

TUTTI COINVOLTI PER UNA PIATTAFORMA CONDIVISA

(aggiornata al 14 maggio 2016)

Firenze, 8 maggio 2016 - Questa rivista, autogestita da personale in servizio, da sempre svolge un ruolo di informazione e promozione del dibattito **per favorire la partecipazione e il confronto tra i lavoratori** su tutte le questioni di interesse sindacale.

Quanto sta avvenendo nelle assemblee tra i macchinisti e i capitreno è un importante segnale da valorizzare e finalizzare, per non disperdere le energie e l'intelligenza collettiva che rischia di essere soffocata dalle dinamiche messe in campo dall'azienda ma anche, purtroppo, dagli apparati sindacali.

L'orario di lavoro per noi, personale dei treni, rappresenta una componente essenziale della nostra vita e ne condiziona pesantemente ogni aspetto; per questo non può essere lasciato alle decisioni di persone 'estranee' al lavoro, ma deve essere innanzitutto **proposto e condiviso da chi lo deve 'praticare'**.

A fronte delle pesantissime proposte per il rinnovo del CCNL, è urgente contrapporre una piattaforma rivendicativa elaborata dal personale dei treni. Ed è quello che è già successo in molti impianti. Riteniamo importantissimo, quindi, che gli elementi rivendicativi, scaturiti dalle discussioni e dalle **assemblee del PdM e del PdB**, siano divulgati, conosciuti e dibattuti dal personale degli equipaggi in tutta Italia, con l'obiettivo di essere valutati, se del caso migliorati, e sostenuti nelle fasi successive della vertenza e del confronto sindacale.

Abbiamo integrato la bozza iniziale della piattaforma elaborate a Firenze, con le ulteriori o diverse proposte (inserite con testo colorato) per stimolare la discussione ed esaminare tutti i contributi, così da consentire che le assemblee possano discutere conoscendo tutte le rivendicazioni già pervenute. L'obiettivo è quello di ottenere il più ampio consenso possibile e, al contempo, evitare la proliferazione di mille diversi documenti non immediatamente confrontabili tra loro.

E' dunque auspicabile che ogni impianto o gruppo che si riunisce utilizzi il "format" iniziale, in modo che le diverse proposte possano essere identificate (con asterischi o con una diversa colorazione del testo), così da valutare, per ogni argomento, tutte le opzioni emerse nelle varie riunioni e, preferibilmente, aderire ad una opzione, anziché riscriverne un'altra simile: lo sforzo deve essere quello di intervenire solo dove si ritiene davvero necessario, così come hanno fatto le **Assemblee di Bologna (27/5/16), Torino (29/4/16) e Roma (3/5/16), Livorno (12/5/16)** e, in buona misura, anche la **RSU 30 Equipaggi Firenze (6/5/14)**. Anche i lavoratori riuniti nell'Assemblea di **Genova (9/5/16)** e, in particolare, in quella di **Pescara (11/5/16)** c'è la condivisione della piattaforma elaborata a Firenze il 23 aprile 2016. I lavoratori riuniti in Assemblea a **Bari (11/5/16)** sollecitano anch'essi la costruzione di una piattaforma condivisa dal basso.

In particolare, è opportuno limitare l'inserimento di frasi con richieste generiche o che esprimano meri principi. In altri termini, è dalla richiesta che deve intuirsi il principio che ci sta dietro e la soluzione auspicata e non il contrario. Altrimenti si lascia spazio

all'immaginazione e alla soggettività. I colleghi che leggono devono subito capire cosa si chiede e non rimanere invischiati nel "sindacalese" che sovente dice tutto e nulla. Del resto, tra noi non servono spiegazioni, perché conosciamo i problemi e dunque sappiamo bene le ragioni di ogni singola richiesta: le spiegazioni, se necessarie, si daranno in altre sedi.

La formulazione di concetti o principi, di per sé, non è sbagliato, ma il metodo è insidiosissimo. Infatti, permette l'estrazione dei soli principi, anziché delle puntuali rivendicazioni sui limiti di orario o su precisi elementi logistici e organizzativi. Il rischio è che, alla fine, le richieste vengano minimizzate ancor prima del confronto con le aziende o, come è già accaduto, i principi vengano addirittura inseriti nel contratto, ma poi rimangono lettera morta o vengono interpretati in modo opposto; altre volte le questioni vengono affidate alle famigerate Commissioni contrattuali che poi si arenano dopo due o tre riunioni senza concludere alcunché (è storia nota). Invece, le rivendicazioni puntuali non possono essere aggirate con "chiacchiere e Commissioni". A fronte di mandati puntuali, il mondo sindacale risponde non soltanto ai propri organi sociali, ma anche ai lavoratori che quel mandato avevano elaborato e costruito.

E' opportuno far circolare tutti i documenti in modo da poterli archiviare e fare una vera e propria rendicontazione, affinché la "sintesi" (pur improntata a ragionevolezza) tenga conto delle posizioni emerse in modo maggioritario.

Di seguito la bozza iniziale con le modifiche proposte nelle varie Assemblee

La redazione di "Ancora IN MARCIA"

BOZZA PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PERSONALE DEI TRENI

L'orario di lavoro del personale dei treni e, più in generale, di quello addetto alla sicurezza deve essere recepito da una disciplina legislativa che, in coerenza agli obiettivi dei controlli alcoolemici e tossicologici, assicuri una condizione psico-fisica ottimale del personale interessato (con un più attento esame dello stress da lavoro correlato) ed eviti che la concorrenza tra imprese possa far leva sui diversi limiti di orario a decremento dei livelli di sicurezza.

Nel documento preparato dalla RSU equipaggi di Firenze (all'indomani dell'Assemblea 5/5/16) in questa parte sono stati eliminati i riferimenti ai controlli alcoolemici e tossicologici ed è stata fatta precedere da un paragrafo comprendente: a) un generico ampliamento dei diritti previsti nella parte generale del CCNL-AF, con un riferimento puntuale alla non applicabilità del Job-Act (cd. sterilizzazione contrattuale); b) una richiesta di ampliamento dell'applicazione del CCNL-AF nell'ambito del settore in modo da farlo divenire il CCNL di riferimento ed evitare il dumping contrattuale; c) una generica richiesta di clausole contrattuali che amplino le tutele previste dalla legge in caso di cambio appalto; d) una generica richiesta di condizioni di lavoro che, alla luce delle novità legislative sulle pensioni, garantiscano l'idoneità alla mansione fino ad età molto elevate.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL si richiedono i seguenti miglioramenti

ORARIO DI LAVORO LAVORO

La variabilità della prestazione settimanale deve essere ridotta a +/- 3 ore (35 – 41 ore) poiché il calcolo della media settimanale sul mese costituisce già un elemento di scompenso eccessivo tra le singole sestine.

RIPOSO

- a) Giornaliero minimo in residenza di 14 ore, da elevare a:
 - a.1) 18 dopo i servizi che iniziano tra le 5.01 e le 6.00 o terminano tra le 0.00 e le 3.00 *L'assemblea di Roma 3/5/16 rivendica il ripristino delle 16 ore nei restanti casi di riposo giornaliero (cioè anche per servizi in fascia 6-24); stessa rivendicazione è avanzata dall'Assemblea di Livorno del 12/5/2016;*
 - a.2) 22 dopo i servizi che interessano la fascia 3.01 e 5.00;
- b) Fuori Residenza: riposo minimo di 7 ore non riducibili (*assemblea Bologna del 27/4/16 e Assemblea di Livorno de 12/5/2016*) da elevare a 8 ore quando è prevista la refezione. Inoltre, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa, in termini di numero max mensili di RFR e altri limiti di durata e fasce orarie, nonché di altre limitazioni previste dalla vigente normativa, la ripresa del lavoro dopo il riposo fuori residenza non può intervenire prima delle ore 2,30. *La parte in cui si rivendica che dopo un RFR la ripresa del lavoro non debba intervenire prima delle ore 2,30 è stato modificato nelle ore 6,00 dall'assemblea di Roma del 3/5/16; sul medesimo punto, il documento 6/5/16 della RSU Equipaggi di Firenze, prevede che il lavoro non debba intervenire prima delle ore 2 di notte. L'assemblea di Livorno del 12/5/2016 ribadisce 7 ore non riducibili*
- c) Settimanale: fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa per le diverse divisioni di trasporto, la ripresa del servizio dopo il periodo di riposo settimanale non può mai intervenire prima delle ore 6.00 (anche per i doppi riposi); *L'assemblea di Livorno del 12/5/2016 rivendica che il monte ore annuo sia comunque garantito per un minimo di 3538 ore.*

PRESTAZIONE GIORNALIERA

- a) PdM: 8 ore in fascia 5.01 - 23,59 e 7 ore in fascia 0 - 5; 8 e 30 minuti nelle prestazioni A/R comprese nella fascia 5 – 24 in cui è prevista la refezione.
 - 1) mantenimento 10 ore con modulo a doppio agente in fascia 5-24.
 - 2) Mantenimento 8 ore con modulo a doppio agente in fascia 0-5
- b) PdB : 8 ore in fascia 0 – 5.
 - 1) mantenimento delle 10 ore per PdB con prestazioni in fascia oraria 5-24

In questo punto, l'assemblea di Roma del 3/5/16, inserisce un'alinea, contenente la richiesta di introdurre un limite di scorta;

Quanto ai punti a) e b) di questo paragrafo l'assemblea di Livorno del 12/5/2016 rivendica che la durata dell'orario di lavoro debba essere sempre e per tutti di 8 ore senza flessibilità per il termine prestazione. In tale ambito, la pausa di 15 minuti dovrà essere fruita entro la sesta ora non considerando utili Wt, Voc, ecc.

REFEZIONE

Riduzione della fasce orarie: 11,30-14,30 e 18,30-21,30

Per le giornate con prestazioni superiori alle 8 ore almeno una pausa refezione deve essere prevista all'interno dell'orario di lavoro.

I 30 minuti di pausa devono essere calcolati al netto degli spostamenti per raggiungere e tornare dal locale di ristorazione convenzionato più vicino. Tempo per refezione modificato in 40 minuti al netto degli spostamenti nel documento preparato dalla RSU equipaggi di Firenze. Anche l'assemblea di Livorno del 12/5/2016 rivendica l'innalzamento a 40 minuti della pausa refezione al netto dei tempi per lo spostamento.

Nel medesimo documento, prima del successivo paragrafo EQUIPAGGIO sono stati inseriti altri due Paragrafi: il primo riguarda le regole del TERMINE DEL SERVIZIO in cui, per il personale AV, Regionale e Lunga percorrenza, si prevede la possibilità di lasciare il servizio al termine della prestazione programmata se non si è in attività di condotta o scorta. Nel secondo paragrafo (RISERVA) si precisa che durante tale servizio non può essere comandato un servizio con RFR.

EQUIPAGGIO

- **DIURNO:** sempre con almeno una figura (oltre al macchinista) in grado portare il treno fino ai soccorsi (al fine di garantire il diritto alla salute e al soccorso del personale);
- **NOTTURNO:** sempre 2 macchinisti;

Nel documento 6/5/16 della RSU equipaggi di Firenze viene inserito, ad inizio paragrafo, un inciso con cui si rivendica il mantenimento degli attuali moduli di condotta e scorta e la necessità di implementare soluzioni per migliorare la garanzia del diritto alla salute (pronto soccorso) e del soccorso ai treni.

SQUADRA MINIMA

mantenimento delle attuali squadre di scorta

LIMITI DI CONDOTTA

- Giornaliera 6 ore di cui max 3.30 consecutive; 4 ore e 30 per equipaggio con doppio Macchinista;

Nel documento preparato dalla RSU equipaggi di Firenze, tra LIMITI DI CONDOTTA e LOGISTICA viene inserito un paragrafo CONTRATTAZIONE DI IMPIANTO con richiesta di legare quote di produttività all'accordo dell'RSU con l'intento di contrattare l'umanizzazione dei turni e risolvere problematiche locali.

LOGISTICA

- Abolizione Base operativa: l'inizio e la fine lavoro deve sempre intervenire nell'impianto di residenza amministrativa (utilizzo armadietti, cambio vestiario, posa/ritiro tablet/cell, etc), anche in applicazione sentenza n. C-266/14 del 10 settembre 2015 della Corte Europea.
- Adeguamento dei locali di sosta

Nel documento preparato dalla RSU equipaggi di Firenze viene rivendicata la necessità di garantire soluzioni alla problematica del parcheggio per il personale che lavora in orari non coperti dal

servizio pubblico di trasporto. L'assemblea di Livorno del 12/5/2016 rivendica il parcheggio ad uso gratuito ed in numero di posti adeguato alle necessità del personale dei treni.

PARTE ECONOMICA

- Aumento Salario Professionale di 100€ PDM/PDB e di 120 Euro per PDM AV; Nel documento 6/5/16 preparato dalla RSU equipaggi di Firenze viene indicato un importo di 150 Euro uguale per tutti;
- Incremento di 1 Euro l'ora della diaria A/R e di 0,50 Euro l'ora per la diaria RFR; Nel documento 6/5/16 RSU equipaggi di Firenze viene indicato un incremento di 1,20 Euro per la diaria RFR;
- Incremento di 10 euro della IUP per le giornate di riserva, traghettamento, corso formazione, ferie, malattia dopo 7° giorno, permesso, ecc.
- Incremento di 2 euro l'ora delle indennità di condotta notturna e diurna a doppio agente e per la scorta notturna del PdB*** (documento 6/5/16 RSU equipaggi di Firenze);
- Trasferimento della IUP dal Contratto aziendale al CCNL (alinea depennato nel documento preparato dalla RSU equipaggi di Firenze);
- Bonus anzianità di 60 Euro con 20 anni di servizio aumentato a 100 Euro con 30 anni di servizio;
- Incremento retribuzione di 1,5 volte la giornata di paga per festivo lavorato sopra le 7 ore (oppure eliminazione dimezzamento per prestazioni inferiori a tre ore). (alinea depennato nel documento 6/5/16 RSU equipaggi di Firenze).

Nel documento 6/5/16 RSU equipaggi di Firenze è stato inserito un paragrafo con la richiesta di un miglioramento delle condizioni per l'accesso a pensione per il personale dell'esercizio.

INIDONEITÀ

Mantenimento del Salario professionale (CCNL AF) e della IUP fissa (CCNL AF) per i lavoratori dell'esercizio che abbiano svolto almeno 25 anni di servizio nella mansione; Mantenimento in quota proporzionale (1/25 per anno) a coloro che hanno anzianità inferiore (i 25esimi mancanti saranno integrati con 25esimi del salario professionale della mansione effettivamente svolta) e tutela del reddito per inidoneità attraverso l'erogazione della media delle competenze dell'ultimo anno di servizio*** (assemblea Bologna 27/4/16 e Assemblea Livorno del 12/5/2016). Il documento 6/5/16 preparato dalla RSU equipaggi di Firenze, con una premessa a questo paragrafo, motiva le richieste con il mutato scenario normativo (patente europea e allungamento dell'accesso a pensione).

Il documento 6/5/16 preparato dalla RSU equipaggi di Firenze, prevede un altro paragrafo WELFARE AZIENDALE con la richiesta di un aumento della quota versata dall'azienda per ogni dipendente al fine ottenere condizioni di maggior favore da discutere in sede di contrattazione aziendale.