme contenute nel CCNL della Mobilità, e di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL AF che prevede l'assunzione nell'impianto di appartenenza, viene sottoscritto l'impegno delle parti a valutare possibili modalità organizzative, in pratica rientra dalla finestra la possibilità di estendere a tutti gli impianti del comune la residenza amministrativa dei dipendenti. Non sono previsti i rimandi con cui vengono definite le modalità di utilizzo per il personale che richiede l'utilizzazione a tempo parziale (part time verticale e orizzontale).

Classificazione professionale: In controtendenza alla dichiarata volontà aziendale di una completa formazione del personale per i profili di Capo Treno e Macchinista sono introdotte differenze rispetto alle patenti e abilitazioni modulo D e patente F, inoltre per il Capo Treno viene estesa la possibilità della vendita dei biglietti anche a terra. Allo stesso modo l'addetto alla rete commerciale può svolgere servizio di assistenza e vendita dei recapiti di viaggio sia a terra sia a bordo. Nel processo di manutenzione vengono introdotte numerose polifunzionalità per l'operatore della manutenzione (a cui sono accorpate tutti i manovratori ed i Patente B) sono previste attività di movimentazione, di manovra, di verifica, di formazione treni e prova freno. Tecnico di manutenzione svolge, ove previsto, il ruolo di coordinamento dei lavoratori adibiti alle mansioni sopra esposte, ovvero svolge le stesse mansioni dell'operatore della manutenzione. La scala classificatoria prevede distinti processi : Commerciale – Produzione - Staff e Quadri. Nel settore commerciale - produzione e staff sono previsti passaggi in orizzontale per un totale di

14 anni (7+7) che si riduce solo in presenza di positiva valutazione aziendale. La confluenza, all'interno dei vari processi, avviene rispetto all'anzianità posseduta, più esplicitamente un dipendente di livello D2-140/150 con un'anzianità inferiore ai 7 anni viene inserito nel parametro iniziale e potrà raggiungere quello apicale D1 dopo 14 anni che possono essere dimezzati sempre su valutazione aziendale!! Le retribuzioni dei dipendenti dell'ex ramo Le Nord, che nella gran parte dei casi, nella parte fissa mensile, sono superiori, sono salvaguardate solo attraverso assegni ad personam, questa previsione escluderà coloro che non sono inquadrati nel parametro apicale dalla possibilità di raggiungere gli attuali livelli retributivi massimi. In sintesi nell'ex ramo Trenitalia, si allungano del 100% il periodo degli avanzamenti che passano da 7 a 14, nell'altro, LeNord, i tempi si riducono ma si abbassano considerevolmente le parti fisse delle retribuzioni di circa € 250 medie, con valori massimi che sfiorano, in alcuni casi, € 500.

Orario di lavoro: Sia la disciplina generale sia la disciplina particolare per il personale mobile sono decisamente peggiorative rispetto al CCNL delle AF e del CCNL Autoferro, e dei relativi contratti aziendali. Per il personale operante su turni avvicendati su due periodi giornalieri e su prestazione unica la media mensile viene sviluppata per trimestre con un limite massimo di 44 ore e il limite minimo 30 ore. A differenza del CCNL AF, che prevede la contrattazione per l'estensione della media mensile, Trenord acquisisce senza il confronto sindacale questa flessibilità per l'intero anno. Non viene individuato il limite programmabile dei servizi notturni settimanali e mensili, mentre viene data la possibilità di anticipare il riposo settimanale al 4° giorno.

Disciplina per il mobile: il calcolo della media di lavoro settimanale dovrebbe avvenire su base mensile però può essere concordata per una durata maggiore (bimestrale-trimestrale-quadrimestrale). L'equipaggio per tutti i servizi, con tutti i mezzi e per i materiali fino a 8 vetture è composto da un solo macchinista e un Capo Treno. Le prestazioni del PdM, svolte esclusivamente ad Agente Solo, sono così definite: tra due riposi, nel periodo 5.00 -1.00, può essere assegnato un turno fino a 10 ore, nei restanti giorni sempre nello stesso arco temporale la prestazione massima è di 8.30. Per il Personale di Scorta la prestazione giornaliera è fissata in 10 ore. I limiti delle prestazioni notturne sono rispettivamente 7 ore per il P.d.M. e 8 ore per il P.d.B. come nella disciplina generale non sono fissati limiti numerici settimanali e mensili per le prestazioni notturne, l'unico vincolo è rappresentato da 320 ore annue. I riposi giornalieri e settimanali sono gli istituti che permettono un deciso recupero di produttività; infatti a seguito di servizi svolti fascia 5.00 - 0.00 il riposo minimo è di 11 ore (CCNL AF prevede questo limite solo tra due servizi di diverse giornate solari purché rientranti nella fascia 6.00 -22.00 l'estensione nella fascia 5.00 - 24.00 viene affidata alla contrattazione con le RSU ed apprezzata economicamente). Per i servizi che terminano nella fascia 0.00 -1.00 il riposo è di 14 ore, mentre dopo una prestazione notturna le 16 ore previste possono essere ridotte a 14 ore in presenza di turni a zeta. Non viene salvaguardata la possibilità di ripartenze nello stesso giorno infatti il testo definisce il riposo minimo tra due servizi tralasciando il richiamo "posti tra due giornate solari" quindi è possibile prevedere dopo un servizio notturno con termina alle ore 4.00 prevedere una ripartenza alle ore 18.00 dello stesso giorno. Il riposo settimanale, collocato al 7° giorno è composto da 52+52 giornate solari per un totale di 62 ore (totali ore annuali 52 X 62= 3224 ore annuali) ed è largamente ridotto rispetto ai limiti previsti del CCNL A.F. -2003 e 2012- che è di 3538 ore 58 medie, parimenti attualmente nel ramo LeNord sono previste al minimo 72 ore con ripresa dopo il riposo dopo le ore 12.00; inoltre i doppi riposi (SC ed R), mai divisibili, sono spostabili solo con la volontarietà del personale interessato e con la corresponsione di un'Indennità Specifica pari a circa € 25, ed ancora sono tanti quanti i sabati e le domeniche nell'anno, quindi anche 53+53, seguendo così la disponibilità dei riposi degli impiegati. Nel computo delle 62 ore le 14 ore che eccedono le 48 ore possono essere fruite prima o dopo o in modo disaggregato esempio 11 prima e 3 dopo, non è stata accolta la nostra richiesta di prevedere l'ora di presentazione dopo il riposo. Servizio di condotta: la definizione di Trenord deroga, anche in questo caso, dal CCNL A.F., infatti non comprende i tempi accessori o le attività complementari svolti dal P.d.M. in partenza e arrivo al treno o a più treni purché siano interrotti da una pausa inferiore a 15 minuti, quindi la parità di prestazioni richieste di 5 ore

continuative e di 5.30 giornaliera non risultano comparabili. Relativamente alle condizioni logistiche Trenord deroga anche in questo istituto dall'AF poichè non viene più previsto l'obbligo dei 30 minuti per la refezione nelle fasce 11.00 - 15.00 e 18.00 - 22.00 infatti le norme prevedono il solo impegno aziendale, esclusivamente per i servizi che superano le 6 ore, senza la garanzia di assicurare la pausa refezione nelle citate fasce. Con queste norme è possibile che un servizio che inizia alle ore 10.00 e termina alle 15.45 non preveda la pausa refezione di almeno 30 minuti, oltretutto se a questa condizione aggiungiamo che i turni non sono più oggetto di contrattazione abbiamo la risposta circa la filosofia di questo contratto.

Copertura assicurativa: In caso di danni procurati dal personale nell'esercizio delle sue funzioni, con esclusione dei casi di dolo, non viene definita la copertura delle franchigie assicurative. Questa condizione veniva assicurata per i dipendenti di Trenitalia, previsione confermata nel nuovo contratto aziendale del Gruppo F.S.I., dal Fondo di Solidarietà e per il ramo LeNord da previgenti accordi che coprivano totalmente i lavoratori da ogni eventuale danno.

Retribuzione Fissa: L'apprezzamento economico per il passaggio dalle 36 alle 38, a differenza di quanto recentemente definito per i dipendenti del Gruppo FS, ove questa indennità confluisce nel salario di produttività quindi corrisposta agli attuali dipendenti ed ai nuovi assunti, in Trenord è attribuito ad personam solo agli attuali dipendenti di Trenitalia. Inoltre non è previsto un ulteriore apprezzamento per il personale della manovra che passa da 34 a 38 ore settimanali. Per il Personale Mobile proveniente dall'ex ramo Lenord non vi è alcun riconoscimento rispetto al passaggio dalle attuali 35 ore (che negli accordi aziendali saturavano le 39 ore) alle 38. Per il personale del ramo LeNord, sono da verificare le conseguenze che comporta il nuovo sistema retributivo ai fini dell'accantonamento del TFR, in quanto vengono eliminate alcune voci che lo alimentavano .

Retribuzione Variabile: vengono completamente alterate le attuali norme della retribuzione in vigore nei due rami, infatti da un sistema legato alle prestazioni svolte il nuovo contratto prevede un sistema di premialità che si articola su tre livelli: individuale, di risultato e aziendale. Decisamente destabilizzante è il premio individuale che riconosce indennità che superano i limiti previsti nell'articolo sull'orario di lavoro, peraltro questo concetto si trasferisce anche sulle competenze variabili. Infatti le indennità per attività specifiche, individuate per il solo personale mobile, prevedono una gradualità per la corresponsione della condotta. Per le prime due ore il riconoscimento economico è fissato in € 6 ed assorbe l'indennità Kilometri e lavoro e cresce proporzionalmente oltre la 7^a ora (il nuovo contratto di F.S.I. e quindi di Trenitalia questa indennità è di € 12 dalla prima ora). Questa previsione prefigura una sorta di straordinario contrattualizzato (il limite massimo di condotta è di 5.30). Il sistema è ancora più penalizzante per il PdB in quanto la terza ora viene riconosciuta al raggiungimento di questo limite più chiaramente in presenza di un periodo di scorta di 2 ore e 59 minuti vengono retribuite solo le prime due ore. In entrambi i casi condotta e scorta, diversamente dal CCNL AF, non sono compresi i tempi accessori e le attività complementari tra treno o tra diversi treni interrotti da una pausa inferiore a 15'.

Infine non viene valorizzata economicamente la condotta e la scorta notturna.

Il riconoscimento del premio di € 2 per il Pdb relativo alla regolarizzazioni assorbe, per il personale del ramo Trenitalia, l'indennità di vetture eccedenti, è evidente che questo riconoscimento, in considerazione alle iniziative contro l'evasione adottate da Trenord -vedi cancelli in uscita-, andrà, nel tempo, certamente a ridursi.

Nell'ex ramo LeNord si ha una retribuzione variabile a giornata di presenza, che passa (con valori minori) ad una retribuzione al minuto di scorta o di condotta; un vero cottimo senza limite oggettivo.

Per quanto attiene il salario professionale non viene riconosciuto ai quadri che sono dirigenti di struttura operativa il valore economico previsto dall'AF in quanto si riduce di oltre € 60.

Anche gli Assegni Periodici di Anzianità hanno una contrazione economica, ÷ in Trenitalia hanno un valore inferiore esempio per parametro 144 comparabile al livello B dell'AF la differenza negativa è di € 5 che moltiplicato 7 presenta un totale di € 35; mentre in LeNord erano 6 più il c.d. Premio Vecchiotti previsto al 24^o anno di anzianità con un valore di circa il doppio del 6^o scatto.

Viene istituito un premio di competitività che non rappresenta “denaro fresco” o “denaro in più” (in quest’accordo l’azienda non ne mette, anzi ne recupera e molto) in quanto assorbe per LeNord il premio mensilizzato e l’Indenita’ di Presenza Parametrata ed altre indennità minori, mentre per Trenitalia l’indennità di utilizzazione parte fissa, l’indennità di turno per le prestazioni giornaliere, l’indennità per corsi professionali, il riconoscimento per il personale della manutenzione per il passaggio a turni in seconda e turni in terza (accordo 23.06.2005), indennità per condotta dei mezzi di trazione superiore a 200 CV.

Infine al personale proveniente dal ramo Trenitalia non vengono più riconosciute le indennità economiche durante corsi di formazione professionale, i giorni di ferie, permessi e dopo il 7^a giorno di malattia; così come per il ramo LeNord spariscono TUTTE le voci variabili oggi esistenti, qualcuna sostituita da quelle previste nel CCNL AF, ma altre, le più, sono eliminate, andando a rimpinguare il cassetto che pagherebbe le varie premialità oltre la 5^a, 6^a e 7^a ora di condotta e dato che non vogliamo mettere limiti alla provvidenza diremmo anche la 8^a e la 9^a, ecc..

Pur riscontrando, essenzialmente per il ramo Trenitalia elementi innovativi di welfare aziendale, non comprendiamo la richiesta individuale di € 100 per ogni Carta di Libera Circolazione quando, in ambito nazionale, è stato riconosciuto a tutti i dipendenti del Gruppo F.S.I. la continuità delle attuali condizioni di utilizzazione anche per i treni di Trenord che percorrono la rete ferroviaria del Gestore dell’Infrastruttura Nazionale.

Infine, nell’ambito di Trenord, non viene trovata soluzione ai dipendenti che operano nel ramo Bussiness Lunga Percorrenza (Brennero).

Se queste sono le deroghe che intervengono nella regione più produttiva del nostro Paese e dove il rapporto costi ricavi è il più favorevole non azzardiamo pensare quali saranno le condizioni di lavoro e le retribuzioni nelle realtà territoriali che non presentano questo differenziale positivo.

Queste sono le principali motivazioni che, certamente hanno priorità e valutazione tra loro diverse, ma per le quali l’Or.S.A. non ha sottoscritto il Contratto Aziendale di Trenord e che si possono così sintetizzare: guadagnare (forse) uguale lavorando (certamente) di più, avere pochi euro in più solo lavorando molto di più e per tutti molti meno diritti.

In primo luogo l’Or.S.A. ritiene che la parola deve passare ai lavoratori a cui sarà applicato l’accordo aziendale.

Con questo obiettivo ed in considerazione che l’accordo interconfederale del 28.06.2011, sulla base del quale è stato definito il contratto di Trenord, prevede che il 30% dei lavoratori possa richiedere, entro 10 giorni dalla sottoscrizione un referendum vincolante, è nostro dovere inviare a Trenord, alle istituzioni ed alle altre OS le firme (circa 50%) dei dipendenti di Trenord che hanno sottoscritto questa richiesta.

L’Or.S.A. come sempre cerca di svolgere il proprio ruolo a difesa dei diritti, compete a tutti i lavoratori sostenere, nel rispetto delle diverse idee e appartenenze, le nostre iniziative per cercare di cambiare queste cose perchè segnano una pericolosa deriva dei nostri diritti.

Trenord non può essere considerata il chivistello per cancellare, in un sol colpo, storie e diritti sindacali che con anni di lotte i lavoratori di LeNord e Trenitalia si sono guadagnati.