

Piattaforma per il Rinnovo del Contratto Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità Tpl) 2018-2020

Premessa

La Segreteria Generale Fast- Confsal e la Segreteria Nazionale SLM FAST-Confsal con la presente Piattaforma per il rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità Tpl) avanza alle controparti la proposta di regole contrattuali in grado di rispondere alle esigenze di tutela del lavoro, considerate le profonde trasformazioni in corso in tutto il settore.

Le modifiche legislative introdotte sia a livello europeo che dal Governo italiano per la riforma del sistema del trasporto pubblico locale e ferroviario impongono l'aggiornamento dell'attuale modello contrattuale che origina dal protocollo di intesa sottoscritto presso il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture nell'aprile del 2009 e dal protocollo del 30/09/2010.

L'accelerazione dei cambiamenti 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 contenimento della spesa pubblica.

Fermo restando che l'obiettivo del CCNL della Mobilità resta il punto di arrivo, con l'obiettivo di avvicinare il più possibile l'articolato di riferimento della Mobilità Attività Ferroviarie e degli Autoferrotranvieri-Internavigatori, nel contesto attuale si rende necessario accelerare il processo di rinnovo contrattuale per assicurare regole certe che garantiscano sicurezza, sostenibilità, efficienza dei servizi, garantire stabili livelli occupazionali, salariali e normativi, anche allo scopo di evitare il dumping contrattuale.

Per un modello di relazioni sindacali da aggiornare, il contratto Autoferrotranvieri-Internavigatori dovrà contenere, a livello aziendale, momenti di partecipazione e consultazione dei lavoratori ed i loro rappresentanti sui processi decisionali strategici non solo per la salvaguardia dell'occupazione e dei livelli salariali e normativi.

Per sviluppare un modello di relazioni sindacali più moderno, il contratto Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità Tpl) dovrà contenere le previsioni per attivare, a livello aziendale, sedi di partecipazione e consultazione in cui lavoratori ed i loro rappresentanti dovranno 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 e dei livelli salariali e normativi.

Sono da rafforzate le clausole sociali per tutto il personale che sarà coinvolto in processi di affidamento dei servizi e delle attività accessorie e complementari attraverso gare di appalto o subentro a qualsiasi titolo. Dovrà essere ribadita e rafforzata la garanzia del passaggio diretto di tutti i lavoratori tra impresa cessante e subentrante, occupati all'atto della pubblicazione del bando di gara, per tutte le attività e il mantenimento dei diritti quesiti retributivi e normative di primo e secondo livello.

Il CCNL si pone come obiettivo di armonizzare dal punto di vista normativo tutte le aree professionali per gruppi omogenei, oltre alla tutela del reddito dei lavoratori interessati anche attraverso un adeguamento della struttura del salario, 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, anche 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 Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità Tpl).

Decorrenza e durata

Il CCNL avrà durata triennale con decorrenza dal 1/1/2018 al 31/12/2020.

Sistema delle relazioni industriali

La struttura e gli assetti saranno caratterizzati da un rafforzamento dell'impianto che sviluppi un sistema di partecipazione, confronto e contrattazione fra le parti a tutti i livelli definiti nel capitolo R.I. e garantisca l'esigibilità degli accordi sottoscritti sulla base delle intese interconfederali. Nello specifico si dovranno definire regole più cogenti nel capitolo degli appalti, degli affidamenti o subentro a qualsiasi titolo, nel rispetto della norme legislative vigenti a garanzia dell'esigibilità delle norme contrattuali.

Le Parti si impegnano altresì a discutere l'introduzione di strumenti volti a garantire che, nelle more delle procedure di rinnovo della contrattazione nazionale, i lavoratori del settore non restino penalizzate dai lunghi tempi negoziali, quali, ad es., l'indennità di vacanza contrattuale, da computarsi in base agli indici dell'inflazione.

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, oltreché superare norme discriminanti quali ad esempio l'allegato A.

Politiche di genere

Nel confermare 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, 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 renderne concreta l'applicazione, anche mediante azioni formative dedicate a tale scopo. Inoltre, alla luce del costante aumento di fenomeni di violenza, sul lavoro e non, è sempre più urgente rendere concreto il recepimento dell'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 per prevenire contrastare e gestire le molestie e la violenza in ogni contesto lavorativo.

Le Parti si impegnano ad adeguare la contrattazione collettiva, ove necessario, alle disposizioni contenute nella L. 76/2016, al fine di realizzare la parità di trattamento tra matrimonio ed unioni civili per gli istituti contrattuali pertinenti, come previsto dall'art. 1, co. 20, della summenzionata legge.

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 che non risultino più idonei alle qualifiche per le quali sono stati assunti.

Le Parti si propongono di analizzare nuove e più efficaci soluzioni per la combinazione equilibrata tra formazione e lavoro, in maniera da consentire un ingresso più efficiente dei nuovi assunti in servizio e per garantire a chi già è occupato nel settore un costante adeguamento alle sfide tecniche poste dall'evoluzione della tecnologia.

Classificazione e inquadramento

Il sistema di classificazione del personale dovrà essere adeguato per rispondere alle

articolate e complesse professionalità, 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 Parti si impegnano a rivedere l'attuale classificazione ed a formulare, in linea con il precedente paragrafo, declaratorie più incentrate sulle specifiche competenze e sulle puntuali responsabilità dei lavoratori, evitando che le singole professionalità finiscano con l'essere ridimensionate o sottostimate.

Orario di Lavoro

In considerazione della necessità di conciliare i tempi di vita/lavoro, per migliorare il benessere psicofisico occorrerà rivalutare l'insieme della prestazione lavorativa, anche in base alle normative legislative vigenti.

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 Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità Tpl).

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.

Si rende necessario, inoltre, estendere la fase di confronto a livello aziendale per le materie connesse alla logistica.

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 conformità a quanto già previsto dalle normative legislative vigenti del settore.

Infine, è opportuno implementare a livello contrattuale strumenti idonei a prevenire il fenomeno delle aggressioni al personale e ai viaggiatori.

Retribuzione

Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel

campo di applicazione del contratto Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità Tpl) la richiesta economica di incremento della retribuzione sarà adeguata a raggiungere tale obiettivo. Inoltre sarà richiesto un adeguato sviluppo del sistema di welfare.

Politiche attive di ricollocazione/riconversione del personale

Per far fronte alle dinamiche di evoluzione dei contesti produttivi e la tutela dell'occupazione, all'interno del contratto si dovrà prevedere con le Associazioni Datoriali la possibilità di forme di ricollocazione/riconversione per le lavoratrici e i lavoratori inidonei alla mansione e/o coinvolti in processi di riorganizzazione aziendale.

Second life

In considerazione dell'allungamento del periodo lavorativo, in particolare per le mansioni usuranti, occorrerà verificare con le Associazioni Datoriali la possibilità di adibire i lavoratori, dopo un determinato numero di anni, ad altre attività anche attraverso la creazione di specifiche banche dati che contengano le specifiche competenze maturate dagli stessi.

Le Parti si fanno carico di studiare strumenti di "accompagnamento" del lavoratore con mansioni di particolare usura e con anzianità rilevante verso il pensionamento e dunque l'esodo dal lavoro, coinvolgendo all'uopo le istituzioni previdenziali pubbliche e private e l'Ente Bilaterale di categoria per una gestione coerente e sostenibile degli istituti introdotti.

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

Roma, 14 novembre 2019