



IVU: IL VERBALE DEL 19.12.2012 E LE SITUAZIONI IRRISOLTE

Il 19 dicembre, a quattro mesi dall'entrata in vigore del nuovo contratto della Mobilità area Attività Ferroviarie e del contratto aziendale di Gruppo FSI, viste le notevoli criticità nell'applicazione delle norme concordate sui turni equipaggi, soprattutto in relazione alla loro attuazione nei turni individuali, è stato necessario ribadire alcuni punti dai quali partire per **ristabilire delle corrette relazioni industriali** con Trenitalia sul tema in questione.

Dall'apertura del confronto nel 2010 ad oggi, passando attraverso numerosi accordi nazionali e il rinnovo contrattuale, abbiamo assistito al superamento dei turni collettivi su quasi tutti gli equipaggi, con la parziale esclusione di alcuni territori per quanto concerne il personale di macchina della Cargo e la totale non applicazione del software sui ppt cargo.

Riguardo alla **mancanza di criteri condivisi sulla turnificazione degli operatori polivalenti** utilizzati in modo promiscuo a terra e a bordo sarà necessario fare presto chiarezza, soprattutto a seguito del transito della loro gestione al personale dei 303.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL, il primo settembre 2012, è apparso subito chiaro che la **Divisione Trasporto Regionale non stava rispettando i termini e le modalità di confronto concordate** nei testi.

L'intento condiviso nel CCNL di prevedere **spazi di trattativa, definiti secondo tempistiche prefissate**, nei quali collocare i confronti territoriali sulla turnificazione del personale di bordo e di macchina del trasporto regionale, si è dovuto scontrare con l'irrigidimento della controparte e con l'inasprirsi dei rapporti ad ogni nuova estensione del programma alle diverse direzioni regionali.

Le trattative territoriali sono di fatto risultate terreni di scontro che generavano esclusivamente rottura delle relazioni industriali e conseguenti azioni di sciopero regionali.

I motivi del conflitto risiedevano in molteplici fattori, alla base dei quali si trovava una sostanziale **mancanza di trasparenza nei dati consegnati** alle Segreterie Nazionali e Regionali, ad iniziare dall'arbitrarietà nella definizione della stima di personale necessario e dalla sovrastima dei dati delle consistenze comunicati, sui quali era impossibile attuare adeguate forme di confronto sindacale sulla ripartizione dei volumi di produzione.

Tra le varie criticità, la farraginosità del sistema impediva di elaborare la reportistica nei tempi concordati e causava l'inaccettabile **ritardo col quale sono stati consegnati i turni agli equipaggi**.

Negli ultimi mesi dell'anno le tensioni col personale si sono inasprite per le continue inadempienze societarie: **Trenitalia sosteneva unilateralmente il principio che, all'approssimarsi del cambio orario di dicembre, la visibilità dei riposi si potesse ridurre quanto la visibilità del turno**, nonostante l'articolato contrattuale sottoscritto da pochi mesi fosse molto chiaro in merito e prevedesse sempre la visibilità del riposo a novanta giorni.

A peggiorare la situazione, alcune Direzioni Regionali sono arrivate al punto di non riconoscere gli accordi territoriali sulle ferie turnificate invernali, ammettendo implicitamente preoccupanti carenze di personale, che invece non risultavano dai dati dichiarati alle OOSS.

Se ciò si somma alla **costante spostabilità del riposo fra il quarto e il settimo giorno**, nonostante il CCNL preveda che lo stesso sia da collocare di norma al sesto, si può ben comprendere che è risultato impossibile per la quasi totalità dei lavoratori del trasporto regionale programmare le festività natalizie fino alla prima settimana di dicembre.

Su questi argomenti il verbale del 19.12.2012 al primo punto fissa il principio che il riposo debba essere previsto secondo i dettami contrattuali, di norma al sesto giorno; al terzo punto ribadisce che

la collocazione e tipologia dei riposi deve sempre essere visibile fino al terzo mese e, nella seconda parte, stabilisce che la fruizione delle ferie turnificate invernali sia garantita a chi ne doveva godere in base agli accordi territoriali preesistenti.

Le principali tematiche oggetto di scontro restano comunque legate alla **qualità del lavoro** degli equipaggi, condizionata dalla collocazione oraria dei servizi, dal materiale rotabile, dalla logistica, ecc.

Tali argomenti devono tornare ad essere oggetto di confronto nelle sedi e ai livelli fissati dal CCNL, attraverso **un'adeguata discussione su proposte alternative ai turni aziendali, da elaborare tramite l'analisi delle reportistiche previste** (fino ad oggi consegnate solo da DPNI, ma non da DPR), nel rispetto dei tempi e dei modi fissati dal CCNL.

A questo scopo il verbale ribadisce che i dati previsti dal CCNL siano forniti entro scadenze certe per dare un primo avvio alle trattative turni, nelle quali le RSU e le Segreterie Regionali saranno chiamate ad assolvere finalmente al loro ruolo nella contrattazione dei turni degli equipaggi.

In questo ambito sarà compito del Sindacato scardinare la tesi aziendale che fino ad oggi ha portato le strutture di Trenitalia a sostenere che, nonostante la possibilità di raggiungere accordi su variazioni condivise agli allacciamenti, tali modifiche non possono entrare in vigore fino alla scadenza del trimestre. **Non è infatti accettabile che gli accordi sull'organizzazione del lavoro siano condizionati dalle rigidità di un programma informatico**, va quindi richiesto che le modifiche eventualmente concordate trovino attuazione a scadenze ravvicinate, per dare una risposta adeguata alle necessità di contrastare la “disumanizzazione” dei turni prodotta da ivu.

Ripristinato il principio del rispetto del ruolo sindacale nelle trattative turni, risulta di fondamentale importanza il tema della **saturazione delle prestazioni giornaliere**: fin dalle prime applicazioni è risultato evidente che il programma elabora gli allacciamenti (pairing) spingendo alla saturazione della massima prestazione giornaliera prevista per i diversi moduli di equipaggio e tipologie di servizi, generando nel montaggio dei turni individuali (rostering) numerosi intervalli tecnici o di riposo, il cui inserimento è funzionale al rispetto dei picchi massimi settimanali e a mantenere la media turno all'interno dei limiti contrattuali.

Si producono così **sequenze di servizi che, nel rispetto dei limiti contrattuali, risultano eccessivamente gravose dal punto di vista dei carichi di lavoro**, generando quindi malcontento in tutti i depositi.

In assenza di luoghi deputati allo svolgimento del ruolo sindacale nella contrattazione dell'organizzazione del lavoro di bordo e macchina, tali tensioni non potranno trovare soluzioni.

Nonostante la Società garantisca fin dai primi incontri che il sistema avrebbe reso possibile identificare i servizi più gravosi nelle sedi di confronto adeguate per impedirne una ripetitività inopportuna nei turni individuali, o per escluderli da “sestine” eccessivamente pesanti, ciò non è mai stato realizzato.

Anzi, ad ogni confronto territoriale le OOSS che evidenziavano il problema **dell'eccessiva reiterazione di allacciamenti considerati impegnativi**, hanno ricevuto risposte negative rispetto alla possibilità di incidere sul rostering, che rimarrebbe nella completa disponibilità del sistema.

Anche i riposi fuori residenza appaiono spesso concentrati in periodi troppo ravvicinati: il risultato sono **turni invivibili in lassi di tempo ristretti**, alternati a settimane intere nelle quali non è previsto nemmeno un rfr.

A tale scopo il verbale del 19.12.2012 stabilisce che, laddove si presentino concentrazioni eccessive di RFR, i servizi saranno riequilibrati in gestione.

Alla luce di quanto sopra appare evidente l'attuale **inadeguatezza del sistema nella distribuzione equa dei servizi dal punto di vista non solo della quantità ma anche della qualità**.

Questa partita è ancora tutta da giocare e deve diventare parte di un futuro “accordo complessivo” sui turni del personale mobile, visto che ad oggi il sistema non si dimostra in grado di dare attuazione alle richieste sindacali in tema di equanimità.

Altra questione **irrisolta sono i criteri di definizione dei fabbisogni**.

La DPR, a differenza della DPNI, ha dimostrato negli ultimi mesi la tendenza a sottostimarli e a “gonfiare” i dati sulle consistenze comunicate alle OOSS, come per un’incomprensibile volontà a dichiarare esuberanti di fatto inesistenti, o efficientamenti mai realizzati.

I dati in questione sono anche stati utilizzati strumentalmente per dimostrare l’improduttività degli impianti periferici, a sostegno della necessità di concentrare i servizi sui grandi depositi.

L’azienda prova infatti a ridimensionare i piccoli impianti per poi sostenere che, per la loro stessa sopravvivenza, devono essere trasformati in semplici turni di zona.

Nel concetto tradizionale del turno di zona (o sottocentro) il personale viene utilizzato in modo promiscuo su due sedi, con partenza dei servizi dal sottocentro o dall’impianto principale a seconda delle esigenze gestionali della giornata. In questo modo le vetture per i trasferimenti dal turno di zona all’impianto di riferimento non sono considerate lavoro (simile al concetto di base operativa, ma senza un limite chilometrico fissato nel ccnl per l’estensione massima del raggio).

Per raggiungere l’obiettivo di stipulare accordi sindacali sulla trasformazione di impianti in turni di zona, **l’azienda prova a minacciare chiusure per improduttività dei siti, e per sostenere la tesi elimina strumentalmente la produzione assegnata**, anche in violazione del limite di oscillazione fissato dal ccnl (+/- 10%), nonostante la produzione passante non abbia subito variazioni.

Sarà compito del Sindacato analizzare i dati della produzione (quanta è la produzione passante, ha subito un calo?) e costruire proposte che riportino il lavoro negli impianti sguarniti, laddove sia possibile, anche attraverso l’inserimento di flessibilità concordate.

Sul tema del +/- 10% resta da stabilire se la variazione sia da calcolare sui km/treno assegnati all’impianto o sui fabbisogni dichiarati. Il secondo indicatore sarebbe preferibile, ma in assenza di criteri condivisi sulla definizione dei fabbisogni appare pericoloso fidarsi dei dati fin’ora comunicati in termini di stima di personale necessario per la copertura del turno, poiché, per quanto detto sopra, tali indicatori possono essere manipolati ad arte per i diversi scopi.

Altra questione sempre in sospeso è la definizione **unilaterale del coefficiente sostituzione assenti**. Di fatto, con l’introduzione dei turni individuali, il 26% del bordo e il 21 o 22% del macchinista sono stati sostituiti dalle 6 giornate/mese massime di disponibilità in turno per ciascun agente fissate dall’accordo del 20.5.2011. Concorrono alla definizione del coefficiente anche le giornate non assegnate ai treni per le previsioni anticipate di ferie, visite sanitarie e formazione, precedentemente ricomprese nelle “scorte” dei turni collettivi.

In pratica abbiamo verificato che negli impianti in forte carenza di personale le giornate di disponibilità previste sono molto al di sotto delle sei mensili. Ciò genera un pesante ricorso allo straordinario per la copertura dei turni in caso di malattie, ferie o permessi non programmati, agibilità sindacali o altre assenze non programmabili con due mesi di anticipo, poiché le scorte inferiori alle sei non sono sufficienti allo scopo.

Il superamento del turno collettivo comporta quindi la **necessità di definizione di nuovi metodi di calcolo dei fabbisogni**, che non possono ridursi al criterio fino ad oggi sostenuto dalla DPR: “tot turni individuali prodotti da ivu = tot agenti necessari”. (Quando accade che nei turni individuali siano assegnate zero disponibilità chi sostituisce gli assenti? Solo gli intervallisti?)

Altro tema molto dibattuto è stata la presenza di agenti senza turno al trasporto regionale. L’azienda sosteneva che si trattava di esuberanti generati da cali di produzione, in realtà inesistenti nella maggior parte delle aree geografiche interessate dal fenomeno, mentre il Sindacato sosteneva con forza l’illegittimità di tale scelta.

Il superamento delle sei giornate di disponibilità può essere ammesso per quegli impianti e per quei prodotti che abbiano subito un calo di produzione reale (diminuzione della produzione passante), ma può avvenire solo **dopo aver verificato che tutta la produzione assegnata all’impianto nel pairing sia stata redistribuita nei turni e che per tutti i lavoratori sia stata saturata la quota delle sei disponibilità mensili**.

In realtà abbiamo verificato che molti lavoratori non avevano alcun turno mentre, nello stesso impianto, diversi allacciamenti non erano inseriti nei turni individuali, ma mantenuti nella

disponibilità dell'azienda. Contestualmente altri agenti non raggiungevano le sei disponibilità mensili.

Di fronte alla richiesta sindacale di reinserire in turno i servizi non assegnati e redistribuire la produzione fra i lavoratori, riequilibrando le disponibilità per evitare i "puri disponibili", le OOSS si sono scontrate con la negazione dell'evidenza da parte aziendale e, ancor peggio, con il tentativo di dichiarare un numero di esuberanti corrispondente al numero di agenti fuori turno, sempre per **l'inverosimile tesi aziendale: "numero turni individuali prodotti nel rostering = fabbisogno dell'impianto"**.

Per evitare il ripetersi dei puri disponibili su personale non volontario, il verbale del 19.12.2012 al punto 2 chiarisce che la disponibilità può essere solo in turno e per un massimo di sei giornate.

Proprio la minaccia di dichiarazione di esuberanti e la richiesta fra i lavoratori più deboli (trasferimenti temporanei a rischio di rientro) di liste di volontari da mantenere fuori turno per mascherare **l'inadeguatezza del programma nel distribuire la produzione sul territorio in proporzione alla collocazione delle risorse**, fa comprendere in quale clima si siano svolti gli incontri sindacali degli ultimi mesi.

Laddove l'azienda ha dato avvio alla sperimentazione sulle desiderate le stesse si sono rivelate uno strumento limitato nelle sue implementazioni, dimostrando quello che avevamo denunciato fin dall'inizio: si trattava dello zucchero per addolcire la pillola dei turni individuali.

Come Filt abbiamo sempre stimolato tutte le soluzioni che permettessero una miglior conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro ma, alla prova dei fatti sui turni in generale ed in particolare sui "turni rosa", ivu ha fallito.

Tra gli effetti più sgradevoli del nuovo programma abbiamo infatti dovuto constatare **l'impossibilità di elaborare turni dedicati per il personale che usufruisce di esenzioni o riduzioni orarie** legate alle leggi sulla tutela della genitorialità o della disabilità. In assenza dell'intervento sindacale i lavoratori titolari delle agevolazioni orarie previste dalle normative di legge venivano anch'essi mantenuti disponibili, con una sostanziale impossibilità a programmare la propria vita quando le necessità di cura lo rendono ancor più necessario.

Dopo mesi di chiacchiere sulle "desiderate", che secondo la propaganda aziendale avrebbero dovuto permettere la scelta da parte dei lavoratori delle fasce orarie su cui essere utilizzati prioritariamente, abbiamo dovuto prendere atto che il sistema non è nemmeno in grado di escludere la fascia notturna ai lavoratori che ne hanno diritto per legge, e che i "turni rosa" sono semplicemente costruiti a mano.

Resta quindi compito nostro verificare che, ad ogni cambio turno, gli agenti che usufruiscano di tali agevolazioni orarie siano messi nelle condizioni di avere un turno che le rispetti, possibilmente senza le sei giornate di disponibilità, evitando in primis che i titolari di leggi sociali in trasferimento temporaneo siano sottoposti al velato ricatto "se non accetti la disponibilità dovrai rientrare al tuo impianto".

Oltre a non essere in grado di garantire l'equanimità nella distribuzione dei carichi di lavoro, e di conseguenza del salario accessorio, come prevedeva l'accordo nazionale del 20.5.2011, negli ultimi turni consegnati è risultata anche evidente **l'impossibilità di fornire ai lavoratori i riepiloghi dei frontespizi mensili** nei quali verificare il rispetto dei limiti contrattuali. E' per questo che il verbale del 19.12.2012 ne ribadisce l'obbligo della consegna.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL e la conseguente elaborazione di turni bimestrali, e non più trimestrali, si è implicitamente superato il criterio concordato il 20.5.2011 che stabiliva che le medie fossero calcolate sui tre mesi.

In attuazione delle disposizioni contrattuali il verbale ribadisce inoltre che le variazioni degli accessori intervenute dopo il primo settembre saranno sottoposte alle verifiche negoziali, superando l'emanazione delle circolari unilaterali e ripristinando un corretto sistema di relazioni industriali sul tema.

Le disposizioni interne che rivedevano gli accessori sui “cambi banco” del trasporto regionale erano mirate a interrompere la condotta continuativa per eliminare il superamento dei limiti contrattuali prodotto nella turnificazione del personale di macchina del trasporto regionale.

Le OOSS avevano contestato la non congruità dei tempi e la violazione delle norme contrattuali che richiedono l’informazione preventiva alle OOSS in caso di variazioni

Ancora in tema di tempi accessori, come già avvenuto nel 2011 con l’inserimento della maggiorazione di 10’ per le attività di chiusura vetture a termine corsa su richiesta delle Segreterie Nazionali, sarà necessario rivedere anche gli accessori in partenza dove il capotreno è ormai impegnato in attività di formazione, verifica, controllo della lateralizzazione, dove gli attuali tempi accessori risultino insufficienti.

Infine, dopo quattro mesi di dibattito sul tema è stato finalmente messo a verbale che, laddove ne abbia maturato il diritto, **il personale mobile può fruire indistintamente della smart card o del ticket.**

L’introduzione di IVU oggi ha dimostrato di **non aver generato efficientamenti** nella gestione degli equipaggi. Dopo la sua estensione all’intero territorio nazionale e la definitiva applicazione delle nuove norme contrattuali introdotte, anche in previsione del futuro riassetto del sistema, possiamo stabilire che **il personale mobile, in particolare il bordo, è in pesante carenza di personale.**

Sarà quindi prossimo compito del sindacato proporre soluzioni di riequilibrio possibili e compatibili con l’attuale crisi e con la riorganizzazione aziendale che stiamo attraversando.

I progetti di chiusura degli impianti di distribuzione volti alla riduzione del personale indiretto che saranno affrontati nei prossimi incontri nazionali non produrranno nuove risorse da ricollocare tra il personale mobile, né l’inopportuna chiusura degli uffici turni regionali ha creato soluzioni in tal senso.

Oggi possiamo concludere che la banale sostituzione di un programma gestionale ha prodotto tensioni coi lavoratori e coi sindacati, soppressioni di treni, e peggioramento nella qualità del lavoro e della vita del personale mobile semplicemente perché **è avvenuta in spregio alle relazioni industriali**, ipotizzando che l’azienda potesse fare tutto da sola.

Quest’esperienza deve insegnare che la modifica dell’organizzazione del lavoro non può avvenire senza il coinvolgimento dei lavoratori e di chi li rappresenta.

Come sindacato abbiamo scelto di partecipare al confronto fin dall’inizio, scontrandoci con l’azienda e, spesso, anche coi lavoratori, condizionati dalle sirene che sostenevano che il conflitto era l’unica strada percorribile.

Continueremo seguendo la nostra scelta, per verificare e imporre il rispetto delle regole, consapevoli del fatto che solo chi conosce il lavoro può essere parte del suo cambiamento.

Roma, 28 dicembre 2012