

FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI FAISA-CISAL UGL FNA UGL TAF ORSA TRASPORTI FAST-CONFSAL
Segreterie Nazionali

Roma, 27 Luglio 2017

Prot. n. 209/2017/SU/TPL/Sc

- ASSTRA
c.a. Presidente
Dott. Massimo Roncucci
- ANAV
c.a. Presidente
Dott. Giuseppe Francesco Vinella
- AGENS
c.a. Presidente
Dott. Federico Lovadina
- ANCP
c.a. Presidente
Dott. Arnaldo De Santis
- ANIP – Unifer
c.a. Presidente
Dott. Pietro Auletta
- Lega COOP
c.a. Presidente
Dott. Mauro Lusetti
- Federlavoro e Servizi - Confcooperative
c.a. Presidente
Dott. Massimo Stronati

Oggetto: invio Linee Guida della Piattaforma contrattuale del “CCNL della Mobilità”

In allegato alla presente inviamo le Linee Guida della Piattaforma sindacale per il nuovo “CCNL della Mobilità”.

Distinti saluti

Le Segreterie Nazionali

FILT-CGIL M. De Rose
FIT-CISL S. Pellicchia
UILTRASPORTI (N. Settimo)
FAISA-CISAL A. Gatto
UGL FNA F. Millich
UGL Trasporti U.
Orsa trasporti A. Pelle
FAST ConfSal P. Serbassi

Linee Guida di Piattaforma per il Rinnovo del Contratto della Mobilità
2018/2020

Premessa

Le Segreterie Nazionali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Faisa-Cisal, Ugl FNA, Ugl TAF, Orsa Trasporti, e Fast- Confsal, con le presenti Linee Guida per il “CCNL della Mobilità” avanzano alle controparti, la proposta di regole contrattuali in grado di rispondere alle esigenze di tutela del lavoro considerate le profonde trasformazioni in corso in tutto il settore.

Le modifiche legislative introdotte, a livello europeo con il regolamento (UE) n. 2016/2338, e quelle previste dal Governo italiano per la riforma del sistema del trasporto pubblico locale impongono l’aggiornamento dell’attuale modello contrattuale che origina dal protocollo di intesa sottoscritto presso il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture nell’aprile del 2009 e dal protocollo del 30/09/2010.

L’accelerazione dei cambiamenti 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 che deve confrontarsi con politiche di contenimento della spesa pubblica.

L’obiettivo di assicurare regole certe per garantire sicurezza, sostenibilità, efficienza dei servizi, in un contesto di concorrenza regolata sia nel trasporto di merci che da passeggeri può essere raggiunto solo con la sottoscrizione di un contratto unico di settore quale deve essere quello della Mobilità che garantisca tutti i portatori di interesse che operano nel mercato del trasporto.

Il contratto della Mobilità dovrà servire anche a sopperire all’assenza di un adeguato quadro regolatorio dei diversi settori non solo per accompagnare i processi di liberalizzazione, ma soprattutto per garantire stabili livelli di occupazione, salariali e normative; anche al fine di evitare il dumping contrattuale.

Per sviluppare un modello di relazioni sindacali più moderno, il CCNL della Mobilità dovrà contenere le previsioni per attivare, a livello aziendale, sedi di partecipazione e consultazione in cui lavoratori ed i loro rappresentanti dovranno 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 e dei livelli salariali e normativi.

Dovranno essere rafforzate le clausole sociali per tutto il personale che sarà coinvolto dai processi di affidamento dei servizi e delle attività accessorie e complementari attraverso gare di appalto o subentro a qualsiasi titolo. Deve essere ribadita e rafforzata la garanzia del passaggio diretto di tutti i lavoratori tra impresa cessante e subentrante, occupati all’atto della pubblicazione del bando di gara, per tutte le attività nonché il mantenimento dei livelli retributivi maturati e delle normative vigenti, anche con la contrattazione di secondo livello.

Il campo di applicazione del CCNL della Mobilità dovrà ricomprendere tutte le attività già presenti negli ambiti dei vigenti contratti.

Il CCNL si pone, come obiettivi: la tutela del reddito dei lavoratori interessati anche attraverso un aggiornamento della struttura del salario, la rivisitazione della classificazione professionale e dei relativi



parametri, livelli e declaratorie, l'armonizzazione delle parti dei rispettivi CCNL sui capitoli dedicati allo svolgimento del rapporto di lavoro, disciplina, diritti, doveri, tutele, orario di lavoro, relazioni sindacali.

Campo di applicazione

Il campo di applicazione risulterà composto dall'insieme degli attuali ambiti di attività dei due CCNL di riferimento, AF e TPL.

Decorrenza e durata

Il CCNL avrà durata triennale con decorrenza dal 1/1/2018 al 31/12/2020.

Sistema delle relazioni industriali

La struttura e gli assetti saranno caratterizzati da un rafforzamento dell'impianto che sviluppa un sistema di partecipazione, confronto e contrattazione fra le parti a tutti i livelli definiti nel capitolo R.I. sulla base degli accordi interconfederali. Nello specifico si dovranno definire regole più cogenti nel capitolo degli appalti, degli affidamenti o subentro a qualsiasi titolo.

Mercato del lavoro e costituzione del rapporto di lavoro.

In questo capitolo si dovranno aggiornare e armonizzare le normative legislative che riguardano le materie specifiche ricadenti in questo capitolo caratterizzando il tutto con un aumento del lavoro stabile e di qualità in controtendenza con le scelte effettuate dai governi in questi anni.

Politiche di genere.

Nel confermare 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 ed uomini nel lavoro, 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 renderne concreta l'applicazione, anche mediante azioni formative dedicate, a tale scopo. Inoltre, alla luce del costante aumento di fenomeni di violenza, sul lavoro e non, è sempre più urgente rendere concreto il recepimento dell'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 per prevenire contrastare e gestire le molestie e la violenza in ogni contesto lavorativo.

Formazione continua.

Prevedere le sedi e gli strumenti adeguati, quali ad esempio commissioni paritetiche apposite dove analizzare i processi di trasformazione tecnologica che determinano la necessità di aggiornamenti e/o di riconversione professionale a partire dai lavoratori che risultino inadeguati.

Classificazione e inquadramento

Il sistema di classificazione del personale dovrà rispondere alle necessarie armonizzazioni, per recepire le articolate e complesse professionalità necessarie a dare risposte all'organizzazione del lavoro e dei cicli produttivi presenti nei vari settori rientranti nel campo d'applicazione.

Svolgimento del rapporto di lavoro

La disciplina 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 e settori rientranti nel campo di applicazione del CCNL della Mobilità.

Le norme dovranno regolare analiticamente ed in modo dettagliato ed esaustivo le materie relative ai reciproci diritti/doveri dei dipendenti e delle aziende.



In questa sezione del contratto 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.

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.

Per quanto attiene ai doveri di lavoratrici e lavoratori, le norme del codice disciplinare terranno conto delle diverse mancanze ipotizzabili per graduarne la gravità e la diversa responsabilità prevedendo le specifiche sanzioni applicabili nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia.

Retribuzione

Al fine di realizzare la tutela del reddito di tutte le lavoratrici e dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione del nuovo CCNL, la Piattaforma Contrattuale avrà una richiesta economica di incremento delle retribuzioni adeguata a raggiungere tali obiettivi anche tramite un adeguato sviluppo del sistema di welfare aziendale.

Disposizioni specifiche

In questo capitolo del CCNL troveranno collocazione disposizioni settoriali con le quali si regoleranno le condizioni economiche/normative riguardanti specifiche attività che caratterizzeranno il campo di applicazione contrattuale.

L'invio alle controparti del presente documento di linee guida contrattuali determina contestualmente la richiesta di formale avvio della trattativa di rinnovo contrattuale.

