



Piattaforma FAST-CONFESAL

“Ccnl degli Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-Tpl)”

Da adesso in poi:

CCNL della Mobilità Area Autoferrotranvieri- Internavigatori

Premessa

Il Ccnl della Mobilità è lo strumento per migliorare le tutele del lavoro alla luce dei cambiamenti tecnologici e organizzativi che hanno investito il settore e per rispondere alle esigenze di conciliare sempre più i tempi di vita – lavoro. Ciò si rende ancor più necessario nella prospettiva di contribuire allo sviluppo di un trasporto di persone che abbia come orizzonte strategico il potenziamento di servizi di mobilità sostenibile e per offrire al sistema Paese una mobilità per il trasporto di persone in linea con l’obiettivo di una riduzione dell’emissioni nocive e contribuire all’utilizzo di mezzi di trasporto non inquinanti.

L'accelerazione dei cambiamenti sempre più veloci 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 miglior uso delle risorse pubbliche.

Fermo restando che l’obiettivo del CCNL della Mobilità resta fondamentale, nel contesto attuale è necessario accelerare il processo di rinnovo contrattuale per assicurare regole certe, in un quadro legislativo di riferimento male interpretato, al fine di garantire sicurezza, sostenibilità, efficienza dei servizi in un mercato di concorrenza regolata. Pertanto, per il triennio 2024-2026, la Segreteria Nazionale FAST-CONFESAL, presenta due piattaforme per i rinnovi dei contratti della Mobilità Area Attività Ferroviarie e Area degli Autoferrotranvieri-Internavigatori per avviare il relativo confronto tra le parti, volto a l’unificazione di un unico contratto della mobilità per l’intero settore al fine di evitare gli effetti del dumping salariale.

In tal senso il Contratto della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori dovrà dare regolazione omogenea al servizio della mobilità delle persone e nel quale oggi gli attori rispondono a regole diverse e contratti di lavoro differenti, affinché esso garantisca una maggiore inclusività delle imprese che operano nel mercato del trasporto di persone e maggiore uniformità del trattamento dei lavoratori del settore.

Occorre un modello contrattuale che diventi strumento di regolazione ed orientamento dei processi di riassetto del Trasporto Pubblico Locale, che consolidi politiche di filiera in grado di valorizzare una sfida basata sull’innovazione e la qualità del lavoro.

Dopo l’istituzione dell’ART (autorità di regolazione dei trasporti) occorre un ripensamento dell’assetto regolatorio di bacino, preferendosi un coordinamento a livello regionale, il che potrebbe



essere utile dotare questi organismi di regolazione regionale delle strutture e del personale necessari per svolgere efficacemente i compiti attribuiti. Al contempo, andrebbero meglio precisati i poteri dell'ART e anche incrementata la sua capacità di "assorbire" le istanze regionali. Si potrebbero trarre spunti dai modelli di regolazione a rete in uso nel contesto UE, in modo da coniugare qualità tecnica e omogeneità della regolazione con l'adattabilità alle esigenze del territorio. Per quanto riguarda la sfera delle politiche aziendali è necessaria la promozione di sinergie tra imprese eliminando la frammentazione di aziende creatasi negli ultimi anni affinché si giunga ad obiettivi comuni in termini produttivi ed organizzativi a vantaggio dell'utenza e dei lavoratori del settore.

Per sviluppare un modello di relazioni sindacali più moderno, il Contratto della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori dovrà potenziare, a livello aziendale, le sedi di partecipazione e consultazione in cui lavoratori ed i loro rappresentanti dovranno avere parte attiva nella valutazione dei processi decisionali così come nella partecipazione ai risultati positivi dell'impresa.

Dovranno, altresì, 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.

Premesso che le attività lavorative dovranno essere svolte dalla Società che garantisce il servizio, qualora si verifichi l'esigenza di affidare a terzi le predette attività, 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. Nei bandi di gara per l'affidamento dei servizi in appalto nel rispetto del Regolamento 1370/2007 testo consolidato 2017, bisognerà prevedere l'obbligo, per l'appaltatore o azienda beneficiaria dell'affidamento, di applicare ai propri dipendenti (diretti e indiretti) il Contratto della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori con l'eliminazione dell'allegato "A" ed esigere una adeguata contrattazione d'anticipo tempestiva tra emanazione del bando di gara e successiva assegnazione nonché una corretta verifica della congruità della manodopera rafforzando la garanzia del passaggio diretto di tutti i lavoratori tra impresa cessante e subentrante, così come disciplinato dalla Direttiva 23/2001 testo consolidato 2015. Applicare il contratto nazionale attività ferroviarie alle strutture delle aziende che al loro interno svolgono anche i servizi ferroviari (ferrovie concesse). Bisogna altresì rafforzare gli organismi bilaterali e gli osservatori previsti a livello aziendale per contrastare gli eccessivi ribassi e la frammentazione dei lotti a base di gara e internalizzare quelle attività strumentali al servizio del Trasporto Pubblico Locale.

Il CCNL si pone l'obiettivo della tutela del reddito dei lavoratori interessati, 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. Si conferma la centralità del CCNL quale strumento per stabilire e rafforzare regole chiare su temi cruciali come l'organizzazione del lavoro, il governo delle trasformazioni e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, in funzione della conciliazione dei tempi di vita/lavoro.



Campo di applicazione

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone, secondo quanto di seguito disposto.

Il presente CCNL regola, per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori, per i dipendenti delle aziende esercenti autolinee di competenza statale, nonché per i lavoratori impiegati nei servizi ausiliari per la mobilità, gli istituti propri della contrattazione nazionale e fissa, nei limiti specificatamente previsti, l'area di competenza aziendale, allo scopo di consentire una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche.

Il presente "Campo di applicazione" abroga e sostituisce quanto previsto dall'art. 1 dell'Accordo Nazionale 23 luglio 1976, dall'articolo 1 dell'Accordo Nazionale 12 luglio 1985 e dall'articolo 1 dell'allegato A all'Accordo Nazionale 27 novembre 2000.

Decorrenza e durata

Il CCNL avrà durata triennale con decorrenza dal 1/1/2024 al 31/12/2026.

Sistema delle relazioni industriali

È necessario un nuovo equilibrio fra i due livelli di contrattazione, per cui la struttura e gli assetti devono essere caratterizzati da un modello di Relazioni Industriali che sappia definire impostazioni di indirizzo del contratto al primo livello e favorire lo sviluppo e l'orientamento della contrattazione aziendale. In questo senso gli strumenti relazionali devono evolvere per coinvolgere sempre di più le organizzazioni sindacali, costituendo in tutte le aziende "reali" Comitati di Partecipazione determinati per i confronti preventivi sui piani industriali e gestionali dell'impresa, negli appalti e negli affidamenti, dalle informative sui contratti di servizio con la pubblica amministrazione e sul sistema di gestione della sicurezza delle Imprese, consentendo di attuare processi di confronto e consultazione finalizzati ad una loro condivisione. In coerenza si dovranno consolidare politiche di filiera nella contrattazione di primo livello, garantendo quanto acquisito nella contrattazione aziendale e rivitalizzando il livello regionale delle relazioni attraverso l'attribuzione di specifiche competenze. Il Contratto della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori dovrà essere il riferimento normativo e retributivo applicato dalle imprese che operano nel mercato del Trasporto Pubblico Locale.

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.

Con l'inserimento nel nuovo decreto flussi delle aziende del settore per la difficoltà a reperire il personale, I cittadini comunitari dovranno avere gli stessi diritti e benefici eventualmente previsti dalla legislazione in essere rispetto agli immigrati regolari, sia per l'acquisizione delle abilitazioni professionali che per l'immissione al lavoro.



Politiche di genere

Si conferma 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. In merito a ciò, 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 rendere concreta in tutte le aziende la parità retributiva tra lavoratrici e lavoratori, anche mediante azioni formative dedicate a tale scopo.

È necessario definire politiche che siano in grado di garantire parità salariale e ambienti tutelati, prevedere l'adozione di una policy di parità di genere e inclusione, condivisa fra le Parti sociali, basata sullo sviluppo del tema dell'inclusione, contro ogni forma di discriminazione, ivi comprese quelle relative a disabilità, orientamento sessuale.

Occorre il rafforzamento del ruolo e della rappresentanza reale dei CPO e il loro allargamento, per introdurre un meccanismo di controllo condiviso sulla determinazione degli organici che tenga oggettivamente conto dell'incidenza, anche potenziale, di: part-time, permessi legati alla genitorialità, esigenze di conciliazione e cura delle/dei caregiver.

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 e dalle lavoratrici che non risultino più idonei alle qualifiche per le quali sono stati assunti.

In un mercato in forte evoluzione, diventa fondamentale sviluppare e acquisire programmi di formazione continua, all'interno dei luoghi di lavoro, che garantiscano ai lavoratori i più alti standard formativi del settore.

Classificazione e inquadramento

Il sistema di classificazione del personale dovrà essere rivisto e adeguato a rispondere alle articolate e complesse professionalità, alle figure professionali che nel tempo hanno subito profonde trasformazioni e/o che sono addirittura scomparse, nonché 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.

Le nuove figure professionali, relative ad ogni specificità del settore autoferrotranviario, metropolitano, degli internavigatori e lacuali, devono essere recepite, adeguate ed inquadrate rispetto al sistema classificatorio esistente.



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 Area Autoferrotranvieri-Internavigatori.

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. Confermare la copertura della tutela legale e delle spese di giudizio per i fatti connessi all'esercizio delle proprie funzioni anche dopo l'interruzione del rapporto di lavoro. Si rende necessario, altresì, estendere la fase di confronto a livello aziendale per le materie connesse a garantire un adeguato riposo qualitativo all'interno dei turni di lavoro.

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 in coerenza alla normativa vigente.

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

Salute e Sicurezza

Occorre ridare valore al lavoro e alla salute e sicurezza in ogni contesto lavorativo; eliminare i subappalti a cascata e incontrollati, la precarietà e l'irregolarità contrattuale; contrastare la mancata o inadeguata sorveglianza sanitaria sul lavoro e sugli effetti sulla salute dei cambiamenti climatici.

Introdurre la procedura "stop work authority".

Bisogna investire nella formazione, anche a partire dalle scuole, nei controlli, moltiplicando su tutto il territorio nazionale il numero degli ispettori e aumentando i tecnici della ASL, nella messa in rete e connessione delle banche dati pubbliche, nella medicina preventiva e di genere, nel garantire la presenza, l'esercizio e la diffusione del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST). Bisogna, inoltre, sanzionare i datori di lavoro che non rispettano leggi e contratti, e collegare gli incentivi alle imprese a investimenti su salute e sicurezza. Favorire interventi migliorativi sia sul piano normativo che sul piano del rafforzamento del ruolo sindacale, ferma restando la necessità di dare continuità ai tanti impegni ministeriali su tale materia. Va posta come condizione la verifica sia dell'applicazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) che dell'effettiva partecipazione dei lavoratori alle dinamiche previste nei Sistemi di Gestione Sicurezza sul Lavoro (SGSL).

Le parti stipulanti si impegnano a sollecitare, presso le autorità competenti, la modifica del D.Lgs. 81 del 2008 S.M.I.. Il Decalogo (in allegato): 10 punti, ciascuno dei quali prevede ipotesi di modifica della normativa, soprattutto per quanto riguarda il coordinamento della vigilanza, l'informazione, la formazione, l'assistenza e la consulenza in materia di salute e sicurezza. La parola d'ordine è Prevenzione Partecipata, ovvero un'azione congiunta tra organi di vigilanza, datori di lavoro, delegati e lavoratori per attuare una prevenzione efficace.



Orario di lavoro

L'orario di lavoro sarà di 38 ore settimanali su 4 settimane.

Il rispetto delle Direttive, Regolamenti, Decisioni, C.d.s. e Normative Vigenti.

In considerazione della necessità di conciliare i tempi di vita-lavoro, per il benessere ed il recupero psicofisico occorrerà rivedere l'insieme della prestazione lavorativa, riducendo e mitigando i carichi eccessivi, migliorando l'articolato contrattuale relativo alla normativa di lavoro in modo tale da generare una positiva ricaduta sull'occupazione, soprattutto alla luce delle mutate esigenze delle nuove generazioni e dei cambiamenti che hanno attraversato tutti i lavoratori a seguito dell'emergenza pandemica.

L'innovazione tecnologica consente una trasformazione digitale diffusa all'interno del settore T.P.L e risponde alla crescente domanda di trasporto, ma vogliamo che ciò possa avere ricadute positive per tutti i lavoratori del comparto del Trasporto Pubblico Locale, in particolar modo per il personale di esercizio e per i lavoratori turnisti, per mitigare gli appesantimenti della normativa di lavoro, prevedendo un miglioramento della qualità/quantità del riposo e dell'articolazione degli orari di lavoro. Obbligo della consegna al lavoratore del prospetto paga copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro (L.U.L.) come da normativa vigente.

In relazione all'allungamento del periodo lavorativo bisogna sviluppare misure alternative e attività sostitutive per le lavoratrici e i lavoratori in procinto della maturazione del diritto a quiescenza.

Si sottolinea come i temi dedicati al digitale, allo smart-working, al lavoro agile, si impongono oggi come argomenti strutturali e dunque parte fondamentale della contrattazione collettiva, come più in generale del processo di trasformazione in atto. Il lavoro da remoto non può costituire una diversa modalità di misurazione della prestazione, deve essere concepito, imperniato e modellato sulle esigenze concrete delle persone: qualità della vita, sostenibilità sociale e benessere lavorativo; deve essere specificata l'applicazione integrale di tutte le tutele previste dalla legge in materia di salute e sicurezza. Bisogna garantire l'applicazione del diritto generale di disconnessione, rendendo automatica la disconnessione da tutti i dispositivi elettronici al termine dell'orario di lavoro giornaliero. Le forme di lavoro da remoto non possono e non devono rappresentare nel settore occasione, strumento o presupposto per l'individuazione e/o la costituzione di rami di azienda, oggetto di future esternalizzazioni e/o delocalizzazioni.

Politiche attive di ricollocazione/riconversione del personale

Per far fronte alle dinamiche sempre più spinte di evoluzione dei contesti produttivi, all'interno del contratto vanno definite con le Associazioni Datoriali forme di ricollocazione/riconversione per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti in processi di riorganizzazione aziendale o in situazioni di sopraggiunta inidoneità fisica. Tale aspetto non può gravare sempre e solo sullo Stato che ha la facoltà di erogare gli ammortizzatori sociali. A tal proposito, in considerazione dell'allungamento del periodo lavorativo, in particolare per le mansioni usuranti, occorrerà verificare in concreto con le Associazioni Datoriali la possibilità di adibire, su base volontaria, i lavoratori, dopo un determinato numero di anni, ad altre attività anche attraverso la creazione di apposite banche dati che contengano le specifiche competenze maturate dagli stessi. Implementare la bilateralità e/o



utilizzare strumenti legislativi disponibili per favorire un turnover adeguato ad anticipare la quiescenza per i lavoratori adibiti ad attività gravose e usuranti.

Welfare contrattuale

Si chiede lo sviluppo e l'incentivazione degli strumenti di welfare aziendale, anche nelle aziende appaltatrici, condivisi tra le parti, per promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano all'interno del settore (cd. Benessere organizzativo). Istituire polizze assicurative a tutela dei lavoratori inadeguati alle mansioni svolte. Al fine di promuovere ed informare le lavoratrici e i lavoratori sulle iniziative intraprese in materia di welfare vanno previsti momenti di informazione anche sotto forma di assemblee retribuite.

Occorre, altresì, trovare soluzioni contrattuali esigibili atte a contrastare il fenomeno delle omissioni contributive che costituisce un grave *vulnus* in tema di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa oltre che una forma di sleale competizione tra imprese.

Retribuzione

Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione della Contratto della Mobilità Area Autoferrotranvieri-Internavigatori, la richiesta economica è di un incremento della retribuzione che **recuperi pienamente il potere d'acquisto fortemente intaccato dall'inflazione e che punti ad una crescita del valore reale dei salari.**

Nel CCNL va ristretta la forbice che si è generata tra i lavoratori con differente anzianità lavorativa e sarà richiesto, inoltre, un adeguamento anche delle competenze accessorie e delle voci variabili della retribuzione al fine di giungere ad un trattamento economico complessivo (TEC) che superi il riferimento all'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA) depurato dai beni energetici importati e recuperi pienamente il potere di acquisto dei lavoratori in questi anni di inflazione crescente

Prevedere indennità oraria rispetto alla guida o condotta effettiva. Sarà inoltre prevista l'equiparazione economica tabellare rispetto all'equivalente della scala parametrica del settore ferroviario, al fine di favorire l'omogeneizzazione delle due aree contrattuali. In considerazione di quanto sopra, si richiede un aumento complessivo del 18% su tutti i livelli parametrici dopo aver applicato l'equiparazione economica del settore attività ferroviarie con quello degli autoferrotranvieri-internavigatori.

Si richiede la rimodulazione dell'indennità inerente la giornata di ferie.

A garanzia della tutela del diritto al pasto si richiede l'adeguamento dell'indennità mensa. (attualmente euro 16,50 prevista dal Ccnl del 28 Luglio 1989). Prevedere il ticket restaurant a tutti i lavoratori del settore quando l'orario di lavoro supera le 6 ore.

Disciplina Normativa

Due problemi di ordine generale meritano di essere segnalati. In primo luogo, un'esigenza di riordino della disciplina normativa. Ricordiamo la pluralità di enti che hanno attribuzioni normative ed amministrative in materia. Dopo il tentativo di riordino operato con il decreto legislativo n.422



del 1997, negli ultimi decenni il settore del trasporto pubblico locale è stato oggetto di vari interventi normativi, che hanno determinato una certa frammentarietà della disciplina. L'elaborazione di un codice o testo unico potrebbe consentire di operare una ricognizione della disciplina vigente. Questo fenomeno riguarda sia il diritto europeo, sia quello nazionale. Direttive comunitarie e legislazione e normative nazionali sono spesso in contrasto tra loro o non esattamente coordinate. Si richiede l'applicazione delle direttive comunitarie in materia del TPL. L'inapplicazione o la distorta interpretazione delle norme Comunitarie e nazionali risultano essere dannose ai lavoratori soprattutto per quanto concerne l'orario di lavoro e di alcuni diritti fondamentali normati e da garantire. Ripristinare come da contratti precedenti il periodo di comporto per sommatoria della malattia ai fini della conservazione del posto di lavoro a 18 mesi nell'arco di 36 mesi.

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