

PROPOSTE SUL CONTRATTO DELLA MOBILITA'

PREMESSA



Il nuovo CCNL della Mobilità per gli addetti al trasporto locale, al settore ferroviario ed a tutti i servizi connessi dovrà avere i connotati specifici di un programma d'intervento in un settore nevralgico e variegato, che non potrà fare a meno di recepire esigenze immediate di sicurezza sul posto di lavoro, oramai non più procrastinabili.

Per spiegare l'importanza di questa postilla iniziale, ma basilare, basta fare la conta degli incidenti gravi accaduti in un recente passato, che hanno denunciato un inquietante profilo di crescita ininterrotta per numero e per gravità, ed allora si potrà avere un quadro nitido dell'importanza che dovrà essere data a questo carattere peculiare, per fugare in anticipo nuovi e dolorosi lutti.

La tutela alla salute ed all'integrità dei lavoratori dovrà essere ricercata nei fatti e non solo in facili enunciazioni di comodo, anche per dare conforto alla nuova legge sulla sicurezza nell'ambito lavorativo, che non è esaustiva negli intenti di garanzia e che non gode, tra l'altro, neppure di buona stampa.



Il compito principale degli intervenenti in atto sarà quello di cercare l'eliminazione delle varie zone d'ombra nel futuro accordo, al fine di collaborare alla ricerca di margini sicuri per chi opera in condizioni più esposte ad una condizione di rischio, ed in questa fase è meglio prevedere una migliore considerazione del ruolo dei vari RLS, che in materia sono esperti e possono offrire un ausilio qualitativo a chi vuole pensare in termini di sicurezza concreta.

Nella costruzione di un progetto condiviso, un ruolo importante lo giocheranno le più avanzate proposte tecnologiche, che devono essere impiegate per aumentare l'offerta di servizio e non per diminuire gli addetti, garantendo gli attuali livelli occupazionali, parametro indispensabile per scongiurare l'aumento della disoccupazione, pericoloso fattore di disequilibrio sociale.

Oltre a ciò l'introduzione progressiva delle innovazioni tecniche di ultima generazione dovrà essere finalizzata alla salute ed alla sicurezza degli operatori, nel tentativo di eliminare fattori di rischio, imputabili alla più insidiosa disattenzione umana.



Un altro dato importante del nuovo documento dovrà essere la chiarezza di quanto sarà sottoscritto, visti i risvolti negativi dovuti agli ampi margini interpretativi dei vari CCNL precedenti, che hanno dato comodo motivo, ad alcune aziende, di intendere quanto siglato a proprio uso e consumo, facendo

crollare la propria già vacillante reputazione con tale comportamento elusivo, producendo, quale effetto involutivo negativo, un moto eccessivo ed innaturale di contestazioni disciplinari, poste indebitamente a carico degli indifesi lavoratori, ampliando esponenzialmente il rifiuto della collaborazione convinta ed accentuando, al contrario, una tenace resistenza passiva.

Oltre a questo aspetto l'ambito di applicabilità del nuovo ccnl dovrà essere certo e recepito per legge, per vincolare le imprese di trasporto all'articolato concordato, al fine di evitare il dumping sociale.

Da ciò si evince che è fondante il problema delle regole certe senza possibilità di definizione in itinere, secondo il momento sindacale più o meno comodo, per la qual cosa allegati successivi di chiarimento o di spiegazione concertativa non sono pronosticabili, se non si vogliono pregiudicare gli stessi programmi, minati alla base dalla disaffezione della forza lavoro.

La mancanza di condivisione degli obiettivi strategici aziendali è accentuata dalle veloci trasformazioni politiche e sociali, che danno la possibilità alle forze economiche dominanti di accelerare il discorso delle liberalizzazioni in modo sempre più spregiudicato, a discapito anche degli accordi collettivi e delle stesse regole scritte, glissate continuamente dalla spinta al profitto privato, primo elemento sollecitante la produzione massificante, innescante effetti deleteri sul reddito e sulla occupazione con peggioramento delle stesse condizioni di lavoro, specie per quanto concerne l'occupazione femminile, il sommerso minorile ed il malcelato sfruttamento delle masse di manodopera migrante, che patiscono soprusi umilianti e quotidiani a causa, spesso, del ricatto di uno status giuridico irregolare.

La dottrina societaria dovrebbe perseguire, tra l'altro, la ricerca mirata al reperimento delle risorse qualitative interne, che, rilevate, devono essere poste nella condizione di emergere per il raggiungimento di obiettivi di merito inseriti, armonicamente, nei piani industriali.

Oggi non è più pensabile eseguire degli screening di competenza specifica nel settore dei trasporti con soggetti dirigenti recuperati dall'esterno e già formati per raggiungere obiettivi di ristrutturazione aziendale, ma del tutto privi di un patrimonio culturale particolare, mancando un'esperienza lavorativa analitica, per cui la formazione "on job", ha un'alta incidenza nell'economia societaria, considerati anche i costi contrattuali spropositati elargiti a questi nuovi manager che, per altro, in modo ricorrente mancano il raggiungimento degli obiettivi strategici conseguiti, comunque poi, con additivi esterni o artifici contabili.

Le stesse scelte politiche future, con l'insediamento congiunturale del nuovo Governo nazionale, dovranno garantire profondità d'intervento a garanzia della funzionalità dei trasporti, per dare il via ad un processo economico congruo ben lontano da qualsivoglia fumosa idea evoluzionistica che non può essere intesa come un fattore di equilibrio, teso a scongiurare il ripetersi di sciagure politiche, deleterie per l'immagine nazionale e per la nostra stessa economia, quali quella del trasporto aereo con l'emblematico caso dell'Alitalia, rimasto insoluto, ed aggravatosi con il passar dei vari governi, seppur di differente ispirazione ideologica.

Quindi concorrenza sì, ma competizione trasparente su basi certe e sottoscritte nei fatti da tutti, dando una densità consistente ad una politica ad ampio respiro, per poter rafforzare un senso di fiducia pieno nelle proprie amministrazioni, ancorata alle tematiche forti delle clausole sociali, che non devono restare un contenitore vuoto o un mero pronunciamento per una dichiarazione d'intenti avvolgente ma, di fatto, esautorata da qualsivoglia sostrato contrattuale indiscusso.

Le riserve sociali dovranno soddisfare le aspirazioni minime dell'intera classe lavoratrice, ridimensionando automaticamente le zone di conflitto con l'accettazione di alcuni desiderata fondamentali per far sopravvivere l'interesse alla cosa comune, quali, per esempio :

- Superamento del precariato, con tutta la sua sottospecie a partire dall'apprendistato.
- Diritto alla tutela personale ed alla salute.
- Continuità del percorso lavorativo maturato senza interruzione di diritti pregressi passando da un'amministrazione all'altra.
- Riconoscimento dello status d'inidoneo con il mantenimento di una dignità professionale riconosciuta.
- 36 ore di lavoro settimanale uguale e vincolante per tutti, senza flessibilità e senza saturare l'orario di servizio.
- Contenimento del lavoro straordinario, usato ed abusato da intere e spregiudicate generazioni di manager di differenti esperienze lavorative di produzione e di territorio, che hanno incoraggiato questo fenomeno inflazionante, addirittura istituzionalizzandolo per i lavoratori part-time la cui

tipologia contrattuale è stata di fatto trasformata nella parte economica ma, non certamente, in quella giuridica.

Con l'applicazione scientifica del lavoro straordinario, se ne abbassa l'incidenza del costo sui conti aziendali, dando adito, immediatamente, ad un effetto collaterale innaturale, poiché le società sono disincentivate ad assumere per incrementare la propria attività, disponendo di questo meccanismo più aderente alle proprie esigenze contabili immediate, e non solo, per cui siamo contrari anche alla detassazione del lavoro straordinario.

Per sviluppare l'intero indotto c'è, pertanto, la necessità urgente di affrontare in maniera collettiva il riequilibrio delle risorse economiche e di quelle umane, per far decollare l'intero settore, confidando in strategie politiche mirate e basate su sistemi di trasporto integrato garantiti del bene della collettività sociale e dei trasportati, raggiungendo trend ottimali quali la lotta all'inquinamento atmosferico e di quello acustico, una migliore viabilità sulle strade con l'incentivazione dell'intermodalità, il rispetto dell'ambiente con un trasporto più pulito mediante la cura del ferro, il ritorno all'uso dell'alimentazione elettrica e alla sperimentazione di energie alternative.

Queste ultime opzioni sembrano essere le nuove "riproposte" delle politiche urbane di ultima generazione, tese a favorire sempre di più anche la cultura del trasporto pubblico in alternativa decisa a quello privato, magari anche con stimoli di deducibilità dai redditi dei costi dei contratti di trasporto metropolitano sottoscritti.

Nella costante ricerca di maggiori consensi a questa politica bisognerebbe stimolare, a livello governativo, l'incentivazione del mezzo collettivo, con ancor più significativi sconti mirati a categorie di cittadini meno abbienti o diversamente abili. Questo implica la presenza di società di gestione del trasporto a prevalenza di capitale pubblico, e non necessariamente con bilanci in attivo. Per quanto riguarda la durata temporale di questo patto sui trasporti, il problema s'incentra, dopo la condivisione dell'insieme, non tanto sulla durata del periodo quadriennale per la parte normativa, quanto sulla riconsiderazione della parte retributiva che deve essere presa in considerazione nell'arco della biennalità, ma che è tenuta a recepire sentitamente esigenze inderogabili circa l'aderenza delle retribuzioni al dettato del mercato attuale, favorito dalla scelta politica nazionale di partecipazione all'area dell'euro che, da un punto di vista prettamente politico, ha sicuramente rafforzato la posizione nazionale in ambito comunitario, ma nella quotidianità della condizione di ogni lavoratore ha certamente inflazionato, irreversibilmente, i redditi da lavoro dipendente, tanto è che l'indebitamento delle famiglie italiane che non arrivano alla fine del mese è diventato un fenomeno sociale del quale la politica, qualsiasi politica governativa, dovrà tenere nella debita considerazione per poter mantenere gli argini di stabilità sociale.

SdL intercategoriale - Cobas lavoro privato - SLAI Cobas

RELAZIONI INDUSTRIALI

Considerare il bacino d'utenza compreso in questo nuovo accordo è la premessa assoluta per interpretare in modo pratico il sistema delle relazioni industriali che si dovranno basare su criteri di una logica efficiente e funzionale per dare credito ai rapporti di sana collaborazione tra le parti, disincentivando, per altro, quei pregiudizi destituiti di ogni fondamento in seno a delle democrazie evolute, che non ammettono in questa sfera d'intervento quelle organizzazioni non aderenti alla firma del contratto in oggetto, anche perché gli stessi soggetti di rappresentanza escludibili vantano un non indifferente numero di iscritti, che non rientrerebbero appieno, in tal modo, neppure nei diritti sedimentati e pacifici previsti nello statuto dei lavoratori.

Questa considerazione di massima contiene una verità incontrovertibile poiché, mentre qualcuno tenta di supportare le proprie convinzioni elitarie rifiutando per una via discutibile i dissensi organizzati da qualsiasi tavolo di trattativa qualcun altro, con maggiore senso del presente, dovrebbe iniziare a pensare che le massime strutturazioni di rappresentanza non trovano accogliamento in tutte le realtà lavorative, tanto è che le loro propaggini periferiche latitano del tutto

in ambienti di attività più lontani e frastagliati e lì, in mancanza di rappresentanza confederale o semplice minoranza tra l'area alternativa, ma in presenza di questo nuovo modello pattizio del lavoro, quali saranno i soggetti ad interagire con la controparte datoriale, per realizzare in concreto il rapporto delle sane relazioni industriali?

L'enunciato ha un fondamento tangibile di merito e diventerà in seguito un assunto necessario perché, se non si saturerà questa mancanza di rappresentanza, bisognerà rimettere mano alla stessa legge 300, in quanto i coni d'ombra delle maggiori organizzazioni, firmatarie del patto ma con seguito scarso o praticamente nullo territorialmente, potrebbero oscurare una miriade d'interi settori articolati secondo proporzioni ridotte, che numericamente costituiscono un dato consistente nell'indotto dei trasporti.

Pertanto rappresentanza sì per le sane relazioni industriali, ma rappresentanza certa ed ovunque per mantenere il diritto alla stessa.

In ordine con quanto affermato si avverte l'esigenza di riconsiderare il discorso delle agibilità che dovrebbero essere riconosciute a tutti i soggetti sindacali legali.

Nel merito non è più pensabile che soltanto alcune organizzazioni possano fruire di vantaggi, non di poco conto, per poter operare a tutela dei propri rappresentati, mentre altre rappresentanze vengono ostacolate in un dovere "costituzionale", soltanto per il mancato assenso contrattuale.

Le bacheche negli impianti, le assemblee retribuite sui posti di lavoro, la trattenuta a ruolo dopo la sottoscrizione delle deleghe, i giorni di assenza giustificata per poter operare sindacalmente, anche per motivi disciplinari richiamati dallo stesso Statuto dei lavoratori ed altro ancora, appaiono ai più delle opportunità minime per poter rappresentare al meglio i lavoratori, ed in tempi nei quali si vuole apparire con l'aspetto migliore nel contesto europeo, la rimozione di retaggi feudali parrebbe, ai severi censori comunitari, un momento di crescita positiva per il nostro paese.

In sede principale la contrattazione di primo livello dovrebbe avere disegnati parametri precisi con un ambito di competenza ampio e di struttura generale prevedente piani d'intervento per tutto il sistema paese, annotando quali soggetti trattanti gli staff nazionali delle aziende, i vertici padronali di Agens e Confindustria, nonché le confederazioni generali sindacali ed in mancanza di queste i sindacati di categoria.

Il vasto perimetro d'intervento, però, non deve assumere i connotati di una zona franca dove si prendono decisioni di vertice che non coniugano naturalmente un'azione di regia con una realtà operativa conosciuta solamente in via teorica, relegata tristemente in pronunciamenti programmatici validi soltanto sulla carta.

Al contrario, il compito istituzionale di questa area di supervisione dovrà assumere i connotati precisi d'integrazione e d'interazione delle scelte politiche con l'azione sindacale tesa a favorire lo sviluppo del settore, stimolando l'azione dei vari soggetti istituzionali compresi nel progetto, al fine di riposizionare al centro dell'attenzione della politica la questione dei trasporti, con la valutazione lucida di tutti i suoi differenti e variegati volumi di produzione, da tempo presi in considerazione in un piano dei trasporti ipotizzato ma mai portato a termine da nessun Governo, né tecnico né tanto meno politico.

L'intero paese ha estremo bisogno del varo di un progetto esteso e studiato valido per la struttura nazionale, ma spendibile anche per le piccole realtà geografiche, al fine di legittimare un programma mirato a migliorare il trasporto di un'utenza che ha necessità primaria d'integrazione modale, confort e puntualità.

Questo settore deve cercare di rimuovere al più presto i vari ostacoli frapposti al diritto di libertà di trasporto dei cittadini e questa, nel tempo, è diventata un'esigenza collettiva che per certi aspetti è una vera e propria emergenza sociale, un problema da affrontare nell'immediato con intelligenza e professionalità e non semplicemente da rimuovere con ceca incapacità, potendo inquinare da solo la

funzionalità di interi settori di diversa produzione che, per altro, già producono poco ed investono ancor meno.

Il territorio nel suo insieme esprime, quotidianamente, l'urgenza immediata d'interazione delle varie tipologie di vettori che devono dirimere, nel tempo breve, le singole e private esigenze aziendali, per fondare un sistema inserito in un contesto allargato e condiviso, mettendo in pratica una concreta filosofia attuativa, basata sulla cooperazione dei sistemi e delle varie società "gestore dell'infrastruttura" o deputate istituzionalmente al trasporto.

In questa ottica anche le politiche locali, a livello di municipalità, specialmente se si prendono in considerazione quelle più grandi, concorreranno per dare il proprio valido contributo nel merito, ponderando anche che in un prossimo futuro potremo vedere attuato un interesse diretto nell'affidamento di segmenti di trasporto, ancora a gestione privata, ad amministrazioni comunali, vista l'importanza vitale che ricopre tale servizio nella vivibilità cittadina, elemento distintivo di comuni moderni che vivono l'esigenza incondizionata di avere a disposizione della collettività un complesso di mobilità sinergicamente attivo e praticabile, in alternativa decisa all'uso del mezzo privato.

Il varo di una politica della mobilità dovrà prevedere sinteticità d'interventi ed efficacia nell'attuazione dei programmi, attuando la catena corta di comando e snellendo le inutili strutture burocratiche, onere pesante per le finanze di qualsiasi amministrazione, tendendo, come facoltà di scelta, ad un impegno per lo sviluppo e per la solidità economica, in un contesto condiviso tra parte datoriale e parti sociali in una logica d'impresa costruttiva.

Quale assonanza a questo enunciato va rimarcata la necessità della scelta della trasparenza degli accordi sottoscritti, perché anche le lunghe e barbose pratiche amministrative, dibattenti artate opinioni controverse d'interpretazione sul concordato, frenano lo sviluppo del settore auspicato, almeno nei pronunciamenti, da tutti.

Da questo punto di vista ponderato del contenimento dei costi, non è auspicabile l'introduzione e o l'ampliamento di nuove iniziative burocratiche, assurde, per edificare delle nuove sovrastrutture paritetiche che, nella realtà, restano delle sacche d'improduttività con occupazione selezionata per personale e redditualità, non afferente alla produzione di beni o all'espletamento dei servizi ma stornante, in effetti, delle risorse di tutte le componenti, che potrebbero essere utilizzate più proficuamente.

Per altro gli stessi bilanci aziendali appaiono, anche per queste oberanti voci, sbilanciati per la quadratura dei conti, e giocoforza si deve tornare a contenere i costi della forza produttiva aziendale, con automatico peggioramento dell'orario e delle condizioni di lavoro di quanti producono ricchezza.

L'istituzione di un Osservatorio non è indice di democrazia avanzata tra soggetti trattanti maturi, e prevederlo è sinonimo di accettazione automatica di conflittualità, facilmente evitabile con la sottoscrizione di norme condivise in modo inappellabile, anche se il diritto non è matematica, ma le buone intenzioni dei soggetti firmatari sono in grado di rimarcare questo aspetto decisamente costoso.

Per dar di conto in modo ancora più pronunciato sarebbe più conveniente, per fomentare il risparmio delle società, transigere su delle forme di economia apparenti, dando seguito ad una analisi di management parziale e sbrigativa, che ricerca il contenimento delle uscite con i tagli alla formazione professionale del personale, alla sicurezza, alla prevenzione delle inidoneità e degli infortuni sul posto di lavoro, perché se si incentivassero, al contrario, queste supposte, ma non sicuramente tali voci di diseconomia, si avrebbe come ritorno premiante un risparmio considerevole, venendo meno l'effetto boomerang delle pesanti voci passive scaturenti proprio dalla mancata cultura societaria di elementi qualificanti il modo di esprimere servizio.

Nei casi più delicati degli Appalti, Sub-affidamenti, Subentro d'Azienda, ecc. bisogna ampliare il concetto delle clausole sociali, che necessariamente devono essere recepite per legge, precludendo

qualsiasi situazione di subalternità, visto che il lavoro non deve essere considerato una mera merce di scambio.

Il ruolo degli addetti ai lavori a questo progetto, sarà quello di inserire nell'elaborato finale delle regole valide per tutti che devono spiegare i motivi dell'appalto dell'attività, condizionandone successivamente il corso gestionale, al fine di salvaguardare i diritti pregressi di quanti interagiscono con il soggetto subentrante nel diritto, che comunque è tenuto al rispetto del CCNL nel passaggio, ed al mantenimento dei trattamenti normativi, quelli retributivi maturati nonché le anzianità di servizio.

Per il bene della collettività il nuovo accordo, la cui energia vitale prodotta dalla fusione di differenti contratti investirà chiunque ed avrà la funzione giuridica di fideiussore solidale della qualità del servizio, dovrà favorire performance quali , la sicurezza , la garanzia certa dei tempi di trasporto programmati ed il confort .

Valutando, poi, la complessità degli assetti organizzativi e societari caratterizzanti le diverse imprese del settore, è consigliabile la scelta di un secondo livello di contrattazione in seno alle differenti realtà aziendali rientranti nella giurisdizione contrattuale, che porterebbe ad avere un ruolo più marcato anche per le rappresentanze elette dai lavoratori, dove si potrebbe vedere rivalutato il loro ruolo istituzionale in questa fase evolutiva, vista l'incidenza diretta propria di queste figure nell'ambito stanziale aziendale, non dimenticandoci che l'operato di ciascuno deve essere misurato in funzione del valore aggiunto che sa dare al proprio lavoro.

La contrattazione Aziendale dovrà avvenire tramite “ la rappresentanza dei lavoratori “ eletta direttamente da tutti i lavoratori del gruppo omogeneo, tutti elettori tutti eleggibili, senza limiti di appartenenza sindacale avendo diritto al voto ed a farsi eleggere solo chi effettivamente svolge attivamente quel tipo di lavoro.

Gli stessi turni dovranno esser contrattati con queste rappresentanze dei lavoratori e sottoposti a referendum con voto palese.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E MERCATO DEL LAVORO

L'attivazione del percorso lavorativo deve necessariamente iniziare dall'accertamento dei requisiti fisici richiesti, ma le indagini mediche, propedeutiche per l'assunzione, dovranno essere specifiche e pertinenti all'accertamento dell'idoneità necessaria.

Complementare ai controlli diagnostici deve, essere l'anamnesi completa dei soggetti in indagine, al fine di impedire l'assunzione pur in presenza di patologie pregresse, ostanti le mansioni del profilo d'impiego.

Per iniziare un'attività specifica bisogna godere di uno stato di salute idoneo alla mansione d'impiego.

Da qui si evince che non potranno più essere condivisi dei certificati medici facili, la cui congruità non può più essere condizionata da nessuna interferenza esterna, ed a tal fine prezioso sarà anche l'operato dei RLS, soggetti istituzionali sensibili a certe tematiche forti e delicate, che oltre alla sicurezza intrinseca dell'esercizio investono anche l'aspetto del mantenimento dell'occupazione.

Per quanto concerne, al contrario, il periodo di prova propedeutico alla firma della stabilità, non è più pensabile che si possa accettare un allungamento dei tempi per questo aspetto della costituzione del rapporto di lavoro, in quanto sei mesi, di “apprendistato” sono più che sufficienti per dare sicurezza professionale.

In questo lasso di tempo semestrale va curata la professionalizzazione dei neo-assunti che, allo scadere del periodo di “prova”, dovranno essere certificati per l’idoneità conseguita.

L’enunciato appena esposto dà l’abbrivio per un altro aspetto importante da prendere in considerazione in modo deciso e del quale abbiamo già accennato nei capitoli precedenti.

Dando uno strappo deciso al passato, è oramai evidente che vanno perseguiti soltanto i contratti di lavoro a tempo indeterminato, per dare certezze ai dipendenti appena inseriti in azienda, che non solo devono godere della sicurezza del posto di lavoro per pensare a naturali progetti futuri, ma certamente non devono più sottostare a situazioni di svantaggio psicologico e di status giuridico, essendo pesantemente esposti a pressioni dirigenziali come, per esempio, all’espletamento obbligatorio del lavoro straordinario, quindi un allungamento dell’orario di lavoro e il conseguente abbassamento degli standard di sicurezza.

Altri cedimenti concettuali in merito non sono ammissibili, poiché risulta essere sempre una scusa magra quella di realtà o di occorrenze particolari che ammettono la possibilità di derogare nel merito.

L’inizio del rapporto di lavoro deve avvenire tramite concorso pubblico e non più mediante i buoni auspici di agenzie del lavoro, sulla trasparenza gestionale delle quali ci sarebbe molto da dire.

CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

La complessa portata delle posizioni esistenti tra le varie categorie interessate da questo inquadramento, deve essere armonizzata cercando un’idonea rispondenza a posizioni e parametri attuali, cosa che poi determinerà in automatico i valori economici di riferimento futuri.

Il “minimo retributivo” per tutti è la base di partenza di questo discorso, e non deve essere inferiore alla soglia minima di povertà prevista dalla Comunità europea, stimata intorno ai 1200 euro di guadagno mensile.

Per favorire il conseguimento di questo obiettivo va reintrodotta l’indennità di contingenza, per conferire un rapporto armonico tra crescita dei salari ed aumento del costo della vita reale, differente da qualsiasi inflazione programmatica teorica.

Ogni lavoratore sarà inquadrato secondo declaratoria professionale di appartenenza cioè le mansioni attribuite definite nel profilo ricoperto.

In questa fase bisognerà saper armonizzare le varie e differenti figure professionali all’interno del sistema classificatorio, ed a tutto questo si dovrà riportare i maturati previdenziali ed assicurativi pregressi.

Per quanto concerne il trattamento pensionistico ci corre l’obbligo di proporre l’abbassamento dell’età pensionabile, con il contestuale inserimento nelle lavorazioni usuranti, per i lavoratori soggetti a turni cadenzati nelle 24 h o irregolari e per i lavoratori a turni rotativi regolari.

Le singolarità e le specificità dei vari settori, in argomento, potrebbero rappresentare l’occasione indesiderata per fare un calderone generale negante diritti e tutele sedimentate da tempo, al solo fine di fomentare la concorrenza sul costo del lavoro.

I pericoli intrinseci sono per altro molteplici, ricordando che le differenti peculiarità del settore annoverano problematiche da valutare con estrema attenzione, quali, per esempio, il lavoro a ciclo continuo, i lavori usuranti, gli orari atipici, il lavoro notturno, ecc.

La stessa sicurezza dei trasportati è strettamente legata a quella degli addetti ai lavori, con un preciso vincolo riguardo alla buona organizzazione del lavoro basata sui controlli manutentivi e sul preciso riscontro delle anomalie significative dei mezzi da parte degli stessi addetti alla conduzione.

ORARIO E SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

In questo capitolo si definiscono le norme che sintetizzano l'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente, specificando l'orario giornaliero, il lavoro notturno, le ferie i permessi, la malattia, gli infortuni, le cause di servizio o malattia professionale (la necessità di ricontrattare il modo di fruire la malattia riconosciuta come professionale e le competenze spettanti in caso di assenza per cura), il trattamento degli inidonei, le maternità e le paternità, escludendo, a priori, qualsiasi forma di flessibilità di prestazione di attività, che non può essere materia di trattativa sindacale proprio per evitare dissonanze interpretative che, anche in un recente passato, hanno creato divergenze e dissapori tra lavoratori e sindacati incapaci di mantenere gli argini di stabilità dei picchetti contrattuali, abbattuti costantemente dalla unilaterale interpretazione aziendale, foriera di utili non indifferenti con questa semplice esegesi dei testi contrattuali.

La struttura contrattuale non potrà prescindere dal disposto del D.Lgs 234 del 2007 che recepisce la Direttiva UE 15/ 2002 in tema di orario di prestazione degli autisti del trasporto passeggeri, accogliendo i parametri dei tempi di guida e di riposo. (Regolamento UE 561/ 2006).

L'orario di lavoro, comunque, deve essere compreso in 36 ore settimanali, parametrize a livello aziendale per l'umanizzazione dei turni di lavoro, a salvaguardia della salute degli operatori.

Gli stessi riposi giornalieri, tra due prestazioni, non possono patire flessibilità di orario a mera discrezione delle aziende, perché se questa opportunità può essere contrattata deve essere possibile soltanto quando c'è un accordo firmato sui turni, ed ogni altra eventualità deve essere preclusa.

Per il Trasporto Pubblico Locale è fondamentale recuperare la continuità del turno di servizio con durata massima di ore 6,30; laddove la contrattazione aziendale, di secondo livello, preveda riposi compensativi maturati con orario prelaborato il turno non potrà avere durata oltre le ore 7,30 al lordo di tempi logistici e/o accessori.

I turni così detti, a nastro lavorativo, non potranno superare le 12 ore.

I tempi di pausa fuori residenza dovranno essere conteggiati interamente come lavoro effettivo e, vista la L. 14 febbraio 1958 n. 138 art. 6, i tempi di sosta dovranno subire un aumento del 60%.

Tenuto conto che ogni intervento nel contesto lavorativo e dell'organizzazione del lavoro non può prescindere dal fine sociale di un servizio pubblico (trasporto collettivo) è fondamentale garantire adeguati livelli di sicurezza sia per il personale che per l'utenza; a tale fine tutte le figure professionali inerenti lo svolgimento di mansioni di condotta mezzi debiti al Tpl (bus, metro, tram, battelli, motonavi di navigazione, funicolari, ferrovie concesse e regionali) v'è riconosciuto, dopo 16 anni della suddetta mansione, una diminuzione dell'orario di lavoro di un'ora; dopo 21 anni di 2 ore.

Vanno fatte salve condizioni di miglior favore già esistenti.

Per quanto riguarda il prodotto treno, bisogna fare un distinguo necessario, al passo con i tempi, in quanto le caratteristiche del servizio svolto da ogni singolo treno realizzano il grado di soddisfacimento di ogni singolo utente di questo mezzo di trasporto per il quale i livelli di sicurezza, affidabilità e di accessibilità conferiscono valore aggiunto.

Attualmente il traffico su ferro si svolge su un territorio desertificato del personale, vista la ventennale politica di dismissione del personale, con qualsiasi tipo di qualifica, ed in questo contesto operativo la condotta del prodotto treno è affidata a due agenti.

Pensare di assecondare la proposta dell'Amministratore Delegato del gruppo FS di affidare ad un "Agente Solo" la condotta dei singoli convogli non ci sembra opportuno per motivi afferenti alla sicurezza ed alla gestione complessiva del servizio.

Le norme che attualmente regolano il soccorso ai lavoratori sul luogo del lavoro (D.M. 388/03) sono rimaste quale unico baluardo all'istituzione del progetto aziendale dell'Agente Solo condiviso anche da alcune forze sindacali amiche che, però, ne parlano in luoghi circoscritti, cercando di eludere con stratagemmi ed improponibili alchimie questo aspetto basilare della sicurezza.

Rifiutare questa semplificazione del lavoratore che realmente conduce il mezzo, ed al quale viene attribuita una dimensione conforme a quella di altri operatori, meno soggetti a ruoli di responsabilità pura, significa indicare, come unica scelta possibile in alternativa, quella dell'equipaggio di macchina affidato a due agenti.

I livelli di tecnologia, tanto cari all'attuale dirigenza, non sembrano essere la panacea ai problemi sollevati dall'attuale circolazione ferroviaria, hanno dimostrato di essere fallibili ed imperfetti in molte occasioni, soffrendo la scelta iniziale che li ha promossi: una scelta economica dettata dal puro risparmio a fronte dei livelli espressi da altre tecnologie o dalla presenza umana a fronte della cosiddetta innovazione tecnologica.

Inoltre il passaggio da doppio agente ad agente unico ha già segnato il passo in questo periodo ed ha rilevato la pochezza delle promesse aziendali (contratto 2003) in merito allo sviluppo tecnologico tanto atteso ed ancora realizzato in modo parziale e quindi imperfetto.

Non è comunque credibile un'ulteriore riduzione o taglio del fattore umano con caratteristiche tecnologiche ancora tutte da vedere e sicuramente fallibili.

Non vale neppure paragonare i nostri livelli come quelli di adeguamento a realtà comuni in Europa, perché non hanno dato risposte, nel tempo, tali da migliorare i nostri standard, soprattutto le scelte europee, quelle che possono essere prese a riferimento, non hanno attuato la riduzione del fattore umano, in modo massivo, sulla rete e sui convogli.

Passando ai guadagni, i manager in Italia guadagnano molto di più dei loro colleghi europei, mentre i lavoratori molto di meno tanto è che un nostro operaio percepisce in media ogni anno, al lordo delle tasse, 21 mila euro, contro i 29 mila di un francese, i 32 mila dello svedese, i 35 mila del belga, i 37 mila dell'olandese, i 39,7 mila dell'inglese, i 41 mila del tedesco, i 42 mila del danese.

Tra il 2000 e il 2005, secondo l'Eurispes, in Europa gli stipendi sono aumentati del 20%, in Italia solo del 13%.

In Italia gli stipendi dei salariati aumentano ogni anno del 2,7% mentre quelli dei manager (circa otto volte l'inflazione) del 17%.

Lo stipendio medio dei primi cento top manager italiani è di 3,4 milioni di euro all'anno, vale a dire 160 volte lo stipendio di un operaio.

Il salario dei Ferrovieri, per esempio, dal 2001(anno d'introduzione dell'euro) al 2007, è cresciuto mediamente dello 0.82% l'anno, al netto delle tasse e dei contributi, tenendo conto del rinnovo contrattuale 2003, dell'aumento della parte economica avvenuta nel 2005 e di quanto dato nel 2007 con la soluzione pasticciata dell' EDR .

I dati ISTAT attestano, con gelida chiarezza, che nello stesso periodo la crescita media del costo della vita è stato del 2.24 % l'anno, mentre l'erosione dei salari (quella reale) dovuta alla loro bassa crescita ed alle speculazioni finanziarie sulle materie prime e sulla valuta europea, si aggira intorno il 6-7 % all'anno.

L' aumento salariale proposto è di € 170 mensili a partire dal piede della scala classificatoria, che dovrà prevedere al massimo 10 parametri con l'eliminazione di quelli più bassi e l'automatico

inquadramento dei lavoratori là inseriti precedentemente, al nuovo parametro minimo che sarà comunque superiore a quello anteriore.

In aggiunta a questo, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, tutti i lavoratori dovranno avanzare di un parametro, come già avvenuto per altri rinnovi contrattuali (vedi i dipendenti ENAV in data 28/6/2007), al fine di premiare le professionalità del personale.

Per gli scatti di anzianità si propone la rivalutazione degli scatti biennali a partire da un minimo di € 50 al parametro inferiore.

L'incremento della paga tabellare dovrà avere effetto sia sulla 13^a sulla 14^a mensilità, TFR e tutte le altre voci ad essa collegata (straordinario , festivo e via dicendo), e come salario indiretto avrà risvolti anche sul calcolo della pensione.

Le competenze accessorie (che servono a pagare il disagio) dovranno esser rivalutate con il sistema di rivalutazione del TFR e per far giustizia ad alcune storture , mai sanate nel corso degli anni.

Per la vacanza contrattuale non è più ammissibile la compensazione a posteriori mediante l'Una Tantum a sanatoria, al contrario è necessaria una clausola precisa già inserita nel contratto in oggetto che preveda, in anticipo, il recupero salariale di quanto perso in mancanza di un nuovo accordo sul lavoro.

Per la disciplina è necessario ridiscutere tutte le norme precedentemente sottoscritte, utilizzate, sino ad oggi, in modo unilaterale dal Datore di Lavoro per piegare chi non si adeguava al sistema produttivo in modo collaborativo, secondo l'interpretazione aziendale.

