

CONTRATTO AZIENDALE TRENORD

Il 4 luglio 2012 è stato siglato l'Accordo di Armonizzazione e Confluenza al Ccnl Unico della Mobilità-Attività Ferroviarie di Trenord. L'accordo aziendale di Trenord riconosce i diritti acquisiti dai lavoratori in applicazione dei trattamenti giuridici, normativi, economici e previdenziali di ciascun CCNL di origine e dei relativi contratti aziendali. E' coerente con l'accordo programmatico del 15 marzo 2012 ed è in linea con il Contratto Collettivo della Mobilità-Attività Ferroviarie sottoscritto da tutte le Organizzazioni Sindacali.

Premessa e parte generale: il contratto aziendale di Trenord prevede una nuova disciplina che si applicherà a tutti i lavoratori. Essendo un "contratto di lavoro" non entra nel merito di aspetti gestionali quali ad esempio: circolari per assegnazione del personale ai turni, condizioni logistiche, climatizzazione dei luoghi di lavoro, gestione del personale disponibile, variazioni dei turni programmati e modalità di cambio turni. I trattamenti economici previsti dal nuovo CCNL delle AF saranno applicati automaticamente in Trenord a tutti i lavoratori e le parti si incontreranno entro 30 giorni per definire la corresponsione degli arretrati per i lavoratori provenienti dal ramo Le Nord. In considerazione della complessità della fase di armonizzazione viene attivato un tavolo di monitoraggio permanente per verificare oltre alle funzionalità aziendali gli effetti connessi all'applicazione del nuovo modello contrattuale. Questa sede di confronto permanente, mai attivata in passato, consentirà la risoluzione di eventuali problematiche in tempo reale anche attraverso la modifica degli accordi.

Sistema delle Relazioni Industriali : Viene valorizzato il ruolo sindacale regionale e in particolare quello delle RSU, infatti è previsto il coinvolgimento del livello nazionale solo in relazione all'evoluzione del mercato del TPL con particolare riferimento alle linee strategiche della società. Sono previsti quindi momenti di informazione sulle linee strategiche e le evoluzioni degli assetti societari, sul piano di impresa, sulla modifica della macro struttura, sui dati occupazionali, sui percorsi formativi, sulle azioni a tutela della salute e sicurezza in applicazione della vigente legislazione. Sono oggetto di contrattazione i criteri per l'erogazione di quote di salario aziendale, i criteri per la programmazione dei turni secondo principi di ciclicità ed equa ripartizione dei carichi di lavoro, l'articolazione dei regimi di orario contrattuale e le relative variazioni, formazione professionale, ecc..

Sede Amministrativa e Mercato del lavoro: viene confermata l'applicazione delle norme contenute nel CCNL della Mobilità e di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL AF che prevede, in fase di assunzione, la comunicazione dell'impianto di appartenenza. E' previsto l'impegno delle parti a valutare, in relazione a specificità territoriali e a particolari ed eccezionali esigenze organizzative, possibili modalità organizzative più efficienti in merito alla organizzazione del lavoro. In pratica si introduce la possibilità, ad esempio, in presenza di condizioni di produzione compatibili, di attenuare/risolvere le problematiche dei pendolari. Le modalità di utilizzo per il personale che richiede la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale e orizzontale) sono quelle previste dal contratto della Mobilità-Attività Ferroviarie.

Classificazione professionale: Così come previsto dall'accordo del 15 marzo 2012 il sistema di classificazione individuato è provvisorio e sarà sostituito da quello previsto dal nuovo Ccnl Mobilità-Attività Ferroviarie. In ogni caso le anzianità già maturate per i passaggi al parametro superiore saranno utili per gli analoghi passaggi previsti dal nuovo sistema.

Orario di lavoro: Trenord applicherà quanto disciplinato al punto 1 dell'art. 22 del CCNL attività ferroviarie con alcune integrazioni/variazioni. Sia la disciplina generale sia la disciplina particolare per il personale mobile sono in linea con il CCNL delle AF e con quanto previsto per il trasporto regionale dal Contratto Aziendale di Gruppo FS sottoscritti da tutte le Organizzazioni Sindacali.

Disciplina per il mobile: Nel capitolo relativo all'orario di lavoro si sono semplicemente indicate le ore (320) di lavoro notturno che si possono lavorare in un anno invece di indicare il numero di notti (79), così come fatto anche nel contratto aziendale FS, e, siccome per tutto quanto non definito si fa riferimento al CCNL delle AF, il numero massimo di servizi notturni tra 2 riposi settimanali è lì indicato nel numero massimo di 2. Anche per la riduzione del riposo giornaliero a 11 ore nella fascia 5.00-24.00, attuata per favorire il meccanismo dei turni "a zeta", nel CCNL AF vi è la chiara indicazione che i servizi consecutivi si devono svolgere su due giornate solari, pertanto tale circostanza va applicata anche nel Contratto di Trenord. Lo stesso discorso vale per il computo della condotta consecutiva e giornaliera, la cui definizione è presente nel CCNL AF e nel Contratto di Trenord è semplicemente indicato il concetto che sono da considerare a tutti effetti "condotta" le pause / fermate fino a 15 minuti.

Per quanto riguarda il riposo settimanale siamo in presenza di riposi con un minimo di 62 ore e non di un valore medio come le 58 ore precedenti che permettevano di fare un chiaro riferimento ad un numero annuo di 3538 ore. Con un riposo minimo il calcolo dell'effettivo valore del riposo settimanale si potrà fare solo a consuntivo sapendo che si parte da un minimo garantito per tutti di 3224 ore con la concreta possibilità di poter arrivare ben oltre il limite precedente: basterà, per esempio, che per garantire il riposo minimo di 62 ore si abbia un servizio che permette un minimo di 6 ore in più per ogni riposo e già saremmo ad un valore superiore all'attuale ed abbiamo ragione di credere che, spesso e volentieri, per ragioni di allacciamento dei servizi le ore saranno molte di più.

I turni del personale di terra hanno una media sviluppata nel trimestre e questo risultato garantisce sicuramente una gestione più equilibrata rispetto alla richiesta aziendale iniziale che prevedeva la media annuale. Anche in questo caso il numero di servizi notturni tra 2 riposi settimanali è indicato nel CCNL AF nel numero di 2.

Copertura assicurativa: Sono confermate le previsioni dell'art. 47 del Ccnl delle Attività Ferroviarie che, fra l'altro fanno salve le discipline aziendali già operanti alla data di stipula dello stesso. Inoltre in Trenord la tutela legale viene estesa anche nei casi in cui il personale si debba costituire "parte attrice". Ad esempio se un Capo Treno viene aggredito mentre svolge le attività di controlleria può richiedere, gratuitamente, l'assistenza legale per denunciare l'eventuale aggressore.

Retribuzione Fissa: La struttura della retribuzione sia per quanto attiene le competenze fisse sia per quanto attiene alle competenze prestazionali (indennità per lavoro notturno, domenicale, indennità di turno, ecc..) è quella prevista dal CCNL delle Attività Ferroviarie. Per i lavoratori provenienti dal ramo Trenitalia è stato apprezzato il valore economico per l'incremento dell'orario settimanale da 36 a 38 che verrà corrisposto a ciascun lavoratore con un incremento della retribuzione fissa del 5,56%.

Retribuzione Variabile: Il Contratto aziendale di Trenord prevede che, a parità di condizioni, ci deve essere parità di salario. Se si lavora di più si guadagna di più. Le voci retributive sono state semplificate e ridotte ma non si è certamente annullato o ridotto il loro valore economico. Le voci come la "IUP fissa" per tutti i profili, i chilometri, il lavoro, le vetture eccedenti, l'indennità di presenza parametrata, il premio mensilizzato, ecc., confluiscono nel patto di competitività (art.64) in cui sono indicate solo le cifre minime da attribuire ad ogni lavoratore in sostituzione delle precedenti voci retributive in attesa di definire entro 12 mesi le modalità di attribuzione di questa quota di salario che dovrà essere premiale e superiore agli attuali valori in quanto considererà anche i recuperi di produttività effettuati.

Le indennità per la condotta e la scorta sono crescenti in funzione delle ore di lavoro e dalla terza in poi pareggiano e aumentano rispetto a quanto percepito in precedenza. Le quote non comprendono le indennità per chilometri, lavoro, vetture eccedenti, media impianto per traghettamento, formazione ecc. che confluiscono nel patto di competitività. Quindi in nessun modo vi saranno situazioni in cui si va a peggiorare: nel caso in cui, per ragioni di turnificazione si dovesse fare un turno con sole 2 ore di condotta (diurna o notturna) o scorta, la differenza rispetto ad oggi verrebbe sanata col montante del patto di competitività.

Nei prossimi giorni, si completerà il percorso di validazione nell'ambito delle assemblee con le RSU così come previsto dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e, successivamente, saranno comunicati gli esiti a Trenord.

Roma, 5 luglio 2012