



Or.S.A. Settore Macchina
"Macchinisti Uniti"

Sindacato Nazionale Macchinisti e Capi Deposito Ferrovie e Metropolitane

COORDINAMENTO NAZIONALE

Sede Nazionale Roma Staz.Termini tel. 970/67567

Sito internet: www.macchinistiuniti.it

E-mail: web@macchinistiuniti.it

INFORMATIVA CCNL

I ferrovieri stanno lottando e attendono da anni il rinnovo del contratto scaduto dal gennaio 2009. Lottano per questo obiettivo per diversi motivi, soprattutto per rendere concreta l'aspettativa da anni ricercata di realizzare uno strumento che accomuni tutti i lavoratori del trasporto ferroviario oggi messi a dura prova da una concorrenza sleale in un mercato liberalizzato e senza regole.

Quindi **un contratto per tutte le imprese quale condizione primaria di unità dei lavoratori, di civiltà e di sicurezza sul lavoro**. In sostanza la Clausola Sociale per evitare appunto la concorrenza messa in atto dalle imprese di trasporto con l'adozione di contratti a volte di tipo individuale e con condizioni di lavoro pesantissime e scarsamente retribuite. Insomma il dumping contrattuale.

Ma il governo Monti, con la cancellazione della norma che imponeva, attraverso il decreto legislativo 188/2003, l'adozione del contratto di riferimento nel comparto del trasporto merci ferroviario e viaggiatori su ferro e gomma, con il pieno consenso delle associazioni datoriali, in particolare di ASSTRA e ANAV, **ha messo da parte il Contratto della Mobilità**. Un atto grave. Infatti, e non a caso, il confronto si è spostato dalla sede ministeriale ed alla presenza dei rappresentanti dei Ministeri del Lavoro e dei Trasporti, quale garanzia politica dell'obiettivo convenuto della clausola sociale, in altra sede e sostanzialmente con la sola Federtrasporto.

Il contratto in discussione quindi non sarà vincolante per nessun'altra impresa per cui ogni sforzo richiesto ai lavoratori rischia di essere, se non inutile, di scarsa efficacia.

Una situazione che continua a prestare il fianco all'affondo, strumentale e speculativo, messo in atto dalle imprese per la riduzione del costo del lavoro oltre ogni limite con riflessi anche sulla sicurezza; un'azione pericolosa che sta trasferendo la concorrenza, che non avviene più tra imprese che fanno politiche di cartello, tra i lavoratori costretti, appunto sotto il ricatto occupazionale, ad accettare condizioni sempre più pesanti e sempre meno retribuite. Una rincorsa al ribasso senza precedenti che scarica interamente sulle spalle dei lavoratori ogni conseguenza.

Sullo sfondo di questa difficile vertenza imponenti **restano i problemi legati al pacchetto lavoro**, in fase di approvazione al Parlamento, **e al superamento delle norme del sistema pensionistico speciale dei ferrovieri** che, oltre a sconvolgere i programmi di chi era in procinto di andare in pensione, mette alcune qualifiche, come quella dei macchinisti e capi treno, dinanzi a **problemi serissimi legati alla capacità di mantenere l'idoneità al servizio in avanzata età e alla eventuale ricollocazione professionale per nulla garantita**. In tale contesto di potenziale precarietà ulteriori preoccupazioni vengono aggiunte dai tentativi per la modifica dell'art 18 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Ma i ferrovieri il rinnovo del contratto lo attendono anche per il necessario ed irrimandabile recupero salariale e per la soluzione dei molteplici problemi legati alla sicurezza, alla logistica, al diritto al pasto, ai trasporti, ai parcheggi ecc., sempre più difficili da sopportare e che rendono la vita quotidiana particolarmente pesante.

La trattativa, invece, procede verso altra direzione e mira al recepimento integrale degli accordi non condivisi dal nostro sindacato (15 maggio 2009, del 17 novembre 2011, accordi IVU) senza neanche tentare di dare soluzione ai problemi posti per i quali i lavoratori hanno scioperato più volte e con alte partecipazioni. **È bene sapere che se non interverranno cambiamenti di rotta profondi, le nostre aspettative verranno deluse.**

La piena riuscita dello sciopero dell'aprile scorso dimostra quanto siano forti le motivazioni della protesta. Gli effetti dello sciopero sulla trattativa si sono già visti e alcune proposte aziendali come vedremo più appresso sono state ritirate. **Bisogna continuare a lottare e a determinare rapporti di forza adeguati per creare le condizioni per un contratto accettabile.**

I ferrovieri devono partecipare attivamente alla gestione della vertenza attraverso una costante e corretta informazione sindacale e, soprattutto, attraverso l'analisi attenta dei testi contrattuali.

Il confronto è ormai giunto ad una svolta, l'abbandono del tavolo da parte dell'azienda, venerdì notte, rappresenta un atto chiaro che non lascia prevedere significativi modifiche ai testi per cui è opportuno fare il punto per le opportune valutazioni.

NORMATIVA E ORARIO DI LAVORO

La proposta per l'orario di lavoro e la correlata normativa presentata dall'azienda di fatto stravolge l'attuale in ogni sua parte. Il primo punto di dissenso è rappresentato dall'innalzamento, a livello aziendale, del lavoro settimanale **a 38 ore. Un dato questo che**, a nostro avviso, viene **sottovalutato**, dovrebbe, invece, essere motivo di preoccupazione considerato che **rappresenta il grimaldello per disarticolare**, come poi si vedrà, tutto l'impianto normativo vigente che, rammentiamo, non può essere considerato leggero.

Infatti, le conseguenze che tale aumento comporta, soprattutto per i macchinisti e i capi treno sono pesanti. **Si tratta in sostanza di inserire, ogni mese, almeno una prestazione di 8 ore** (2 ore per 4 settimane) in più nei turni di lavoro; tale operazione sarà possibile solo **con la riduzione dei riposi giornalieri e dei riposi settimanali. In sintesi: + Lavoro e – Riposo.**

Ma il nostro dissenso, oltre agli inaccettabili limiti normativi evidenziati, alla modifica della normativa del servizio notturno, non solo per la previsione della terza notte, all'ORARIO SPEZZATO anche per il *Personale Mobile*, **si conclama**, in via prioritaria **per l'estensione dell'utilizzazione degli equipaggi ad Agente Solo, Agente Unico e Equipaggio Misto con PPT (MEC1, MEC2, MEC3 e MEC4), nel periodo notturno e per quanto riguarda l'A.S. e l'A.U. anche sui mezzi di trazione senza intercomunicante con il treno (mezzi pesanti).**

SINTESI PROPOSTA CONTRATTUALE FEDERTRASPORTO ORARIO DI LAVORO P.D.M. (art. 28 CCNL AF e art. 12 CCNL FS)

| | MEC 1= Agente Solo | MEC 2= Doppio Agente | AV | REG | L.P. | MERCI | |
|----------------------------|---|---|--|---|--|---|--|
| | MEC 3= con PPT | MEC 4= Agente Unico | (SP1) | (SP2) | (SP3) | (SM) | |
| EQUIPAGGI E PRESTAZIONI | TIPOLOGIA EQUIPAGGIO | | MEC 1, MEC 2 | MEC 1, MEC 2, MEC 4 | MEC1, MEC 2, MEC 4 | MEC 2, MEC 3, MEC 4 | |
| | MEC 1, MEC 3, MEC 4 | 5/24 | si | si | si | si | |
| | | 0/5 | si | si | si | si | |
| | | mezzi | tutti | tutti | tutti | tutti | |
| | MEC 1, MEC 3, MEC 4 | prestazione diurna (5/24) | 10 * | 8,3* | 10 * | 8,3* | |
| | | prestazione notturna (0/5) | 7 | 7 | 7 | 7 | |
| | MEC 2 | prestazione diurna (5/24) | 10 * | 10 * | 10 * | 10 * ^ | |
| prestazione notturna (0/5) | | 8 | 8 | 8 | 8 | | |
| | | | * = fino alle ore 1 | ^= elevabili a 11 ore a livello aziendale | | | |
| NOTTI | CCNL A.F. | settimanali | 2 | 2 | 2 | 3* | |
| | | mensili | 11 | 11 | 11 | 12 | |
| | | annuali | 79 | 79 | 79 | 79 | |
| | CCNL AZ | ore | 350 | 320 | 360 | 390 | |
| | | | * = la terza non consecutiva e con incidenza inferiore ad 1 ora nella fascia 0/5 | | | | |
| RIPOSO | GIORNALIERO dopo servizi fasce orarie | 5/24 | 14* | 14** | 14 | 14 | |
| | | 0/5 | 18 | 18 | 18 | 18^ | |
| | | | * = anche dopo servizi che terminano entro le ore 1 se concordato a livello aziendale | | ** = riducibile, con accordo aziendale, a 11 ore tra due servizi nella fascia 6/22 | | |
| | | | ^= 22 ore tra 2 servizi notturni e a seguito del secondo. Tale durata si riduce a 18 se il secondo servizio comprende un RFR | | | | |
| | SETTIMANALE (Norma Generale) | ore annuali | 3538* | 3538* | 3538* | 3538* | |
| | | durata minima | 48** | 48** | 48** | 48** | |
| | | | * riducibile, con accordo a livello aziendale | | | | |
| | | | ** riducibile, con accordo a livello aziendale, a 35 ore per 8 volte nell'arco dell'anno solare | | | | |
| | Qualificazione Riposo Livello Aziendale | Riposi con sabato e domenica | 12 di 60 ore | 14 di 60 ore | 14 di 60 ore | 12 di 60 ore | |
| | | Riposi con sabato o domenica | | 12 di 48 ore | | 12 di 60 ore | |
| | | Riposi due gironate solari | | | 12 di 60 ore | | |
| | | ore annuali garantite in programmaz. | 3276 | 3420 | 3276 | 3276 | |
| | IL RIPOSO SETTIMANALE ha cadenza di norma al 6° giorno, a livello aziendale può essere programmato tra il 4° ed il 7° giorno | | | | | | |
| | Ripresa del servizio dopo le ore 6 se quello che precede il Riposo termina nel periodo 0/5 | | | | | | |
| RFR | numero settimana/mensile | 2/5 | 2/5 | 2/5 | 3/5 | | |
| | durata minima fascia 0/5 | 7^ | 7^ | 7^ | 7 | | |
| | durata minima fascia 5/24 | | | | 7^^ | | |
| | durata assenza redidenza | 24* | 24 | 24* | 24* | | |
| | somma periodi di lavoro | 17** | 16 | 17 | 16 | | |
| | durata max singola prestazione | 9 | 8,3 | 9 | 8,30 *** | | |
| | | ^= riducibile a 6 ore se comprendente 4 ore del periodo 0/5 | | ^^= possibilità di concordare a livello aziendale riposo diurno con servizio notturno in andata | | | |
| | | *= elevabile a 30 ore con accordo a livello aziendale | | **= elevabile a 18 ore con accordo aziendale | | ***= 9 ore con equipaggio MEC 2 | |
| CONDOTTA | CONTINUATIVA/ EFFETTIVA | MEC 1 | 5.00 /6.30^ | 5.00 /5.30 | 4.30* /6.00* | - - | |
| | | MEC 2 | 6.00 - | 5.30 - | 5.30 - | - - | |
| | | MEC 3 in A/R | - - | - - | - - | 5.30* /6.30* | |
| | | MEC 3 in Andata o Ritorno | - - | - - | - - | 5.30* /5.30* | |
| | | MEC 4 in A/R | - - | 5.00 /6.00 | 4.30* /6.00* | 5.30* /6.30* | |
| | | MEC 4 in Andata o Ritorno | - - | 5.00 /6.00 | 4.30* /6.00* | 5.30* /5.30* | |
| | | | | *= elevabile, con accordo aziendale, di 0.30 minuti | | ^= elevabile a 7 ore, con accordo Unità Produttiva, max 5 volte al mese | |

Il quadro normativo si conferma negativo anche per la mancata soluzione al problema del **“SOCCORSO”**. Infatti, La soluzione proposta non ha alcun effetto concreto e, oltre a rinviare nel tempo ad una commissione, si rimette sostanzialmente agli accordi con il 118 che, come è noto a tutti, sono stati ritenuti, a seguito di riscontri effettuati con simulazioni organizzate dalla stessa impresa, del tutto insufficienti. I recenti atti, come quello prescrittivo emesso recentemente dall’ASL2 di Savona, ne sono la conferma.

L’azienda non ha, sinora, accettato la nostra proposta per la soluzione del problema. Per fugare ogni dubbio, riportiamo la nostra formulazione, da prevedere nel CCNL AF, che si basa semplicemente ed esclusivamente sull’applicazione delle norme legislative oggi esistenti.

“ Si confermano le finalità del dlgs 81/08 nel garantire in ogni luogo di lavoro ed in parte del territorio nazionale l’uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti diritti civili e sociali. A tutela della salute e sicurezza dei lavoratori devono essere definite procedure coerenti con la legislazione prevenzionale vigente ed esigibili per tutte le lavorazioni e in tutte le aziende. Nello specifico per il personale mobile e che opera nell’infrastruttura nazionale dovranno essere garantiti, in caso di malore, tempi certi di soccorso in coerenza con le prerogative del Dpr 27 marzo 1992. Le modalità organizzative per garantire un soccorso qualificato in ciascun punto della rete ferroviaria nei tempi più rapidi possibili, dovranno rispettare i contenuti del Dlgs 81 in coerenza con il Decreto Interministeriale 19/2011 di cui all’art.45/3. “

La **patente A4** proposta per il PPT **non può essere ritenuta sufficiente per il soccorso** al macchinista dei treni merci in caso di malore. Tale patente non consente in nessun modo di poter condurre il treno, neppure con limitazioni, e, come risulta dalla nuove norme in materia, **non rappresenta l’equivalente della patente D che era e resta la nostra richiesta**. Bisogna insistere affinché il PPT sia in possesso di patente/licenza adeguata a condurre il treno fino al primo punto di soccorso.

Pertanto, la proposta dell’azienda, che rimanda al 31 dicembre 2013 la soluzione del problema, quindi senza alcuna incidenza sull’attualità, e che rinvia, addirittura al 1° maggio 2013, il possesso del modulo D, **non è condivisibile**; risulta addirittura peggiorativo rispetto gli accordi che non abbiamo a suo tempo sottoscritto. Infatti, come si può facilmente constatare nel capitolo dell’Orario di Lavoro, l’utilizzazione dell’Equipaggio Misto viene previsto anche nel periodo notturno.

PARTE ECONOMICA

la parte economica, specialmente **nell’attuale contesto di difficoltà** che si riflette direttamente sulla capacità di spesa delle famiglie, **assume particolare rilievo**, per cui è necessario fare sintesi **perché stanno circolando, tra i lavoratori, scritti e voci, a nostra avviso fuorvianti**. Allo stato è possibile fare una prima valutazione complessiva, sia del Contratto AF (primo livello) che del contratto Aziendale (secondo livello).

Va premesso che la durata contrattuale, definita dagli accordi interconfederali, non è più quadriennale (con rinnovo economico biennale) ma triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica. Inoltre, sono state convenute le modalità per quantificare il recupero salariale (indice IPCA). L’indice di riferimento in base all’andamento dell’inflazione ha portato alla quantificazione di un aumento complessivo, per i tre anni pregressi, di circa 90 euro, più o meno 30 per anno che dovrebbero essere strutturati come aumenti tabellari. Per quanto ci riguarda tale calcolo non compensa la perdita del potere d’acquisto dei salari per cui riteniamo debba essere rivisto e sensibilmente aumentato.

Ovviamente la trattativa deve sanare il triennio passato e impostare il contratto del futuro (1 gennaio 2012 / 31 dicembre 2014) quindi oltre al maturato economico pregresso dovrebbe prevedere gli aumenti appunto per la prossima valenza contrattuale.

Ma su questo ci sono delle ipotesi aziendali che lasciano a dir poco perplessi; l'azienda vorrebbe siglare un accordo contrattuale con profonde modifiche normative, sanare economicamente il pregresso e poi riprendere la trattativa contrattuale per ulteriori modifiche normative necessarie, secondo l'impresa, per affrontare le esigenze legate al 2013, anno in cui si prevede la messa a gara, in diversi territori, del servizio ferroviario regionale.

Quindi modifiche profonde che in sostanza sono da considerarsi valide solo per qualche mese in cambio, come vedremo, di aumenti salariali obiettivamente esigui.

Già dal primo impatto appare evidente che la proposta è pesante, essa è caratterizzata da una revisione profonda sia della parte strutturata nel contratto delle AF che per quella strutturata nel contratto aziendale di confluenza; parte fissa e parte variabile.

Già a partire dalla valutazione degli arretrati dovuti per gli anni, 2009, 2010 e 2011, appaiono evidenti ed immediate le negatività.

Vale la pena rammentare che negli anni scorsi, seppur in situazioni di evidenti difficoltà e con bilanci del gruppo FS peggiori degli attuali si sono convenuti aumenti accettabili, strutturati nella parte fissa, quindi per tutti i ferrovieri, anche quelli futuri: 100 euro (livello D2) per il secondo biennio – 2005/2006- del contratto AF del 2003; 55 euro (livello E) per il 2007 tramite l'accordo cosiddetto di **allineamento** alla scadenza del contratto TPL (31/12/2007); 60 euro sempre medi (livello E) per il 2008.

Contestualmente agli accordi sono state liquidate, tramite **UNA TANTUM**, le spettanze per i mesi trascorsi dalla scadenza del contratto sino all'entrata in vigore dei nuovi aumenti. Va anche ricordato che tali accordi sono stati siglati ad invarianza di normativa contrattuale.

Riteniamo utile sintetizzare in un unico quadro riassuntivo gli aumenti contrattuali degli ultimi anni, gli arretrati erogati, nonché i bilanci aziendali relativi agli stessi anni per consentire una più ampia e approfondita valutazione dell'attuale proposta aziendale.

| GRUPPO FS | | CCNL A.F. 16 aprile 2003 | | | | | | | | |
|--------------------------------|------|--------------------------|------|----------------|---------------|-------------|-----------|-----------|------------|------|
| Andamento Aumenti Contrattuali | | I Biennio Ec. | | II Biennio Ec. | | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| | | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | | | | | |
| <i>BILANCIO</i> | | | | | -2.115 | -409 | 16 | 44 | 129 | |
| AUMENTI TAB. | | | | | | | | | | |
| Accordi | data | | | 23/06/05 | | 24/01/08 | 30/04/09 | | | |
| <i>Incrementi</i> | euro | | | 40 | 60 | 55 | 60 | | | |
| <i>Incrementi Ipotizzati *</i> | | | | | | | | 30* | 30* | 25* |
| ARRETRATI | mesi | | | 8 | | 12 | 14 | | | |
| <i>Importi Erogati</i> | euro | | | 320 | | 660 | 1080 | | | |
| <i>Importi Ipotizzati</i> | euro | | | | | | | | | 1190 |

* Gli incrementi ipotizzati per il 2009, 2010 e 2011 sono solo per definire gli arretrati e non per gli aumenti tabellari.

AUMENTI E ARRETRATI

Nonostante il bilancio del gruppo FS del 2011 sia migliorato rispetto quello del 2010, almeno da quanto risulta dalle dichiarazioni dell'ad Moretti, l'azienda ha proposto, per i tre anni passati (2009, 2010, 2011), un aumento complessivo di 85 euro (30+30+25) da pagare con una *UNA TANTUM* di 1.190 euro (85 euro x 14 mensilità), senza alcuna incidenza sui tabellari come invece dovrebbe. La proposta è chiara, gli arretrati non sono proporzionali alle mensilità pregresse; dovrebbero, invece, essere calcolati come di seguito:

(Calcolo arretrati considerando la cifra di circa 30 euro mensili per anno che riteniamo davvero insufficienti)

| ANNI | 2009 | 2010 | 2011 |
|-----------------------|------|------|-------|
| aumento | 30 | 30 | 30 |
| aumento | | 30 | 30 |
| aumento | | | 25 |
| <i>Totale mensile</i> | 30 | 60 | 85 |
| numero mensilità | 14 | 14 | 14 |
| <i>Totale annuale</i> | 420 | 840 | 1.190 |

| | |
|-------------------------------|--------------|
| <i>Totale triennio</i> | 2.450 |
|-------------------------------|--------------|

In conclusione l'azienda propone di chiudere il pregresso con meno della metà del dovuto.

TABELLARI

Come accennato anche la parte fissa quella cioè prevista nell'art 63 dell'attuale CCNL delle AF del 16/4/2003 è stata profondamente *ristrutturata*.

Comunque dalla prima impostazione (scala par.100/194) che prevedeva, attraverso il superamento del salario professionale, in parte riversato sui tabellari e in parte garantito con un assegno *ad personam* agli attuali ferrovieri, una insopportabile differenza retributiva tra generazioni, si è passati, grazie alla pressione e alla piena riuscita dello sciopero, ad una rimodulazione che ripristina il salario professionale e assorbe nei tabellari l'EDR 2008.

Comunque, dagli attuali 8 livelli professionali e 11 parametri si passa a 7 livelli professionali e a 16 parametri mentre la scala parametrica passa, con l'ultima impostazione, da 100/171 a 100/174 .

Con la nuova scala i nuovi minimi stipendiali, che come accennato assorbono l'EDR 2008 (55 euro medie liv. E), assumono valori che si discostano in modo marginale alla sommatoria degli attuali tabellari e l'EDR 2008. Tale differenza (3,78 euro) viene garantita agli attuali ferrovieri con *assegno ad personam*.

Per quanto riguarda specificatamente il livello D (Tecnici Specializzati) di passa, dagli attuali due parametri 138 (D2) e 132 (D1), a tre parametri 133 (B3), 135 (B2) e 140 (B1). Anche i tempi di passaggio cambiano e si allungano di 2 anni; dagli attuali 6 anni per raggiungere la posizione apicale D1, con la nuova proposta, si passa dal B3 al B2 dopo 4 anni e dal B2 al B1 dopo altri 4 anni.

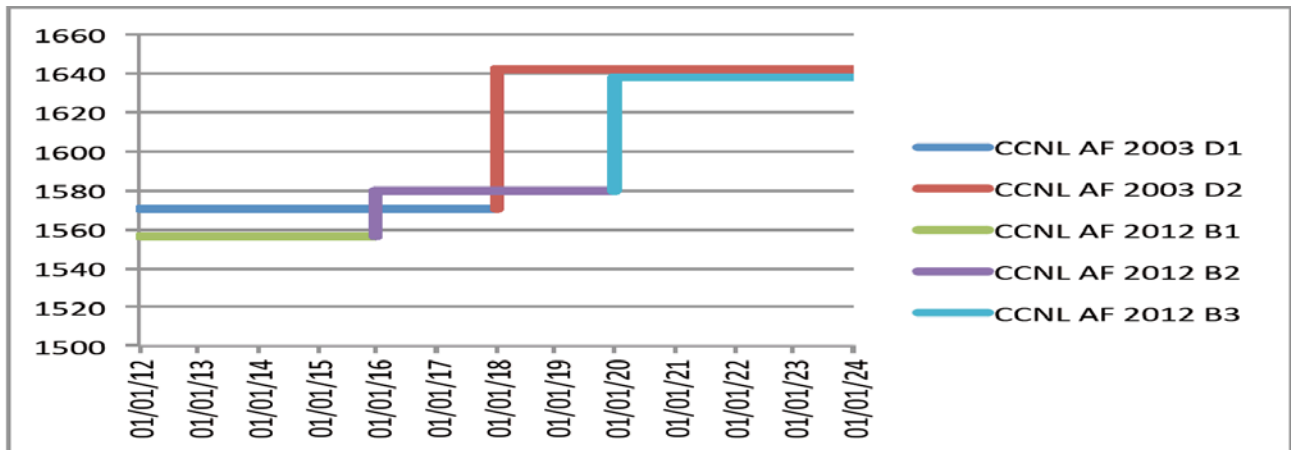


Grafico comparativo LIVELLI 2003-2012

Riteniamo necessario che gli stipendi siano rivalutati adeguatamente ed in linea con gli accordi degli anni passati (2006, 2007, 2008) per cui gli aumenti non potranno essere inferiori ai 50 euro per anno. Quindi per i tre anni trascorsi, i tabellari dovranno essere aumentati per un complessivo di almeno 150 euro, ai quali sommare gli aumenti per il 2012, del 2013 e 2014. Anche gli arretrati dovranno essere proporzionali alle mensilità di vacanza contrattuale. **I ferrovieri hanno lavorato e si sono accollati il peso del risanamento del Gruppo, ora attendono gli aumenti contrattuali e la liquidazione di 1200 euro per i premi di risultato.**

Nell'ultima fase di trattativa è stato proposto un aumento tabellare di 60 euro (attuale liv. E) a cui dovrebbero aggiungersi gli aumenti per il 2012 (30/40 euro?) e per gli anni 2013 e 2014 (25 euro x anno?). In sostanza 6 anni contrattuali con aumento medio per anno di circa 25 euro.

Ci sembra che l'azienda voglia applicare il famoso slogan: prendi due e paghi uno.

PARTE VARIABILE

Rimane ad oggi ancora difficile comporre compiutamente il quadro delle competenze accessorie in quanto l'introduzione dell'istituto Salario di Produttività rappresenta una novità ancora da definire. Possiamo invece esprimere un parere sulla rivalutazione delle vecchie competenze che potete verificare nella tabella sottostante.

Semberebbero rimanere invariate le competenze legate alla condotta a doppio agente ai km ed alle ore di lavoro, rimane incomprensibile la differenza tra le condotte ad agente solo e quelle ad agente unico e con il polifunzionale. Infatti, in questi casi la condotta viene sempre effettuata dal solo macchinista previsto sul treno. Gli aumenti sono nell'ordine del 7/8%, insufficienti a coprire gli aumenti inflazionistici soprattutto se pensiamo ai 10 centesimi in più sulla diaria praticamente ferma da 10 anni.

| PROPOSTA RIVALUTAZIONE IUP E ASSENZA RESIDENZA | | | | | | | | | |
|--|-------------------|------------------|----------|----------|-------|-----------------------|---------|----------|-------|
| | | | Aliquota | | | Aliquota | | | |
| <i>PDM</i> | CONDOTTA | | Attuale | proposta | delta | <i>TUTTI</i> | Attuale | proposta | delta |
| A.U. | <i>Condotta</i> | <i>diurna</i> | 8,40 | 8,70 | 0,30 | <i>Diaria</i> | 1,20 | 1,30 | 0,10 |
| A.U. | <i>Condotta</i> | <i>notturna</i> | 10,00 | 10,50 | 0,50 | <i>Diaria con RFR</i> | 2,10 | 2,20 | 0,10 |
| AS | <i>Condotta</i> | <i>diurna</i> | 10,10 | 11,00 | 0,90 | <i>PDB</i> | SCORTA | | |
| AS | <i>Condotta</i> | <i>notturna</i> | 11,70 | 13,00 | 1,30 | <i>diurna</i> | 2,24 | 2,40 | 0,16 |
| | | | | | | <i>notturna</i> | 4,40 | 4,70 | 0,30 |
| POL | <i>Condotta</i> | <i>diurna</i> | 8,40 | 8,70 | 0,30 | <i>diurna AS</i> | 2,90 | 3,20 | 0,30 |
| POL | <i>Condotta</i> | <i>notturna</i> | 11,40 | 11,80 | 0,40 | <i>notturna AS</i> | 5,15 | 5,50 | 0,35 |
| | | | | | MEDIA | IMPIANTO | | | |
| <i>PDM</i> | <i>media imp.</i> | <i>1^ misura</i> | 10,00 | 12,80 | 2,80 | <i>PDB</i> | 2,00 | 4,50 | 2,50 |
| <i>PDM</i> | <i>media imp.</i> | <i>2^ misura</i> | 11,20 | 12,80 | 1,60 | <i>PDB</i> | 3,50 | 4,50 | 1,00 |
| <i>PDM</i> | <i>media imp.</i> | <i>3^ misura</i> | 12,80 | 12,80 | 0,00 | <i>PDB</i> | 4,50 | 4,50 | 0,00 |

PREMI DI RISULTATO

Con l'accordo del 17 novembre 2011 il premio di risultato è stato aumentato, per gli anni successivi, da 400 a 600 euro annuali, per cui dovremmo attenderci, per i due anni da liquidare, **1200** euro. Ma le proposte non sono rispondenti e si parla di circa **900** euro (**-300**). In sostanza l'azienda ha, il 17 novembre 2011, concesso l'aumento solo sulla carta per far passare l'accordo sul polifunzionale.

Incassato l'accordo lo rimette, come sta facendo, in discussione e si appresta a ricontrattarlo in cambio di altra produttività. Il CCNL è una buona occasione, infatti oltre alla cifra ridotta ne ha legato la liquidazione alla sigla del contratto.

Vedremo come si svilupperà il confronto ma è di chiara evidenza che l'azienda non intende pagare senza contropartite.

INIDONEITA'

Per l'inidoneità si intravede una possibile soluzione anche se la proposta fatta al tavolo dall'impresa non è sufficiente e va modificata. La sua percorribilità risiede nel fatto che le risorse le mettono i lavoratori utilizzando i fondi accantonati nel tempo (circa 25 milioni) nel fondo di solidarietà (Danni Patrimoniali).

La proposta deve, come si diceva, essere modificata e deve riguardare anche l'inidoneità temporanea e non può essere circoscritta all'inidoneità da gravi patologie. Deve inoltre prevedere un'adeguata copertura delle mancate competenze, la ricollocazione professionale nonché la contribuzione dell'impresa alla pari dei lavoratori.

CONCLUSIONI

La situazione socio economica le riforme del governo sulle pensioni e sul mercato del lavoro sono sicuramente gli aspetti più preoccupanti per i lavoratori tutti. Questo contratto arriva quindi in un momento difficile ma non per questo il sindacato deve abdicare al proprio ruolo e far di necessità virtù come vorrebbe Federtrasporto e l'azienda FS.

Il primo punto che manca è l'obbligatorietà di applicazione del CCNL a tutte le imprese del settore. Quest'aspetto importantissimo fa sì che l'attenzione si sposti sulle condizioni normative ed economiche del contratto che non avrà più la funzione regolatrice sul mercato liberalizzato del trasporto ferroviario.

Quindi potremmo trovarci di fronte ad una situazione di continui adeguamenti delle norme dettate, come già successo in FS con l'accordo del 15 maggio 2009, dalle condizioni presenti nelle varie imprese e, come ha tenuto a ricordarci nel 2012 il direttore del personale del gruppo FS Braccialarghe, dai costi di tutti i lavoratori dell'industria.

Potremmo replicare dicendo che in un'impresa come le FS dove ancora oggi a fronte di una riduzione di organico decennale (siamo 70 mila addetti), trovano posto quasi 1000 dirigenti e 6-7 mila quadri e ricordare che la divisionalizzazione e lo spaccettamento delle società negli anni 2000 hanno creato posti di lavoro improduttivi che ancora oggi gravano su chi invece ha visto raddoppiare la propria di produttività.

Inoltre potremmo anche consigliare il management aziendale di fare i confronti anche con i nostri colleghi cinesi indiani raccomandandoli però di raffrontare anche gli stipendi dei dirigenti.

Tornando ai CCNL AF e FS dobbiamo sottolineare come a distanza di mesi il capitolo riguardante l'orario di lavoro in particolare del personale mobile non ha subito miglioramenti, anzi, in alcuni casi gli affinamenti hanno introdotto ulteriori flessibilità.

Il passaggio dalle 36 ore alle 38 ore proprio per il personale mobile trova l'applicazione più devastante. Aumento delle prestazioni diminuzione dei riposi giornalieri e settimanali. Se a parità di normativa per l'aumento di 2 ore settimanali si può ipotizzare un recupero pressoché uguale per tutti i lavoratori del gruppo stimabile attorno al 6/7% lo stravolgimento dell'orario di lavoro del Personale Mobile permetterà recuperi vicini al 50%. Questo aspetto sicuramente sottovalutato è l'aspetto più importante per l'azienda.

Risparmiare lavoratori significa creare ulteriori eccedenze, che si aggiungono alle attuali, in un contesto di norme pensionistiche che prolungano di anni la vita lavorativa. Non bastano le dichiarazioni di facciata secondo le quali l'applicazione delle nuove norme non genererà esuberi. **Se così fosse non si capisce a cosa serve modificare così pesantemente l'attuale normativa.**

Un contratto da riscrivere !!!

Questa è la nostra conclusione.

Roma 22-5-2012