



PIATTAFORMA RIVENDICATIVA CUB TRASPORTI

RINNOVO CCNL ATTIVITA' FERROVIARIE

PARTE GENERALE

Per uno sviluppo del trasporto ferroviario al servizio della mobilità sociale e del trasporto merci su rotaia anziché su gomma, per capitoli di finanziamento che vadano in questa direzione anziché per attività di business. Per il reinvestimento degli eventuali utili. Per un contratto ferroviario unico di tutte le imprese che svolgono attività ferroviaria. Per la salute e la sicurezza del lavoro, dell'esercizio, della popolazione e degli ambienti. Per regole certe. Per una equa distribuzione dei carichi di lavoro e una retribuzione adeguata. Per la definizione e il rispetto di fabbisogni certi in relazione al servizio e alle lavorazioni. Per la piena occupazione. Per la reinternalizzazione delle attività. Per il benessere lavorativo.

1. Ferrovia Sociale: Sostegno al pendolarismo e alla veicolazione infrastrutturale dei territori (invertendo il processo di taglio dei rami secchi – e la ferrovia che porta i viaggiatori non viceversa). Obbligo di una politica delle coincidenze più efficiente che superi le gestioni separate. Riabilitazione degli scali minori per una rete di distribuzione postale/merci su tutto il territorio nazionale, con il finanziamento dei costi di avvio e calmieramento tariffe tramite i pedaggi autostradali. Obbligo di spostamento su binario dei container che attraversano la nazione.

2. Inversione del processo di privatizzazione: reinternalizzazione delle lavorazioni, riunificazione societaria di FS, stop agli appalti e alle cessioni di ramo di azienda. Rilancio del trasporto sociale: capillare nei territori, pendolare, internazionale e dei collegamenti sulle 24h. Inversione della politica dei tagli. Si chiede lo scioglimento di tutte le SPA nel gruppo FS e delle Divisioni interne di Trenitalia.

3. CCNL unico per tutte le aziende di trasporto su ferro.

4. Salute e sicurezza delle lavorazioni, del trasporto (esercizio) e degli utenti (compresi i territori attraversati). Svolta ecologica delle lavorazioni con obbligo di utilizzo del trasporto merci su ferro. Adeguata manutenzione del materiale rotabile e dell'infrastruttura, come parte della sicurezza del trasporto. Produzione normativa, in particolare di esercizio, che contenga obbligatoriamente esposta una parte di considerazione "Rischi e loro rimozioni/mitigazioni" e consultazione preventiva dei lavoratori.

5. Orario di lavoro. Riduzione a 36 ore settimanali per tutto il comparto. Individuazione compensazioni e attenuanti per la salute nelle lavorazioni a turni, in particolar modo per quelle su 24h e quelle non rotative. Anche in funzione previdenziale. Revisione delle attuali normative contrattuali sull'orario (limitazione e tutela del lavoro notturno esteso alla fascia 0-6, no alle riutilizzazioni in orario notturno, limitazione al RFR, orario massimo giornaliero a 9 ore). Ricorso al lavoro straordinario solo per necessita di esercizio, costo aziendale dello stesso gravato da extra che viene devoluto alle azioni sociali del trasporto (calmieramenti tariffari, interventi di incentivo al trasporto su ferro, etc) tale da rendere economicamente non conveniente quello rispetto alle normali assunzioni di personale.

6. Tutela dei contratti di lavoro: tipologia unica del tempo indeterminato ed eliminazione delle altre forme se non residuali e produttivamente non eliminabili, percorso di tutela in ingresso svincolato dal ricatto della conferma lavorativa ma legato a valutazioni obiettive.

7. Per una libera azione sindacale e una reale rappresentanza dei lavoratori nelle vertenze. Valorizzazione dei rappresentanti sui posti di lavoro.

8. Limitazione del codice disciplinare a precise tipizzazioni e al suo valore educativo. Immunità da ritorsioni nel caso di denunce interne/esterne agli organi di vigilanza da parte di dipendenti.

Problematiche in evidenza:

- **ORARIO DI LAVORO:** 36h/settimanali, no all'orario spezzato, turnificazione e sue articolazioni solo quando fondata sulle necessita di servizio – non sulla produzione. Limitazione e tutela del lavoro a turni, in particolare di quello notturno e fuori residenza. Limitazione e tutela del lavoro di fatica. Equidistribuzione dei carichi di orario sul personale omogeneo (es. rotatività). Fissazione dell'istituto della Reperibilità non

come prolungamento di orario/straordinario obbligatorio ma quale giornata a se stante con specifica indennita.

- **INGRESSO ALLA PROFESSIONE e TIPOLOGIE DI CONTRATTO INDIVIDUALE:** Tipologia unica di contratto a tempo indeterminato, rimozione del contratto di somministrazione. Incentivo al tempo parziale su base volontaria. Contratti di ingresso in apprendistato (tempo determinato) limitato al periodo di formazione e un ragionevole periodo di prova al termine del quale la conferma o meno deve basarsi su valutazioni di percorso obiettive e su cui si e data la possibilita di contraddittorio. Divieto di lavoro straordinario e divieto di lavoro isolato agli apprendisti. L'apprendista confermato a tempo indeterminato conserva l'anzianita maturata.

- **DISCIPLINARE:** Misure volte a contenere gli eccessi sanzionatori e ad evitare sanzioni discriminatorie, strategiche o repressive, attraverso:

- 1) Istituzione di un osservatorio nazionale/territoriale composto da azienda e rappresentanti dei lavoratori.

- 2) Ripristino della recidiva esclusivamente per medesima mancanza.

- 3) Riallineamento delle sanzioni conservative alle violazioni secondo i criteri precedenti al CCNL 2012.

- **CARENZE DI ORGANICO:** Politica del pieno impiego secondo i fabbisogni stabiliti dalle norme di esecuzione delle lavorazioni. Particolarmente rilevante la **necessita di assunzioni a copertura degli organici**, no a mancanze di personale coperte con ricorso straordinarie che devono essere giustificate da eccezionalita e su base volontaria; tali situazioni minacciano altrimenti la sicurezza delle lavorazioni oltre a riversarsi sui lavoratori come la **difficile fruizione delle ferie e degli altri diritti contrattuali**

- **APPALTI E DUMPING SALARIALI:** Reinternalizzazione delle lavorazioni esternalizzate. No terziarizzazione in tutte le lavorazioni di sicurezza, compresa la manutenzione. Eliminati i dumping salariali fra dipendenti di diverse imprese ferroviarie. Parita di diritti e salario a parita di mansione. Cio valga sia rispetto alle Cooperative in appalto operanti nel settore ferroviario, sia per le diverse aziende di trasporto ferroviario merci e viaggiatori (come Trenord e Ntv). **Un contratto di lavoro uniformato fra tutte le aziende del settore**, per quanto riguarda condizioni lavorative ed economiche. Normative di lavoro e diritti uguali per tutti: CCNL unico per tutti gli Appalti ferroviari.

- **RAPPRESENTANZA e TESTO UNICO:** Disapplicazione degli accordi legati al Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014, che costringono i firmatari a limitare il diritto di sciopero e negano ai non firmatari la partecipazione a libere elezioni di RSU\RLS, violando il diritto dei lavoratori di scegliere liberamente i propri rappresentanti sindacali. I lavoratori danno rappresentanza alle vertenze non alle tessere.

- **CONTRO PRIVATIZZAZIONI e LIBERALIZZAZIONI.** No ad una logica di profitto ma di sviluppo infrastrutturale e collegamento dei territori. Reinvestimento dei guadagni nelle linee secondarie con ammodernamento (elettrificazione e raddoppi di linea, SCMT, RS, eliminazione PL) e volumi consistenti di traffico minimo per consentire il pendolarismo e la mobilita popolare (a prezzo calmierato). Ripristino delle corse sui binari dove sostituite da bus. Ripresenziamento delle stazioni: ridiffusione posti di avvistamento, dei posti verifica e anche con nuovo attrezzamento di scali merci nei territori per riportare il trasporto postale di merci minute sui territori. No ad una logica di profitto con taglio di sportelli e personale al pubblico o nelle lavorazioni usuranti o in quelle di sicurezza. Coordinamento del trasporto fra lunga percorrenza e trasporto locale, nuova e piu oculata politica delle coincidenze. No ad investimenti come AV per pochi strati sociali se sottraggono risorse per il trasporto sociale.

- **NO ALLA DISMISSIONE di DEPOSITI (es. INTERCITY) e per uno AMPIO SVILUPPO dei COLLEGAMENTI INTERNAZIONALI:** Sono sempre piu numerosi i depositi personale viaggiante e di macchina in dismissione; attualmente la situazione e particolarmente preoccupante per la depauperazione dei territori, senza una reale economia e anzi uno stress dei depositi concentrati in minori luoghi. Cio oltre a porre ombre sul futuro delle lavorazioni e sulla stabilita e qualita del lavoro per i Capitreno e per i Macchinisti interessati, pone dubbi sul futuro del servizio Intercity oggi carente di investimenti aziendali nonostante i finanziamenti specifici del Governo. Favorire i collegamenti notturni ed internazionali aumentando le tratte coperte, come impostazione di mobilita sostenuta alternativa all'auto (ripristino dei carri auto) e all'aereo economicamente alla portata della popolazione. Valorizzazione del collegamento di lunga percorrenza come mobilita sociale (con la previsione diffusa delle effettuazioni di treni straordinari nei periodi di maggior affluenza).

Investimenti sul servizio Intercity, potenziamento della rete dei depositi e difesa di quelli esistenti, adeguate assunzioni. Personale di Italo, con le stesse tutele e normativa di lavoro di quello del gruppo FS.

- **SICUREZZA FERROVIARIA:** Per lo svolgimento delle lavorazioni in piena sicurezza come elemento principale delle organizzazioni del lavoro. No a deroghe produttive. Sistemi di sicurezza che non possano

mai essere ridotti al solo fattore umano (tanto più se solo). Eliminazione tecnica e organizzativa e procedurale dell'errore umano – ricomprensione di esso nei percorsi formativi e non in quelli disciplinari: al di fuori del dolo esso rappresenta solo un evento sentinella. Manutenzione di Veicoli/Loc e Infrastruttura come chiave di funzionamento in sicurezza del trasporto. Eliminazione dei sistemi di Movimento meno sicuri su tutta la rete. Procedure chiare ed eseguibili. Allo stesso tempo tutele potenziate per i rischi maggiori di infortunio (investimento, folgorazione, svio, deragliamento, interferenza cantiere-esercizio) con particolare attenzione al trasporto merci. Per una risoluzione dei rischi con le **suole freni merci** adottando freni a disco. Per l'installazione su tutti i veicoli del **rilevatore di svio. Per la presenza su tutti i treni di due agenti abilitati alla condotta**, per la necessaria ridondanza dei controlli e lo spostamento del treno in sicurezza in ogni evenienza, compresa quella del malore. **Per la presenza di due capireno su tutti i treni quale misura minima di sicurezza e svolgimento delle lavorazioni con i viaggiatori.**

- **REGIME PENSIONISTICO:** L'attuale regime pensionistico per i ferrovieri e particolarmente penalizzante per il personale turnista, per il quale chiediamo il **riconoscimento di lavorazioni usuranti e il ripristino delle agevolazioni in uscita, precedenti alla legge Fornero.**

- **RETRIBUZIONE:** Recupero inflazionistico di 15 anni sia sulle parti fisse che in quelle variabili (almeno 18% del minimo stipendiale e 50% del salario professionale). In particolare si chiede l'aumento del peso sul lavoro notturno e domenicale. **NO al WELFARE aziendale in ambito medico/sanitario, per una equa retribuzione e il potenziamento del servizio sanitario universale**

- Mobilità interna geografica e mansionale, come preliminare al ripianamento con assunzioni. Tutela della inidoneità con riqualificazione preliminare alla mobilità interna.

PARTI SPECIFICHE

PARTE SPECIFICA PERSONALE DEI TRENI

Premessa

Negli ultimi anni è enormemente cresciuto il disagio del personale dei treni rispetto ad un lavoro divenuto sempre più insostenibile sul piano fisico e sociale. Non è più rinviabile un importante miglioramento della normativa di lavoro. Per di più, nell'ultimo biennio è emersa l'urgenza di rinnovare il CCNL e di recuperare il potere di acquisto eroso da un'inflazione fuori controllo. È evidente la necessità di una corposa rivalutazione delle competenze accessorie nonché del salario professionale e del salario di produttività in quanto è palese che, a differenza degli stipendi tabellari (il minimo contrattuale), le indennità aggiuntive sono, di fatto, congelate da oltre 20 anni, svilendo quelle attività caratterizzate da rischi, disagi e responsabilità che, peraltro, non sono esclusive del personale dei treni. Per la prima volta da anni, i lavori di discussione si sono sviluppati, con il diretto contributo del personale tanto del settore merci che di quello viaggiatori. Il metodo è stato quello di individuare i temi in ambito assembleare (online). Il contenuto è venuto da sé, intercettando le vertenze in corso nei territori e nelle Divisioni. A seguito di alcune proteste spontanee, e in assenza di omologhe iniziative dei sindacati, i partecipanti hanno poi organizzato delle consultazioni con dei questionari per comprendere la volontà del personale dei treni. Sono stati coinvolti circa 3.000 lavoratori (tra PdM e PdB).

Dopo la chiusura della consultazione, si è svolto un partecipato passaggio assembleare nazionale, al quale sono state invitate tutte le OO.SS. Nazionali. Solo i sindacati di base hanno accolto l'appello dei lavoratori, così, assieme ai promotori del questionario, è iniziato un percorso di costruzione di una piattaforma largamente condivisa, che rispettasse gli esiti della consultazione e su cui costruire una seria vertenza per il rinnovo del CCNL. Strada questa su cui il 95% dei 3000 colleghi consultati si è detto disponibile a percorrere.

Parte normativa

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ha alimentato equivoci: il problema non è soltanto sociale o legato alle necessità familiari. Serve altro: bisogna intervenire sulla durata delle prestazioni, sulla frequenza dei servizi notturni, sui tempi di riposo, sulla regolarità degli orari di consumazione dei pasti, ecc. In altri termini, l'attuale normativa di lavoro, non crea soltanto un disagio sociale e psicologico, ma un malessere fisico che si traduce in un danno alla salute. La direttiva comunitaria sull'orario di lavoro (l'ultima è la 2003/88) pone attenzione al lavoro notturno e al lavoro a turni come fattori di rischio i quali – sulla base di studi scientifici – incidono sulla salute dei lavoratori. Ebbene, il personale dei treni svolge servizio notturno ed è soggetto a turni aciclici con evidente alterazione dei ritmi sonno/veglia. Parimenti nocivi sono gli orari irregolari per la consumazione dei pasti, l'esposizione agli sbalzi termici, ai rumori, alle vibrazioni, ai campi elettromagnetici, ecc. Ognuno di tali fattori viene "isolato", valutato separatamente, per poi essere collocato all'interno dei limiti stabiliti di volta in volta dalle normative nazionali.

Sebbene gli effetti della sommatoria di tali elementi si riscontrino chiaramente tra i 50 e i 60 anni, quando il numero di inidonei tra PdM e PdB lievita enormemente, nessuno se ne occupa sul piano clinico. È innegabile che la sommatoria degli elementi nocivi incide pesantemente sulla salute, sia intesa come benessere fisico che, come conseguenze patologiche, (disturbi al sonno, patologie gastro intestinali, ecc.). Sul piano costituzionale, la retribuzione e il corrispettivo per la quantità e la qualità del lavoro prestato. La retribuzione non può compensare o risarcire danni alla salute; quest'ultima è tutelata in modo assoluto dalla stessa carta Costituzionale. In definitiva, la consultazione fatta ha dato esiti univoci: i lavoratori richiedono una drastica mitigazione dei fattori di rischio attraverso una modifica della normativa di lavoro.

Orario di lavoro

- PRESTAZIONE SETTIMANALE: 36h.

- PRESTAZIONE GIORNALIERA:

I. max 8h per i servizi a/r compresi tra le 6.00 e le 22.00;

II. max 7h per i servizi di andata o ritorno compresi tra le 6,00 e le 22,00 afferenti un RFR;

III. max 6h per i servizi interessanti la fascia 22.00-6.00, sia in a/r che con RFR;

IV. La sequenza servizio di andata + Rip Fuori Res. + servizio di ritorno non deve eccedere le 24h e la somma del lavoro dei due servizi (and + rit) non deve superare le 13h.

- SERVIZIO NOTTURNO:

Sono notturni i servizi che interessano la fascia 22:00-6:00. I servizi che intaccano la fascia 00.00-05.00, compresi quelli che terminano alle 0:00 e quelli che iniziano alle 5:00, sono limitati ad un massimo di 4 al mese e di 1 tra due riposi settimanali. Dopo un servizio notturno la ripresa del lavoro non può avvenire prima delle ore 6:00. Non sono consentiti più di 2 servizi consecutivi con inizio tra le 05.00 e le 06.00.

- RIPOSO SETTIMANALE:

58 ore minime e, se a seguito di prestazione notturna (22-6), almeno 2 giornate solari consecutive con ripresa alla terza non prima delle 6.00.

- RIPOSO GIORNALIERO IN RESIDENZA:

I. Min 16h dopo prestazione diurna in A/R

II. Min 18h dopo una prestazione notturna in A/R; min 20 ore dopo un ritorno notturno da RFR;

III. Min. 20 ore dopo un servizio notturno a seguito di un RFR.

- RIPOSO FUORI RESIDENZA: Minimo 7 ore al netto dei tempi di refezione e spostamenti da e per le strutture di pernottamento e refezione. Durata max 11 ore. Ripresa del servizio non deve essere prevista prima delle ore 03:00. La refezione dovrà essere collocata all'inizio o al termine del RFR. Non sono consentiti riposi fuori residenza in località sede di impianto, sotto centro, impianto associato, turno di zona. Max 4 RFR al mese, 1 RFR fra due riposi settimanali. No RFR diurno.

- TERMINE DEL SERVIZIO: Superamento dell'orario di lavoro giornaliero sia per ritardo treno sia per modifica del turno originale max +1 ora. Modifica dell'articolo contrattuale (attuale 28) sulla possibilità aziendale di comandare in emergenza il superamento dei limiti di utilizzazione con 1) esplicitazione del massimo 13h e 2) l'improvvisa malattia solo durante il turno, togliendo la dizione "in procinto di iniziare" (che è fuori controllo). In posizione di riserva e comandabile solo servizio A/R non RFR.

- REFEZIONE: Min 45' nelle fasce orarie 12:00-14:00 e 19:00-21:00, al netto degli spostamenti da e per il locale per la refezione. Programmazione della refezione solo in località provviste di mensa o locali convenzionati. La c.d. strisciata deve consentire la fruizione dell'intero pasto tipo col solo esborso della cifra contrattuale (1,14€). Qualora eccezionalmente si ricorra al pie di lista, l'importo deve rimborsare l'intero pasto tipo.

- MODULI EQUIPAGGI: Sempre con almeno una figura (oltre al macchinista) in grado condurre il treno (al fine di garantire il diritto alla salute e al soccorso del personale); Notturno: sempre 2 macchinisti; Mantenimento delle attuali squadre di scorta e servizi promiscui equiparati sempre al servizio più limitante normativamente.

- FLESSIBILITÀ NORMATIVA: NO

- TURNI DI SERVIZIO: Gestione turni di servizio che garantisca:

- Visibilità dei turni (servizi e riposi) dal cambio orario a cambio orario.

- Prenotazione delle ferie solo con turni visibili.

- Reale equanimità dei carichi di lavoro e salariale fra tutti i lavoratori dell'impianto

- RESIDENZA AMMINISTRATIVA:

Abolizione della base operativa con inizio e termine lavoro nell'impianto di appartenenza, dotato di idonei supporti logistici per riporre e prelevare le dotazioni di lavoro (tablet, telefono, divisa, DPI, etc.)

- **CONTENIMENTO DEL RISCHIO DI AGGRESSIONE AL CAPOTRENO:** Presenza fissa di squadre di protezione aziendale e scorta Polfer sui treni a rischio e in generale mitigari i rischi con una organizzazione del lavoro che non lasci isolati i lavoratori dei treni soprattutto negli orari serali e notturni.
- **TUTELA DELL'INIDONEITA TEMPORANEA O DEFINITIVA:** Tutela per un lasso temporale adeguato, con l'istituzione un fondo aziendale, a contribuzione mista (azienda-lavoratori), per l'integrazione economica in caso di inidoneita temporanea o definitiva, sufficiente a garantire una sostegno crescente in funzione degli anni nella qualifica.
- **CONTESTAZIONI DISCIPLINARI:** (come da parte generale)
- **MANOVRE:** Gli spostamenti di materiali/mezzi di trazione/rotabili e l'effettuazione delle manovre devono essere retribuite al pari della condotta.
- **PAUSE:** Devono essere programmate o gestite in locali idonei, dotati di bagni e strutture o distributori di cibi e bevande calde/fredde. Devono essere minimo 15' ed intervenire tra la terza e la sesta ora di lavoro.
- **FERIE:**
 - Le quote ferie devono garantire a tutto il personale di smaltire tutte le ferie annuali, conseguentemente aumento del Coefficiente Sostituzione assenze
 - Garanzia di eque condizioni di accesso alle prenotabilita delle ferie per il personale in servizio di condotta/scorta nel momento di apertura delle prenotazioni, rispetto al personale non in servizio.
 - Richiesta ferie solo con piena visibilita dei turni.
 - La normativa UE impone l'equiparazione retributiva tra una giornata di ferie e una di effettivo lavoro. L'integrazione, per il personale dei treni, deve comprendere le competenze accessorie ordinariamente percepite.
- **FORMAZIONE PROFESSIONALE/ CIRCOLARI NORMATIVE:**
 - Nella media delle 5 giornate previsto nel CCNL non deve rientrare la formazione dei neo assunti, ne quella relativa alle abilitazione ai mezzi.
 - Elencazione e contrattualizzazione di tutte le disposizioni aziendali da considerare vigenti (indipendentemente dalla loro emissione)
 - Vincolo aziendale di tenere aggiornato l'elenco (accessibile ai lavoratori) di tutte le disposizioni e comunicazioni sull'organizzazione del lavoro che sono di pertinenza aziendale.
- **REFERENDUM DI APPROVAZIONE DEL CCNL:** Consultazione referendaria sulla disciplina particolare per il PDM/PDB separata ed esclusiva per tali profili professionali.

Parte economica

La retribuzione del personale dei treni e composta da una significativa parte variabile (le c.d. competenze accessorie), nonche dal salario professionale; entrambi sono finalizzati a retribuire la particolare attivita svolta (turni aciclici, disagi, rischi, responsabilita, ecc.). Il "Minimo contrattuale", cioe il c.d. tabellare o la scala classificatoria realizza invece una comparazione (giusta o sbagliata) riferita ai contenuti professionali teorici di ogni qualifica, senza considerare il concreto svolgimento del lavoro e le sue implicazioni.

Ebbene, prendendo in esame il livello B1 (ex D1) – ma vale lo stesso per gli altri livelli – si puo rilevare che a ottobre 2003 il "Minimo contrattuale mensile" era di € 1.323,42; venti anni dopo, a ottobre 2023, e di € 2.037,38. Ne consegue che l'incremento sul tabellare e stato del 53,95%. I dati ISTAT indicano che l'inflazione, nel medesimo periodo, e stata del 47,4% quindi il recupero, almeno sulla base dei dati ISTAT ci sarebbe stato; per di piu, l'inflazione del triennio 2021-2023 andrebbe ancora "recuperata" nel prossimo rinnovo, tant'e che le OO.SS. firmatarie hanno richiesto un incremento della retribuzione del 18%. Ipotizzando un tale aumento l'incremento "composto" che si genera sul minimo contrattuale dal 2003 e pari all'81,66% (al livello B1 arriva a € 2.404,12).

Nei medesimi 20 anni (2003-2023), l'incremento del Salario Professionale e stato pari a allo 0% (zero) e l'incremento delle competenze accessorie, come aumento medio, si attesta intorno al 6%. Cio significa che il "valore" delle responsabilita dei disagi, ecc., negli ultimi 20 anni sono stati totalmente svalutati, quasi dimezzati. Per quanto sopra, e facile intuire che l'erosione del potere di acquisto dell'ultimo triennio si riverbera sul minimo contrattuale, ma ancor piu pesantemente sul Salario professionale e sulle competenze accessorie, praticamente mai rivalutate in 20 anni. All'interno delle competenze accessorie, pur senza rivoluzionarle, c'e l'esigenza di limitare le notevoli diversita economiche generate dal diverso tipo di lavoro assegnato (anche tra gli stessi lavoratori dello stesso impianto) con l'azienda che puo distribuire il lavoro in modo discriminatorio, mirato o comunque strategico (Turni individuali, ma anche assegnazione dei servizi nei periodi di disponibilita). Ad esempio, fare riserva e penalizzante rispetto ai servizi ai treni. Fare attivita di preparazione, ma anche di ricovero, manovra o stazionamento per conto di altri macchinisti o capitreno

che poi effettuano o hanno effettuato il servizio di condotta o scorta e divenuto un discrimine economicamente rilevante, ma anche ingiusto. In tal senso s'è cercato di calibrare meglio alcuni aumenti.

Retribuzione

● Incrementi richiesti sulla parte fissa della retribuzione - esempio riferito al livello B1 (Macch e CT/Cst)

- 18% sul Minimo contrattuale da € 2.037,38 a € 2.404,12 (cod. voce 3B01) con un incremento lordo di € **366,74**;

- 50% sul Salario professionale

o per il PdM da € 208,96 a €313,44, con un incremento lordo di €**104,48**

o per il PdB da € 142,54 a € 213,81, con un incremento lordo di € **71,27**:

- Aumento da 7 a 14 degli scatti di anzianità (con riparametrazione immediata rispetto all'anzianità) ciò implica un incremento di € **33,62 per ogni biennio eccedente i primi 14 anni di servizio**;

- 30% sul Salario di produttività

Per PdM da € 171,30 (cod. voce 3B90 + 3B91) a € 222,70 con un incremento di € **51,39**

Per PdB da € 160,61 (cod. voce 3B90 + 3B91) a € 208,79 con un incremento di € **48,18**

● Incrementi richiesti sulle competenze accessorie "generali" e specifiche del personale dei treni

Come accennato in premessa, dal 2003, gli incrementi sono stati risibili. Nella tabella che segue è stato calcolato il recupero del potere di acquisto, secondo ISTAT, dal 2003 al 2023 (inflazione al 47,4%), nonché, per le indennità istituite nel 2009 e nel 2010, rispettivamente del 31,8% e del 29,8%.

Talune indennità, come condotta e chilometri per PdM con polifunzionale Cargo oppure condotta ad A.S. nel periodo notturno, sebbene siano state anch'esse elencate, la proposta normativa che avanziamo non consente l'effettuazione di tali attività.

Di seguito una tabella con tutti i dettagli di quanto riportato.

(1) L'inflazione dal 2003 al 2023 è del 47,4%. In altre parole, a fine 2023 serviranno 147,4 Euro per un potere di acquisto equivalente a quello di 100 € nell'anno 2003. Per le indennità istituite nel 2009, nel 2010 e nel 2012 vd. note 2, 3, 4 e 5.

(2) Dal 2009 al 2023 l'inflazione è stata del 31,8%. Al 31/12/2023 per un potere di acquisto equivalente a 100 € nel 2009 servono 131,80 €

(3) Dal 2010 al 2023 l'inflazione è stata del 29,8%. Al 31/12/2023 per un potere di acquisto equivalente a 100 € nel 2010 servono 129,80 €

(4) L'indennità PdM Cargo è stata istituita con l'accordo 29/03/2012- L'adeguamento all'inflazione sul periodo 2012-2023 è del 21,81%

(5) Fino al 2012 gli importi erano differenti per impianto. Per semplicità, l'adeguamento all'inflazione è stata calcolata dal momento della parificazione dell'importo (CCNL 2012). Pertanto, nel periodo 2012 - 2023 l'adeguamento all'inflazione è del 21,81%

(6) Attualmente le ferie sono liquidate con la stessa maggiorazione delle assenze retribuite, cod. 792 : € 12,80 per PdM e € 4,50 per il PdB

PARTE SPECIFICA MANUTENZIONE e VERIFICA

No all'orario di lavoro spezzato. No al lavoro notturno e nel fine settimana se non per inerza con la circolazione dei treni (IMC e infrastruttura laddove non indifferibile). Ridefinizione dei fabbisogni in relazione alle lavorazioni. Manutenzione come elemento cardine della sicurezza di esercizio ferroviario. Valorizzazione delle lavorazioni di certificazione delle lavorazioni eseguite a regola d'arte: visite tecniche, immissione convogli all'esercizio, riparazioni infrastrutturali AT e armamento. Definizione dei perimetri di cantiere e precisa modalità di protezione con i sistemi di non invasione delle aree esterne di esercizio (e altro) – in difetto solo regime di interruzione. Retribuzioni in relazione ai rischi specifici, fatica e esposizione ad agenti esterni (es. lavoro in galleria, esposizione a temperature o agenti vari). No alle esternalizzazioni: la manutenzione può essere svolta solo *in house*, per i requisiti di formazione specifica e certificazione (controllo), nonché per l'alto rischio infortunistico. No ai carichi di lavoro notturno prolungato.

PARTE SPECIFICA MANOVRA

Specifica attenzione al settore della manovra per gravosità e rischio - lo dimostrano i numeri sugli inconvenienti di esercizio nonché la corposa normativa di riferimento. Reinternalizzazione delle figure nelle imprese, invertendo il processo che, ad esempio macroscopico, con la creazione di Mercitalia Shunting and Terminal ha derubricato la lavorazione ad un'appendice di contratto di servizio e i lavoratori al dumping dell'esternalizzazione. Riconoscimento della professionalità (con forte componente antinfortunistica) e tutela della lavorazione in termini di ore di riposo e indennità retributiva. Adeguata disposizione di locali di cambio e lavaggio per il fine turno. Sviluppo della mansione in parallelo allo sviluppo del traffico merci, con la ramificazione territoriale delle riabilitazioni degli scali intermedi.

PARTE SPECIFICA BIGLIETTERIA e ASSISTENZA

Definizione dei fabbisogni in relazione al traffico e ad un preciso rapporto di servizio umano qualificato all'utenza. Riconoscimento di indennità per lavoro in ambiente esterno non climatizzato, a diretto contatto

con grandi numeri di persone ed esposizione a rumore. Revisione dello status di desk da "strumento di lavoro" a "postazione di lavoro" con tutti i requisiti di sicurezza e comfort necessari. Verifica periodica della idoneità a tali postazioni o a quelle ambulanti sui marciapiedi, in quanto adibizioni più defatiganti. Abolizione dell'istituto della reperibilità come extralavoro, per la sua identificazione come intera giornata – col rispetto delle ore minime di riposo nella prosecuzione dei turni di lavoro. Procedure di fine cassa con riscontro immediato di quanto versato.

PARTE SPECIFICA UFFICI

Definizione delle circostanze di applicazione e modalità del telelavoro. Indennità specifica commisurata alle responsabilità assegnate.

Cub Trasporti