



Roma, 13.11.2019

AGENS

c.a. Presidente
Dott. A. Giana

ANCP

c.a. Presidente
Dott. Arnaldo De Santis

ANIP – Unifer

c.a. Presidente
Dott. Pietro Auletta

Lega COOP

c.a. Presidente
Dott. Mauro Lusetti

Federlavoro e Servizi – Confcooperative

c.a. Presidente
dott. Massimo Stronati

Prot. n. 239/2019/SU/AF_fs/mc

Oggetto: invio Linee guida di Piattaforma per il rinnovo del Ccnl della Mobilità Area Contrattuale delle Attività Ferroviarie.

Le scriventi Segreterie Nazionali inviano in allegato le Linee guida di Piattaforma contrattuale per l'avvio del confronto per il rinnovo del Ccnl della Mobilità area contrattuale delle Attività Ferroviarie.

In attesa di urgente riscontro, inviano distinti saluti.

FILT-CGIL
M.T. De Benedictis

FIT-CISL
& Riccio

UILTRASPORTI
(P. Fanappia)

UGL TAP
(Ezio Favetta)

SUMFAST CONFEM
(Francesco Mulinari)

OR.S.A. Trasporti
Andrea Felle



Roma, 13.11.2019

Italo – NTV

c.a. Amm. Delegato
Ing. G.B. La Rocca

R.T.C.

c.a. Amm. Delegato
Ing. Mauro Maia

Elior Ristorazione S.p.A.

c.a. Direttore Divisione Itinere
Dott. M. Canziani

Prot. n. 240

Oggetto: invio Linee guida di Piattaforma per il rinnovo del Ccnl della Mobilità Area Contrattuale delle Attività Ferroviarie.

Le scriventi Segreterie Nazionali inviano in allegato le Linee guida di Piattaforma contrattuale per l'avvio del confronto per il rinnovo del Ccnl della Mobilità area contrattuale delle Attività Ferroviarie.

In attesa di urgente riscontro, inviano distinti saluti.

FILT-CGIL
M.T. De Benedictis

FIT-CISL
G. Riccio

UILTRASPORTI
(P. Fantappiè)

UGL TAF
(Ezio Favetta)

FAST CONFESAL
(Francesco Mulrari)

OR.S.A. Trasporti
Andrea Felle

Piattaforma per il Rinnovo del Contratto della Mobilità Attività Ferroviarie 2018-2020

Premessa

Le Segreterie Nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl TAF, Orsa Trasporti, e Fast-Confsal, con la presente Piattaforma per il rinnovo del CCNL Mobilità Attività Ferroviarie avanzano 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, nel contesto attuale si rende necessario accelerare il processo di rinnovo contrattuale per assicurare regole certe, in un quadro legislativo di riferimento confuso, che garantiscano sicurezza, sostenibilità, efficienza dei servizi in un mercato di concorrenza regolata. Pertanto, in questa fase, le Segreterie Nazionali presentano due piattaforme per i rinnovi dei contratti della Mobilità Attività Ferroviarie e degli Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-Tpl) per avviare il relativo confronto tra le parti su due tavoli, con l'obiettivo di avvicinare il più possibile l'articolato di riferimento.

In tal senso, il contratto della Mobilità Attività Ferroviarie dovrà servire anche a compensare l'assenza di un adeguato quadro regolatorio anche al fine di accompagnare i processi di liberalizzazione, ma soprattutto per garantire stabili livelli occupazionali, salariali e normativi, anche allo scopo di evitare il dumping contrattuale e conciliare i tempi di vita-lavoro.

Per sviluppare un modello di relazioni sindacali più moderno, il contratto della Mobilità Attività Ferroviarie dovrà contenere le previsioni per potenziare, 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 ma anche per il miglioramento dei livelli salariali e normativi.

Dovranno essere rafforzate le clausole sociali per tutto il personale che sarà coinvolto nei 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 nonché il mantenimento dei livelli retributivi maturati e delle normative vigenti, anche con la contrattazione di secondo livello.

Il CCNL si pone, come obiettivo la 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 della Mobilità Attività Ferroviarie.

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, recependo le relative norme legislative vigenti a garanzia dell'esigibilità delle norme contrattuali.

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.

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.

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.

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.

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 della Mobilità Attività Ferroviarie.

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, altresì, 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.

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

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 attraverso l'introduzione del part time per il personale dell'esercizio e strutturando in tutte le aziende forme di lavoro agile.

Retribuzione

Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del contratto della Mobilità Attività Ferroviarie 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, all'interno del contratto si dovrà prevedere con le Associazioni Datoriali la possibilità di forme di ricollocazione/riconversione per le lavoratrici e i lavoratori 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.

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