



Regole, risorse, clausole sociali

Il nuovo Contratto della mobilità per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi

**Tutela del reddito,
dell'occupazione,
della sicurezza sul lavoro.**

**Lavoro non precario
e di qualità per i giovani.**

Linee guida di piattaforma

**approvata
dall'Assemblea Nazionale
Quadri e Delegati di Settore**

Roma, 21 febbraio 2008

Premessa		p.	3
Cap. I - Norme generali		p.	5
Campo di applicazione		p.	5
Decorrenza e durata		p.	6
Cap. II - Disciplina del Sistema delle Relazioni Industriali		p.	6
Strumenti		p.	7
Modello, Livelli, Fasi, Procedure		p.	7
Appalti, Subaffidamenti, Subentri di azienda, trasferimento di azienda, ecc.		p.	8
Cap. III - Costituzione del rapporto di lavoro e Mercato del Lavoro		p.	9
Costituzione del rapporto di lavoro		p.	10
Tipologie di rapporto di impiego		p.	10
Cap. IV - Classificazione e inquadramento professionale		p.	11
Aspetti generali		p.	11
Classificazione		p.	12
Norme transitorie		p.	12
Cap. V - Orario di lavoro		p.	12
Aspetti generali		p.	13
Durata e limiti		p.	13
Rinvio a parti specifiche		p.	14
Cap. VI - Svolgimento del rapporto di lavoro		p.	14
Cap. VII - Retribuzione		p.	15
Aspetti generali		p.	16
Retribuzione fissa		p.	16
Retribuzione aggiuntiva		p.	16
Aumenti		p.	17
Cap. VIII - Disposizioni specifiche settoriali/aziendali		p.	17
Struttura		p.	18
Modello		p.	18

Premessa

Le decisioni che il Governo e il Parlamento hanno assunto nel corso degli anni hanno già prodotto radicali cambiamenti nell'assetto delle aziende, nei rapporti tra Stato, Regioni, Enti Locali ed Imprese per ciò che riguarda tutta l'area di attività interessata al nuovo CCNL.

Le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL Trasporti, ORSA Trasporti, FAISA e FAST, con la presente piattaforma per il nuovo "CCNL della Mobilità per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi" avanzano alle controparti, al Governo e alle Regioni e agli Enti Locali interessati, la proposta di un nuovo assetto contrattuale in grado di rispondere alle esigenze di tutela del lavoro e di costituire un adeguato sistema di regole, considerate le profonde trasformazioni in corso in tutto il settore.

Le liberalizzazioni nel settore interessato dal nuovo CCNL (passeggeri e merci) sono state realizzate in Italia con grande anticipo rispetto alle scadenze indicate dall'Europa e possono produrre effetti negativi sulle condizioni di lavoro, sul reddito e sull'occupazione.

Il Sindacato italiano ha rivendicato, fin dall'inizio dei processi di liberalizzazione, avviati con il Dlgs. 422/97, un adeguato sistema di regole in grado di tutelare il lavoro e di sviluppare una concorrenza tra le imprese che metta in gioco una competizione regolata ed equilibrata, basata sull'efficienza dell'impresa e non sul dumping contrattuale.

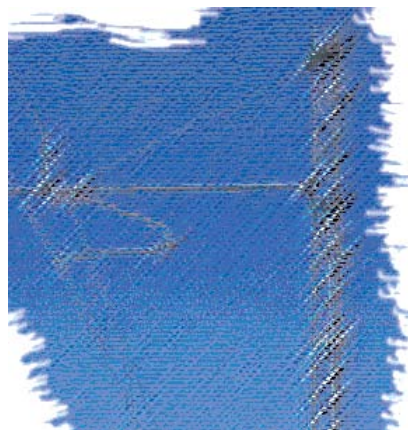
Il Sindacato ha sostenuto anche con la mobilitazione e con gli scioperi questa necessità e mantiene al centro della propria iniziativa il contrasto ad un'idea di liberalizzazioni senza regole: sarà respinto con tutte le iniziative sindacali necessarie un sistema di liberalizzazioni che metta a gara le condizioni contrattuali dei lavoratori, le tutele, il reddito e l'occupazione.

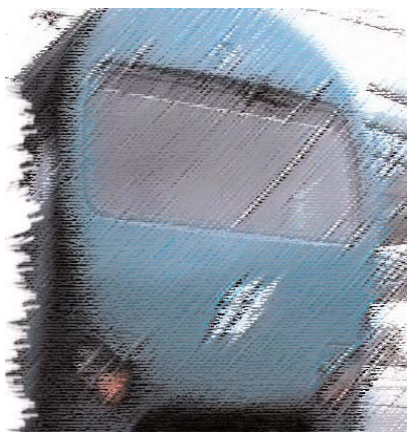
Perché ciò non avvenga occorrono scelte politiche corrette che sviluppino una concorrenza sorretta da un sistema di regole, a partire dalle clausole sociali.

La vertenza contrattuale che si avvia con la presentazione di questa piattaforma è collocata all'interno della più generale vertenza, promossa e sostenuta dal Sindacato, che rivendica la ripresa di una politica dei trasporti in grado di mettere in atto scelte di programmazione e di regolazione tali da togliere il sistema dei trasporti dal degrado e dalla sua cronica incapacità di dare risposte alle attese dei cittadini.

E' sempre più urgente realizzare politiche di riequilibrio modale verso sistemi meno inquinanti e rispettosi del territorio e dell'ambiente e favorire la crescita quantitativa e qualitativa del trasporto collettivo quale concreta alternativa al trasporto privato.

La Legge Finanziaria, che modifica la legislazione esistente, a partire dal Dlgs. 422/97 e successivi, ipotizzava, attraverso il decreto collegato, novità importanti nel sistema di regolazione, nelle modalità di affidamento e nei meccanismi dei trasferimenti finanziari, senza prevedere, però, adeguate risposte sul tema delle clau-





sole sociali, che rappresenta una condizione fondamentale per fare avanzare un processo di cambiamento che non avvenga caricando sui lavoratori il peso di scelte sbagliate e non corrispondenti alle intese sottoscritte a Palazzo Chigi tra Governo e Parti Sociali, a partire dall'accordo del 14 dicembre 2006, in occasione del rinnovo del Contratto del TPL, e del 15 maggio 2007, riguardante il trasporto ferroviario.

La prematura interruzione della legislatura determina ulteriori incertezze sul quadro di regolazione dei processi di riforma in corso, ma resta ferma la richiesta del Sindacato che le modalità di affidamento tramite gara, che interessano tutto il settore sussidiato da trasferimenti pubblici, contengano il vincolo fondamentale delle clausole sociali in caso di subentro di azienda, prevedendo regole adeguate e cogenti per tutelare il lavoro fin dalla fase di messa a gara del servizio.

Come pure resta ferma la richiesta del Sindacato che sia altresì regolato l'accesso all'infrastruttura ferroviaria sulla base delle modifiche al D.Lgs.188/2003, presentate in Parlamento prima dell'interruzione della legislatura, per i servizi commerciali, viaggiatori e merci, prevedendo il vincolo dell'applicazione del CCNL per tutte le imprese.

L'esigenza di un nuovo CCNL unificato, sostenuto dalla vertenza unitaria del Sindacato, nasce non solo da una generale e condivisa proposta di semplificazione contrattuale, ma anche dalla necessità di regolazione delle tutele del lavoro per aree di attività comuni, per l'unificazione delle modalità di affidamento del servizio nel settore del trasporto e per l'esigenza di regole comuni e condivise per tutto il settore, comprese le attività commerciali e di servizio.

Il nuovo CCNL dovrà contenere nel suo campo di applicazione tutte le attività che sono già oggi presenti in questo fondamentale settore dei trasporti e dovrà costituire il vincolo esigibile per tutte le aziende che operano direttamente nel sistema del trasporto locale e ferroviario e che ad esso forniscono servizi.

Il nuovo CCNL deve altresì rappresentare la risposta alla crescente area di lavoro non tutelato che interessa molte imprese del settore e deve realizzare le condizioni per il superamento della precarietà, individuando il rapporto di lavoro a tempo indeterminato come condizione per la costituzione del rapporto di lavoro, in un settore che richiede stabilità occupazionale e processi formativi complessi, a garanzia della sicurezza del lavoro e della stessa sicurezza e qualità del servizio erogato.

Il CCNL si pone l'obiettivo fondamentale della tutela del reddito dei lavoratori interessati, con la richiesta di aumento retributivo e con una adeguata articolazione del rapporto tra CCNL e contrattazione aziendale di 2° livello.

Con il nuovo CCNL, si avanza altresì la proposta di ridurre significativamente le differenze retributive che riguardano i giovani occupati nelle aziende del settore.

La discussione per il nuovo "CCNL della Mobilità per gli addetti al trasporto locale, ferroviario e servizi", avviata nell'incontro con il Governo e le controparti il 21 novembre, con la presente piattaforma realizza le condizioni per l'avvio in tempi brevi di un confronto di merito sui contenuti di seguito proposti.

Capitolo I

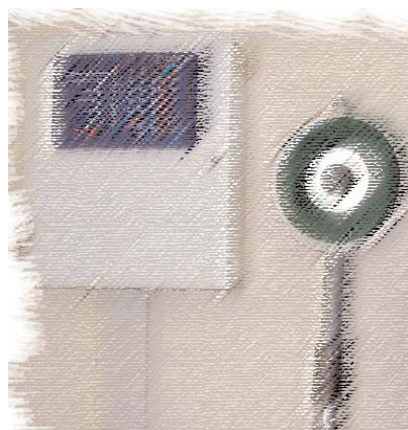
Norme Generali

Disposizioni di carattere generale. Campo di applicazione. Decorrenza e durata.

In questo capitolo sono collocate le tematiche che descrivono, in termini generali: la natura e gli obiettivi del nuovo CCNL; i principi ispiratori, condivisi dalle parti, che ne guidano la definizione; i riferimenti legislativi e normativi di indirizzo e regolazione delle attività rientranti nel campo di applicazione; la inderogabilità degli istituti normativi e retributivi disciplinati dal CCNL.

Campo di applicazione. In questo articolo vanno definite le attività per le quali trova applicazione il nuovo CCNL, di seguito elencate a titolo esemplificativo e che sommano gli ambiti di applicazione dei due attuali CCNL:

- trasporto collettivo di persone e merci sulla modalità ferroviaria e di persone sulla modalità stradale, nonché di navigazione lagunare e in acque interne, ovvero effettuato con altre modalità di mobilità urbana (tramvia, metropolitana, trasporto a fune, altri sistemi di trasporto, ecc.), operato in servizi il cui affidamento e l'eventuale sub-affidamento hanno luogo in base alla legislazione di regolazione del trasporto pubblico locale;
- trasporto collettivo di persone di particolari categorie (disabili, anziani, scuola-bus, servizi dedicati, ecc.) operato in servizi il cui affidamento e l'eventuale sub-affidamento hanno luogo con procedure ad evidenza pubblica, ovvero operato da imprese o raggruppamenti di imprese (in questo secondo caso, nelle diverse possibili forme giuridiche ammesse) la cui attività prevalente rientri nella definizione del precedente alinea;
- trasporto collettivo di persone e/o merci operato in servizi il cui esercizio è sottoposto a procedure di certificazione e di autorizzazione disciplinate dalla legislazione di regolazione nazionale e comunitaria sul trasporto ferroviario;
- trasporto collettivo di persone e/o merci operato in navigazione marittima, lagunare e in acque interne da aziende che – singole, o in raggruppamenti di imprese (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari – rientrino nella definizione dei precedenti alinea e che esercitino tale attività in regime di "continuità territoriale";
- trasporto collettivo di persone operato in servizi stradali di linea, nazionali o internazionali, il cui esercizio è sottoposto a procedure autorizzative di carattere nazionale e/o comunitario;
- attività di gestione, mantenimento in efficienza, esercizio in sicurezza, sviluppo e potenziamento della rete infrastrutturale ferroviaria, nazionale e locale;
- servizi connessi (manutenzione e riparazione parco mezzi, impianti, dotazioni infrastrutturali; manovra, terminalizzazione e attestazione di mezzi, rotabili e natanti; vendita e commercializzazione; ingegneria e progettazione; amministrazione; acquisti e





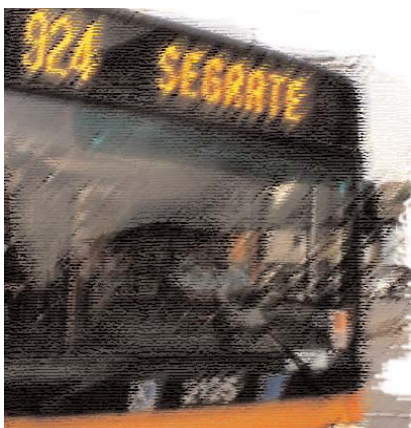
gestione magazzini e scorte; logistica integrata e di supporto ai servizi di trasporto; ecc.) operati da aziende che – singole, o in raggruppamenti (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari – rientrano, anche attraverso imprese controllate e partecipate, nelle definizioni precedenti, ovvero la cui attività prevalente in detti servizi si svolga per conto di esse;

- servizi complementari (ristorazione ferroviaria; accompagnamento notte; gestione aree di sosta; servizi accessori di pulizia e di supporto; ecc.) operati da aziende che – singole, od in raggruppamenti (nelle diverse forme giuridiche ammesse), ovvero nell'ambito di gruppi societari – rientrano, anche attraverso imprese controllate e partecipate, nelle definizioni precedenti, ovvero la cui attività prevalente in detti servizi si svolga per conto di esse.



Il campo di applicazione del nuovo CCNL, così sommariamente descritto, costituisce il vincolo esigibile per tutte le aziende che operano nel suo perimetro di attività – sia direttamente, sia in quanto in esso forniscono servizi connessi e complementari – e rappresenta, altresì, la risposta di tutela contrattuale per la crescente area di lavoro incerto e precario che in questo campo di attività viene attualmente impiegato, con l'obiettivo di contenerlo.

Decorrenza e durata. L'accordo nazionale del 24 gennaio 2008 ha prorogato al 31 dicembre 2007 le scadenze economiche e normative del CCNL delle Attività Ferroviarie, che così risultano allineate con quelle del CCNL del Trasporto Pubblico Locale.



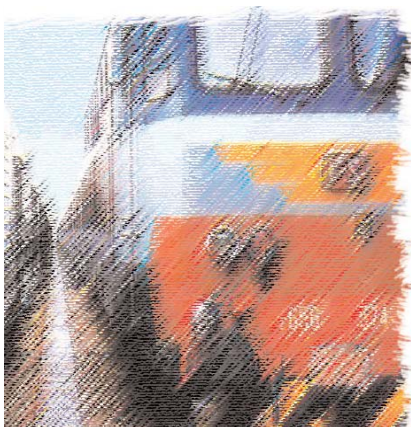
Il nuovo CCNL, pertanto, avrà durata quadriennale (1 gennaio 2008 – 31 dicembre 2011) per la parte normativa e biennale (1 gennaio 2008 – 31 dicembre 2009) per la parte economica.

Considerando che le parti stipulanti i due attuali CCNL hanno sottoscritto il 21 novembre 2007, presso il Ministero del Lavoro, l'impegno ad avviare il confronto per il nuovo CCNL, l'invio alle controparti del presente documento di linee guida comporta, contestualmente, la richiesta di formale avvio della trattativa.

Capitolo II

Disciplina del Sistema delle Relazioni Industriali

***Sistema partecipativo/concertativo.
Livelli (nazionale e aziendale/territoriale),
Fasi e Materie di informazione e di contrattazione.
Procedure e modello relazionale. Diritti sindacali.***



In questo capitolo hanno collocazione le tematiche che descrivono e disciplinano i rapporti relazionali tra le rappresentanze datoriali e di

impresa e le rappresentanze, sindacali e aziendali, di lavoratrici e lavoratori, individuando: le rispettive prerogative ed i reciproci obblighi relazionali ai vari livelli di interlocuzione; le procedure con cui le parti si impegnano a svolgere le fasi relazionali; i contenuti e le materie oggetto di informazione e di contrattazione di primo e secondo livello; i diritti sindacali delle strutture di vario livello delle Organizzazioni Sindacali e di tutte le rappresentanze sindacali di lavoratrici e lavoratori.

Modello, Livelli, Fasi, Materie, Procedure. La struttura e gli assetti che, su questi argomenti, caratterizzano i due attuali CCNL consentono a questo capitolo del nuovo CCNL di assumere una disciplina del sistema di relazioni industriali che favorisca lo sviluppo di un sistema partecipativo e la concertazione nei settori e nelle aziende interessate.

Dovrà essere previsto altresì un sistema informativo di massima trasparenza ai vari livelli sulle questioni che non sono materia di concertazione e contrattazione.

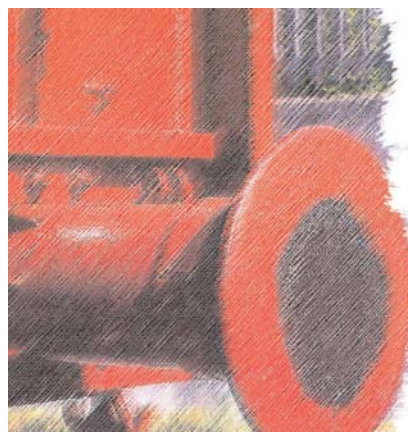
In considerazione degli assetti di mercato dell'insieme delle attività rientranti nel campo di applicazione, il nuovo CCNL dovrà implementare opportunamente le relazioni industriali di carattere internazionale, a partire dalla costituzione di Comitati Aziendali Europei nelle imprese estere operanti – direttamente o attraverso società controllate e partecipate, ovvero gruppi societari e altre possibili forme giuridiche di raggruppamenti di imprese – in attività ricomprese in questo ambito contrattuale.

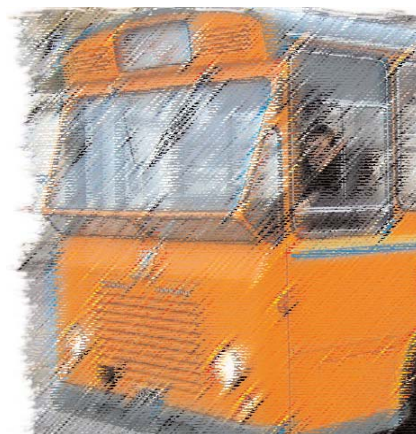
Considerando le evoluzioni degli assetti organizzativi e societari in atto nel sistema delle imprese del settore, i loro possibili ulteriori sviluppi e l'interesse a sviluppare il secondo livello di contrattazione, il modello adottato dovrà anche prevedere la possibilità di costituire sedi relazionali a livello di gruppo societario o di raggruppamento di imprese, previo accordo tra le parti sociali interessate con il quale, tra l'altro, disciplinare le forme di rispettiva rappresentanza d'impresa e sindacale con modalità che sviluppino prerogative, competenze e prassi a partire dalle esperienze maturate nelle aziende.

Considerando, infine, la complessa articolazione dell'organizzazione dei diversi cicli produttivi ricompresi nel campo di applicazione, il modello adottato prevederà anche specifiche disposizioni speciali/settoriali (strutturate secondo quanto proposto al successivo Capitolo VIII) e un sistema di rinvii alla contrattazione aziendale per le materie assegnate a quel livello negoziale.

Strumenti. In questo capitolo, inoltre, avranno collocazione le definizioni contrattuali e gli opportuni ed eventuali rinvii ad altre sedi negoziali relativamente a:

- costituzione dell' Osservatorio Paritetico Nazionale di Settore per promuovere e sviluppare l'analisi, la verifica ed il confronto





sistematico, nell'ambito del complesso delle attività ricomprese nel nuovo CCNL, sulla situazione economico sociale, la formazione professionale, l'andamento dei livelli occupazionali, l'ambiente e la sicurezza del lavoro, gli infortuni e le inidoneità;

- costituzione del Comitato Paritetico Nazionale Pari Opportunità di Settore per la promozione di comportamenti ed azioni positive atti alla realizzazione di Pari Opportunità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- va confermato il ruolo dell'Osservatorio Regionale già previsto dagli accordi in essere;
- costituzione e attività della rappresentanza sindacale di livello aziendale, con un orientamento generale indirizzato verso l'estensione delle RSU;
- insediamento, tutela e sviluppo delle attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), con un orientamento generale che, in attuazione della legislazione in materia, favorisca il miglioramento degli standard di prevenzione, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro rendendo pienamente esigibili le tutele previste dalla legge. In tale ambito, sarà altresì prevista la possibilità di insediare la nuova figura del "RLS di sito" nelle situazioni organizzative locali in cui il ciclo produttivo di settore risulti particolarmente frammentato in più imprese o in più segmenti di attività di una singola impresa;
- procedure di prevenzione e di raffreddamento del conflitto, con un orientamento generale che riequilibri opportunamente i rispettivi ed i reciproci obblighi delle parti;
- regolazione dell'esercizio del diritto di sciopero, con un orientamento generale che, nel contemperare diritti costituzionali tra loro equivalenti, determini il superamento delle provvisorie regolamentazioni imposte dalla Commissione di Garanzia nelle attività tuttora prive di accordo tra le parti o con accordo valutato carente dalla stessa Commissione.

Appalti, Sub-affidamenti, Subentro di azienda, Trasferimento di azienda, ecc.. Il capitolo, infine, conterrà la disciplina contrattuale delle procedure relazionali da adottare e delle tutele da garantire a lavoratrici e lavoratori in occasione di: appalto e sub-affidamento di attività; attivazione di processi e fasi di ristrutturazione e di riorganizzazione aziendale; trasferimento, cessione ed affitto totali o parziali di azienda; subentro di azienda a seguito di aggiudicazione di gara ad evidenza pubblica o di affidamento diretto, ovvero regolato attraverso contrattazione diretta.

Tale disciplina fa parte del sistema delle clausole sociali che, per via pattizia, vanno definite contrattualmente e che devono integrare le norme che, per via legislativa, il Sindacato sta rivendicando nell'ambito della revisione del quadro di regolazione di gran parte delle attività rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL, come, per esempio, nel trasporto locale, dove la figura giuridica di "stazione appaltante" nelle procedure di gara ad evidenza pubblica per l'affidamento dei servizi è attribuita, a seconda dei casi, alle Regioni o agli Enti Locali, oppure, nei casi ammessi di affidamento diretto ("in house"), sono le pubbliche amministrazioni coinvolte a

promuovere e ad effettuare le procedure.

In particolare, per l'appalto ed il sub-affidamento la disciplina contrattuale dovrà pertanto prevedere procedure relazionali e tutele per il lavoro valide per tutte le aziende del settore, sia nella veste di committente che in quella di aggiudicataria o fornitrice e, comunque, sia nel caso di erogazione diretta che di erogazione indiretta dell'attività fornita e rientrante nel campo di applicazione del CCNL.

Nella veste di committente le aziende del settore sono tenute a:

- fornire preventiva informativa alle corrispondenti rappresentanze sindacali sulla natura, sulle caratteristiche e sugli obiettivi che motivano l'appalto di attività;
- prevedere, fin dalle fasi selettive di aggiudicazione e nei contratti di appalto, apposite clausole che, oltre alle disposizioni di legge, prevedano l'impegno per le aziende appaltatrici all'adozione della disciplina di cui al presente CCNL;
- in caso di subentro di appalto e/o di sub-affidamento, tali clausole dovranno inoltre prevedere il transito in capo alla nuova azienda di tutti i rapporti di lavoro e di collaborazione, di qualsiasi tipologia, in atto nella precedente azienda al momento dell'avvio della procedura di appalto, compresi quelli relativi a dipendenti e a soci-lavoratori di società cooperative;
- nello stesso caso, tali clausole dovranno infine prevedere il passaggio diretto dei lavoratori, senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro, e l'applicazione nei confronti degli stessi dei trattamenti normativi e retributivi fruiti all'atto del passaggio e le anzianità maturate a quel momento dai singoli dipendenti.



Capitolo III

Costituzione del rapporto di lavoro e Mercato del lavoro

Modalità e tipologie

Questo capitolo del nuovo CCNL dovrà disciplinare tutti gli aspetti relativi alla costituzione del rapporto di lavoro e alle tipologie dei rapporti di impiego applicabili nel settore, normando i rispettivi e reciproci obblighi e diritti del datore di lavoro e del lavoratore attraverso la completa regolazione per via contrattuale dell'intera materia.

E' noto, infatti, che l'originaria legislazione su questi temi è stata ripetutamente modificata nel corso degli anni, talora in modo disorganico, determinando una condizione di fatto che – sommata alle notevoli modifiche intervenute sulla natura giuridica stessa del settore del Trasporto Pubblico Locale e agli interventi di origine comunitaria –



ne rende ormai sempre più spesso incerta e controversa l'effettiva esigibilità da parte dei lavoratori e, di solito, trova concreta attuazione sulla base di unilaterali interpretazioni sostenute dalle aziende.

Peraltro, il completamento del processo di contrattualizzazione della disciplina inerente il rapporto di lavoro consentirà di fornire un quadro adeguato di tutele anche a quella parte di lavoratori di imprese del TPL che occupano fino a 25 dipendenti.

Costituzione rapporto di lavoro. Vanno recepiti contrattualmente i riferimenti legislativi sulla base dei quali il CCNL disciplina l'attivazione del rapporto di lavoro, anche alla luce delle novità legislative introdotte nel corso degli ultimi anni.



In relazione all'attivazione del rapporto di lavoro, inoltre, vanno contrattualmente individuate le fattispecie degli accertamenti medici preliminari, che possono essere svolti con l'esclusivo scopo di certificare l'idoneità ai requisiti fisici, generali e specifici, richiesti per la qualifica di assunzione, con esclusione di qualsiasi accertamento che possa avere fini discriminatori. In tal senso, quindi, devono essere esplicitamente esclusi accertamenti di altra natura (es.: HIV, gravidanza, ecc.).

Completa definizione contrattuale, infine, va data alla disciplina del periodo di prova, con una modulazione della durata che, nei casi previsti, ed entro il limite massimo di sei mesi previsto dalla legge, deve risultare correlata ai contenuti professionali richiesti per la qualifica di assunzione.



Tipologie di rapporto di impiego. Il nuovo CCNL deve affermare che la forma comune e prioritaria nel settore dei rapporti di lavoro è rappresentata dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Di conseguenza, la disciplina contrattuale prevederà una regolazione sull'utilizzazione di altre tipologie di rapporto di lavoro mirata a dare risposta esclusivamente alle esigenze di natura temporale limitata delle attività, tipica del settore, e alle necessità tecnico-organizzative su cui viene condivisa l'utilità di specifiche norme contrattuali rispetto alle caratteristiche dei servizi da erogare.



In relazione a ciò, all'interno di un quadro normativo contrattuale idoneo, articolato ed esigibile (che definisca procedure, limiti massimi numerici e/o percentuali, obblighi di informazione preventiva alla rappresentanza sindacale, ecc.), si propone che le tipologie di rapporto di lavoro ammesse dal nuovo CCNL siano limitate a: contratto a termine, contratto di inserimento/reinserimento, apprendistato professionalizzante, lavoro somministrato a tempo determinato, telelavoro.

Le norme contrattuali, inoltre, dovranno essere aggiornate alla luce delle novità legislative intervenute, con adeguamenti da definire per via contrattuale allo scopo di adattare l'attuazione alle effettive necessità produttive del settore e, in generale, favorire l'affermazio-

ne ed il consolidamento, soprattutto nei segmenti di attività maggiormente esposti, di un assetto occupazionale del settore caratterizzato da lavoro stabile e di significativa qualità.

A loro volta, le tipologie di rapporto di lavoro "atipiche" ammesse dal CCNL, andranno contrattualmente normate per limitarne sensibilmente e, per alcune di esse, escluderne completamente, l'attivazione in lavorazioni che siano connesse con la sicurezza dell'esercizio dei servizi erogati o inserite in punti dell'organizzazione del ciclo produttivo, nevralgici per la sicurezza di mezzi, impianti, dotazioni tecnologiche, ecc.

Per quanto riguarda, infine, il lavoro a tempo parziale, la disciplina del nuovo CCNL deve favorire un'utilizzazione del contratto a tempo parziale maggiormente rispondente alle esigenze di lavoratrici e lavoratori, soprattutto per quanto riguarda le necessità di conciliazione dei tempi di vita. Per questo, vanno individuate procedure di transito da tempo pieno a tempo parziale e viceversa che, contemperando tali esigenze con quelle produttive delle aziende, forniscano un quadro normativo adeguato.

Più in generale, le norme che il nuovo CCNL eredita dalle due attuali discipline contrattuali richiedono una implementazione, armonizzazione ed aggiornamento normativi, nonché degli specifici aspetti retributivi riferiti ad alcune tipologie del rapporto di impiego (tempo parziale, apprendistato professionalizzante, inserimento/reinserimento, ecc.).



Capitolo IV

Classificazione e inquadramento professionale

Norme di carattere generale. Classificazione. Eventuali norme di carattere settoriale.

Il sistema di classificazione professionale previsto dal nuovo CCNL dovrà ricomprendere in un inquadramento unico l'insieme degli articolati contenuti professionali richiesti dall'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi, nonché dalla sicurezza dell'esercizio del servizio erogato, nei diversi segmenti di attività previsti dal campo di applicazione.

Aspetti generali. In questo senso, quindi, il sistema di classificazione prevederà un'opportuna articolazione dei livelli professionali di inquadramento e, in essi, un'idonea corrispondenza di posizioni parametriche alle quali verranno riferiti i rispettivi valori economici.

Tali valori economici, calcolati in modo parametrico, formano il



“minimo retributivo” spettante ad ognuna delle previste posizioni parametriche di inquadramento e verrà determinato, in fase di prima applicazione, considerando anche il conglobamento, ove ancora considerato separatamente, del trattamento a suo tempo attribuito in sostituzione della cessata indennità di contingenza.

L'inquadramento del lavoratore è effettuato secondo la definizione generale delle caratteristiche dell'attività propria delle mansioni attribuite (declaratoria professionale) e delle definizioni professionali specifiche (profilo professionale) che, per ogni declaratoria professionale, il CCNL prevede.



Nella definizione delle declaratorie professionali e dei profili professionali, il CCNL deve considerare tutte le condizioni operative del settore e, soprattutto per le “figure caratteristiche” presenti nel campo di applicazione contrattuale, le specificità connesse con particolari qualificazioni e/o certificazioni professionali il cui rilascio, rinnovo e mantenimento sono normati da disposizioni legislative o attuative applicate al settore, oppure configurate in particolari definizioni giuridiche.

Classificazione. La collocazione delle diverse figure professionali nel sistema di classificazione ha luogo intrecciando ed omogeneizzando tra loro i due distinti sistemi previsti dai CCNL attualmente vigenti.



Nel collocare le diverse figure professionali, la nuova classificazione dovrà tenere conto delle posizioni parametriche attribuite e delle progressioni previste collegate all'evoluzione di esperienza professionale maturata.

Norme transitorie. Il nuovo sistema di classificazione entrerà in vigore dopo l'applicazione, sui due distinti sistemi attualmente vigenti, degli aumenti dei valori economici parametrici definiti al successivo Capitolo VII.

All'atto del transito dagli attuali sistemi di classificazione al nuovo, il CCNL prevederà apposite “norme transitorie di confluenza” finalizzate a garantire il mantenimento, per ogni singolo lavoratore, del trattamento retributivo già fruito e dei connessi aspetti di carattere previdenziale ed assicurativo.



Capitolo V

Orario di lavoro

***Normativa di carattere generale. Durata e limiti.
Rinvio alle parti specifiche.***

La disciplina definita dal nuovo CCNL in materia di orario di lavoro deve rappresentare la fonte esclusiva di regolazione della presta-

zione lavorativa, anche attraverso i rinvii che lo stesso CCNL prevede a specifiche disposizioni settoriali (vedi Capitolo VIII) e speciali, ovvero alla contrattazione aziendale.

La disciplina contrattuale di carattere generale, pertanto, prevederà norme, modalità ed eventuali contenuti dei rinvii alle disposizioni contrattuali specifiche, nonché, per quanto di competenza previsto dal modello di relazioni industriali proposto (Capitolo II), direttamente alla contrattazione settoriale e aziendale.

Aspetti generali. Tale disciplina, pertanto, riguarda le norme che definiscono l'orario ordinario settimanale e sua distribuzione; i regimi di flessibilità; l'orario giornaliero e tipologie di turni; riposo giornaliero e settimanale; il lavoro notturno; giorni festivi; ferie; permessi; ecc.

In particolare, il CCNL deve disciplinare con precisione, limiti, modalità, causali e reciproci obblighi di azienda e lavoratore in occasione di prestazioni di lavoro straordinario, nonché gli aspetti normativi che devono sovrintendere alla prestazione lavorativa richiesta nelle giornate festive o di riposo settimanale.

Per le attività, ricomprese nel campo di applicazione del nuovo CCNL, il cui orario di lavoro fa riferimento alla legislazione nazionale attuativa di disposizioni comunitarie, la disciplina contrattuale dovrà altresì normare le modalità applicative nel settore.

In particolare il nuovo CCNL dovrà disciplinare per via contrattuale l'apposito rinvio previsto dalla legislazione nazionale (D.Lgs. 234 del 2007 di recepimento della Direttiva UE 15/2002) in tema di orario di lavoro degli autisti del trasporto passeggeri e procedere agli eventuali adeguamenti contrattuali necessari, sullo stesso tema, per effetto delle recenti nuove norme sui tempi di guida e di riposo (Regolamento UE 561/2006 che ha integrato e, in diverse parti importanti, modificato il precedente Regolamento UE 3820/1985).

Durata e limiti. L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato a 38 ore con rinvio alla contrattazione aziendale per le eventuali definizioni di un limite inferiore.

Ciò premesso, pertanto, in base al nuovo CCNL restano confermati tutti gli accordi e le prassi aziendali che attualmente disciplinano i limiti inferiori alle 38 ore settimanali ordinarie, mentre entro il primo biennio contrattuale (31 dicembre 2009) le situazioni aziendali che dovessero ancora prevedere limiti superiori alle 38 ore saranno allineate comunque a tale limite.

Pertanto, va adeguata la formulazione contrattuale adottata in materia per le aziende del trasporto pubblico locale in occasione dell'accordo nazionale del 14 dicembre 2004 (art. 6) e definitivamente superate, nell'occasione, le incertezze interpretative che hanno finora determinato residue situazioni aziendali di mancata attuazione concordata di riduzione dell'orario settimanale ordinario.





Rinvio a parti specifiche. La complessa articolazione dei regimi di orario presenti nei diversi segmenti dei cicli produttivi e delle attività ricompresi nel campo di applicazione del nuovo CCNL, rendono opportuno prevedere specifiche disposizioni speciali/settoriali, riferite alle distinte modalità da collocare in modo coerente e compiuto, secondo la struttura ed i contenuti proposti al successivo Capitolo VIII.

Capitolo VI

Svolgimento del rapporto di lavoro

Diritti. Doveri. Tutele

Questo capitolo rappresenta la parte centrale della disciplina del rapporto di lavoro.

Ha, pertanto, un ruolo nevralgico di estrema delicatezza e necessita di un' omogeneizzazione forte per assimilare ed estendere le tutele e le garanzie a tutte le lavoratrici ed i lavoratori delle diverse aree e settori rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL.

Le norme in esso contenute , infatti, dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato ed esaustivo le materie relative ai reciproci diritti/doveri dei dipendenti e delle aziende.

A questa parte del CCNL è demandato, quindi, il compito di prevedere le tutele necessarie a coniugare la posizione di lavoratore dipendente con le esigenze/necessità legate alla salute e alla dignità della persona, alla vita sociale e relazionale con i conseguenti obblighi di solidarietà e cura.

In questo capitolo sarà altresì contenuta la disciplina relativa alla previsione delle possibili mancanze disciplinari e alle relative sanzioni applicabili in esito a precise e trasparenti procedure di garanzia.

Il nuovo testo contrattuale dovrà prevedere un'unica disciplina mediante l'aggiornamento, l'armonizzazione e la riscrittura di quanto già oggi esiste e viene applicato nei diversi settori, relativamente ai temi di cui si riporta di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo:

- ◆ malattia ed infortunio non sul lavoro;
- ◆ infortunio sul lavoro e malattie professionali;
- ◆ trattamento degli inidonei e degli inabili;
- ◆ maternità e paternità;
- ◆ tossicodipendenza ed alcool dipendenza, in relazione anche alle problematiche connesse con le abilitazioni professionali e relati-



- ve patenti di guida/certificazioni;
- ♦ diversa abilità personale o familiare;
- ♦ HIV e AIDS;
- ♦ volontariato;
- ♦ diritto allo studio e relativi permessi;
- ♦ formazione sul lavoro, formazione professionale e formazione continua;
- ♦ congedi e permessi retribuiti per motivi familiari e sociali;
- ♦ permessi non retribuiti, aspettative a vario titolo ed assenze giustificate;
- ♦ trasferimenti e mobilità interaziendali;
- ♦ ambiente, igiene e sicurezza sul lavoro e aspetti logistici;
- ♦ diritto al pasto e forme sostitutive;
- ♦ tutela legale ed assicurativa (anche per il rischio di sospensione o perdita di abilitazioni/certificazioni e/o patenti di guida) e/o inidoneità temporanea o definitiva;
- ♦ previdenza complementare;
- ♦ fondi per danni, ecc;
- ♦ assistenza sanitaria integrativa;
- ♦ associazionismo e tempo libero;
- ♦ preavviso e risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene ai doveri di lavoratrici e lavoratori dovrà, altresì, essere specificato che i lavoratori non sono tenuti ad osservare ordini o disposizioni in contrasto con norme di legge.

Inoltre la normativa disciplinare terrà conto delle diverse mancanze ipotizzabili per graduarne la gravità e la diversa responsabilità prevedendo le specifiche sanzioni applicabili nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla procedura di accertamento delle infrazioni, conservando i sistemi collegiali di conciliazione ed arbitrato esistenti, utilizzando anche, laddove possibile, le attuali normative che consentono consigli di disciplina aziendali paritetici con presidenza esterna.



Capitolo VII

Retribuzione

Normativa di carattere generale. Retribuzione fissa. Retribuzione aggiuntiva.

Questo capitolo del nuovo CCNL disciplina tutti gli aspetti normativi relativi alla struttura della retribuzione, agli istituti che la compongono, agli importi economici degli istituti retributivi di competenza del CCNL e alle modalità di calcolo ed erogazione di detti istituti.



Il capitolo, inoltre, disciplina le parti di competenza contrattuale relative al Trattamento di Fine Rapporto (TFR), mentre le norme specifiche di carattere retributivo riferite a particolari rapporti di impiego (tempo parziale, apprendistato professionalizzante, inserimento/reinserimento, ecc.) vengono collocate nella parte del nuovo CCNL che ne definisce tutti gli aspetti normativi (Capitolo III).

Trovano altresì collocazione in questo capitolo le norme relative alla retribuzione aggiuntiva, la cui disciplina viene prevista nel nuovo CCNL secondo la struttura di seguito proposta nell'apposito paragrafo.

Aspetti generali. Il nuovo CCNL dovrà prevedere una struttura della retribuzione in grado di realizzare l'allineamento dei valori, a parità di inquadramento e di declaratorie professionali, per tutti i lavoratori interessati al campo di applicazione contrattuale.

Per le attività che hanno declaratorie comuni la retribuzione riferita ai minimi, ai livelli d'ingresso, ai trattamenti di anzianità, etc. dovrà avere gli stessi valori contrattuali.

Per quanto riguarda i profili professionali specifici delle diverse aree di attività comprese nel campo di applicazione del nuovo CCNL, il nuovo sistema della retribuzione dovrà essere basato sulla conferma dei livelli di attestazione esistenti.

I problemi di allineamento dovranno trovare soluzione per tutti i lavoratori interessati a partire dalla piena conferma dei valori della retribuzione e dei trattamenti corrispondenti nelle tipologie contrattuali normate dai due distinti CCNL attualmente in essere.

Retribuzione fissa. Con questo criterio di conferma piena dell'esistente, dovranno essere definiti i nuovi minimi, i valori della nuova scala parametrica, gli aumenti periodici di anzianità, la tredicesima mensilità, la quattordicesima ecc., per quanto riguarda la parte fissa della retribuzione.

In questo ambito, inoltre, gli istituti previsti dal nuovo CCNL saranno normati per garantire anche il mantenimento dei connessi trattamenti previdenziali ed assicurativi, nonché del trattamento retributivo differito (TFR).

Retribuzione aggiuntiva. Analogo criterio dovrà essere seguito per ciò che riguarda i trattamenti connessi alle diverse aree specifiche comprese nel nuovo CCNL e la relativa retribuzione aggiuntiva.

Il CCNL disciplinerà i rimandi alla contrattazione settoriale e a quella aziendale di secondo livello individuando le soluzioni atte a rendere concreta ed esigibile la contrattazione decentrata e le connesse voci salariali. Pertanto, su queste ultime, il nuovo CCNL si limiterà a prevedere rinvii (Capitolo VIII), nell'ambito delle competenze individuate sulla base del sistema di relazioni industriali proposto (Capitolo II).



Per quanto riguarda, invece, gli istituti retributivi di competenza del CCNL, la struttura proposta prevede:

- la regolazione diretta, in questo capitolo, di tutti gli elementi retributivi aggiuntivi e/o accessori di carattere generale riferiti alle attività rientranti nel nuovo campo di applicazione contrattuale;
- i rinvii alle specifiche disposizioni speciali/settoriali (Capitolo VIII) delle definizioni relative agli istituti retributivi connessi alla complessità, nel settore, delle articolazioni dei regimi di orario, delle modalità di organizzazione dei cicli produttivi e delle condizioni operative di erogazione dei servizi.

Anche per gli istituti retributivi accessori appena descritti, l'armonizzazione e l'omogeneizzazione operata dal nuovo CCNL darà comunque garanzia di continuità del trattamento retributivo totale e dei connessi trattamenti differiti, previdenziali ed assicurativi fruiti dai lavoratori.

Aumenti. Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL, la richiesta di incremento mensile delle retribuzioni che si avanza alle controparti è di 150,00 Euro medi.

Tale valore, riferito al primo biennio economico (1 gennaio 2008-31 dicembre 2009), si intende da applicare, riparametrato, al valore parametrico medio reale, rispettivamente, dell'attuale scala parametrica del CCNL "Autoferrotranvieri-Internavigatori (TPL-Mobilità)" e di quella del CCNL "Attività Ferroviarie", considerando incluso nell'attuale valore parametrico di quest'ultimo anche l'EDR adottato con l'accordo nazionale del 24 gennaio 2008.

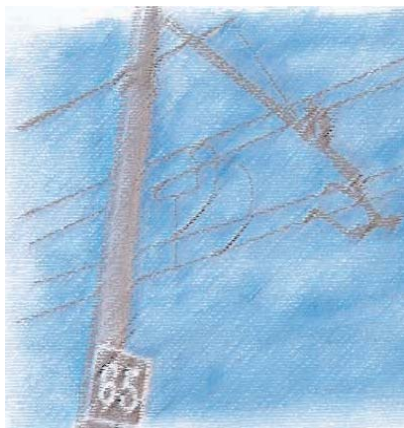
Come già accennato in precedenza (Capitolo IV), cioè, l'aumento richiesto va applicato sui rispettivi sistemi di classificazione e inquadramento professionale attualmente vigenti nei due distinti CCNL, in quanto il sistema unico definito nell'ambito del nuovo CCNL sarà applicato successivamente all'adozione degli aumenti retributivi richiesti per il primo biennio contrattuale, garantendo in ogni caso i maturati economici precedenti.

Capitolo VIII

Disposizioni specifiche settoriali/aziendali: normativa, retribuzione aggiuntiva e rinvii aziendali

In questo capitolo del nuovo CCNL trovano collocazione le disposizioni speciali/settoriali con le quali vengono disciplinate normative e correlati elementi retributivi accessori riferiti alle diverse modalità





di organizzazione del lavoro, dei regimi di orario e delle condizioni operative di erogazione dei servizi proprie di specifiche attività che caratterizzano il campo di applicazione contrattuale.

Struttura. Per ognuna di tali specifiche attività, pertanto, questo capitolo disciplina i diversi aspetti particolari e speciali, nell'ambito e nei limiti delle norme contrattuali generali e dei relativi rinvii previsti, secondo quanto stabilito, in particolare, nei corrispondenti capitoli del nuovo CCNL (rispettivamente, il Capitolo V e il Capitolo VII).

Per ognuna delle specifiche attività previste, inoltre, questo capitolo disciplina i rinvii alla contrattazione aziendale – come già descritto relativamente al sistema di relazioni industriali (Capitolo II), all'orario di lavoro (Capitolo V) e alla retribuzione (Capitolo VII) – senza intervenire su norme ed istituti ad essa assegnati per competenza e che, quindi, restano invariati.

Modello. Lo schema di modello proposto per questo capitolo si articola in 4 specifiche sezioni contrattuali speciali/settoriali perimstrate come descritto di seguito a titolo esemplificativo:

Sezione 1: trasporto passeggeri nazionale e internazionale operato su tutte le modalità di trasporto rientranti nel campo di applicazione contrattuale;

Sezione 2: trasporto passeggeri in ambito regionale e locale operato su tutte le modalità di trasporto rientranti nel campo di applicazione contrattuale;

Sezione 3: trasporto merci operato sulla modalità ferroviaria e connesse attività di logistica;

Sezione 4: servizi complementari e di supporto alle attività ricomprese nel campo di applicazione contrattuale, con articolazione nelle aree:

- ristorazione ferroviaria;
- accompagnamento notte ferroviario;
- servizi accessori;
- sosta e parcheggi.

Le discipline contrattuali dovranno tenere conto delle differenze esistenti tra le modalità nelle singole sezioni.