



Piattaforma rinnovo contratto autoferrotranvieri

Il contratto è scaduto al 31 dicembre 2018 e ad oggi non abbiamo ancora visto una nuova proposta da chi in questi anni ha sempre sottoscritto i rinnovi contrattuali, rinnovi che anno dopo anno hanno ridotto tutele diritti e potere d'acquisto dei nostri salari.

Quindi qualsiasi sia la futura sottoscrizione del nuovo CCNL non possiamo permettere che anche questa volta la questione venga liquidata con l'ennesima elemosina di UNA TANTUM per sanare la vacanza contrattuale con un conguaglio di qualche centinaio di euro, non pensionabile e non valutabile nella base imponibile del TFR a copertura del periodo dal 31 dicembre 2018 in poi (erogato magari in più tranches).

L'aumento salariale, da richiedere, deve essere di **300**. euro nette per tutti (erogabili ed esigibili subito dal mese successivo alla firma del CCNL) e che recuperi il gap con i salari degli altri autoferrotranvieri europei.

Non è più accettabile che la nostra categoria veda una classificazione del personale suddivisa in 33 parametri diversi mentre in tutte le altre categorie di lavoratori i parametri si riducono di molto riducendo così anche il gap salariale tra il più basso ed il più alto, proprio perché un autista al parametro più basso svolge lo stesso lavoro di un autista a parametro più alto.

La nuova classificazione dei nuovi parametri dovrà partire dal 100 fino al 168 (stipendio parametro 100 1.503,27€; stipendio parametro 168 2.525,49€).

ATTUALMENTE IL CCNL prevede:

Art. 27	FLESSIBILITA'	L'orario settimanale di lavoro è passato da 27 a 50 ore, da compensare in 26 settimane (ad es.: 13 settimane a 50 ore e 13 settimane a 27 ore) ed in caso di crisi (come succede oggi con il COVID-19) le aziende possono derogare di ulteriori 60 minuti
Art. 27	CARICO DI LAVORO	“saturazione “ aumento dell’orario di lavoro a 39 ore effettive – orario medio lavorativo di 48 ore alla settimana con lo straordinario - se l’orario effettivo di lavoro è minore di 39 ore, viene previsto l’obbligo di lavoro supplementare “VOLONTARIO”
Art. 27	MODIFICA TURNI	5 minuti di riduzione giornaliera dei tempi accessori (uguale a 3 giornate pro capite in più di lavoro GRATIS)
Art. 27	EFFICIENTAMENTO	aumento del nastro lavorativo fino a un max di 1 ora al giorno e fino a un max di 15 ore a settimana (Aumento dell’orario di 13 ore alla settimana ????) (straordinario non pagato ???)

Art. 27	L. 561/06 e L.234/07	recepimento del peggio della normativa – sono stati resi possibili turni di guida settimanali con 4 gg. di 9h e 2gg. di 10h più altre 4h di lavoro
Art. 28	STRAORDINARIO	obbligatorio di 1 ora a settimana (max 300 ore anno)
Art. 29	RIDUZIONE	delle giornate di Festività sopprese e conseguente annullamento dei ricorsi giudiziari presentati dai lavoratori – per finanziare i corsi CQC
Art. 9	DEMOCRAZIA	negati i diritti di rappresentanza dei lavoratori – scippate le R.S.A. del diritto di contrattare a livello aziendale l'articolazione e la durata dell'orario di lavoro
Art. 22	APPRENDISTATO	ulteriore perdita dei diritti per i nuovi assunti con il JOBS ACT
Art. 17 18 19 20 21 22 23 24 25	PRECARIETA'	applicazione del JOBS ACT - Contratti di lavoro "instabili" – precarietà e perdita dei diritti e delle tutele contenute nella Legge 300/70 – licenziamenti più facili
Art. 30	RESIDENZA	con l'accorpamento delle residenze: a rischio l'indennità di trasferta e di diaria – più nessuna indennità al personale dell' urbano adibito temporaneamente ad altri depositi
Art. 32	CONGEDI LEGGE 104	per soddisfare le necessità delle aziende: E' stato ridotto il diritto ad assistere i propri familiari disabili - peggioramento del trattamento
Art. 34	RISARCIMENTO DANNI	peggiorativo di quanto prevede il R.D. 148/31 (fino a 4.000 € anziché 5.000 lire)
Art. 6	ISCRIZIONE SINDACALE	anche in caso di disdetta si rischia di continuare a pagare la tessera sindacale per l'intero anno
Art. 37	FONDO BILATERALE	in previsione di licenziamenti ed esuberi o in come in questi mesi per coprire i costi della Cassa Integrazione
Art. 38	WELFARE	deve essere PUBBLICO – 8 € al mese per fare cosa ???
Art. 38	SANITÀ INTEGRATIVA	il diritto alla salute non può essere oggetto di trattativa – l'assistenza sanitaria deve essere pubblica
Art. 38	PENSIONE INTEGRATIVA	90 €/anno nel fondo Priamo (in difficoltà finanziarie - che rende meno di quanto rende il T.F.R. lasciato all' INPS - un regalo alle oo.ss. che gestiscono il fondo) meglio era mettere i 90 € in busta paga – dal 2017 iscrizione al Fondo Priamo obbligatoria per tutti

Art. 39	AUMENTI ECONOMICI	irrisori, che non coperto minimamente la differenza retributiva media degli altri lavoratori europei
Art. 39	UNA TANTUM	hanno disatteso l'impegno preso a suo tempo - a non firmare più alcuna una tantum e a recuperare interamente gli arretrati contrattuali - perduti 12.000 € in otto anni di retribuzione tabellare e di adeguamenti delle indennità - ed hanno anche disatteso completamente il recupero del potere d'acquisto del salario – l'una tantum anche in questa occasione non sarà utile al calcolo del TFR e della pensione

QUINDI CONCRETAMENTE VANNO RIVISTI TUTTI QUESTI ARTICOLI

2) riduzione orario di lavoro

- Si rivendica la riduzione dell'orario settimanale di lavoro, nell'arco di 2 anni, dalle attuali 39 ore a 35 ore, a parità di retribuzione e di salario: dal primo anno da 39 ore/sett. A 37; dal secondo anno da 37 ore/sett. A 35.
- Tale riduzione potrà avvenire anche tramite l'aumento dei 52 riposi annui (riposi aggiuntivi che non potranno cadere su giorni festivi).
- La prestazione massima giornaliera per il personale viaggiante dovrà essere di 6 ore 45 minuti per i servizi urbani e di 7 ore 15 minuti per i servizi extraurbani. Tramite accordo con la RSU aziendale potrà essere possibile derogare tali limiti fino ad un massimo di 8 ore solo nel caso in cui il tempo eccedente del singolo turno rispetto all'orario medio giornaliero sia cumulato in un monte ore da usufruire in riposi compensativi programmabili e da usufruire tassativamente entro 365 giorni (riposi aggiuntivi che non possono cadere su giorni festivi).
- Il nastro di lavoro massimo di un singolo turno dovrà essere di 10 ore. Ai turni che avranno il nastro di lavoro superiore a 8 ore, i minuti eccedenti saranno conteggiati come lavoro.
- il calcolo della prestazione media dovrà avvenire su un arco temporale che si ridurrà a 8 settimane, rispetto alle 26 attuali.

3) Salario

- Per il recupero del salario perso in questi anni lo stipendio dovrà essere aumentato di 300,00 € per tutti. Dovrà essere modificata la scala parametrica per renderla più equa, con percentuali di aumento di stipendio maggiori per i parametri più bassi per far recuperare il potere d'acquisto perso negli'anni in modo maggiore rispetto ai parametri apicali. La nuova classificazione dei parametri dovrà partire dal 100 fino al 168 (stipendio parametro 100 1.503,27€; stipendio parametro 168 2.525,49€).
- Ogni Aumenti Periodici di Anzianità (APA) dovrà essere di 23,00€ per il parametro 100, da riparametrare con la nuova classificazione.
- Il 1° gennaio di ogni anno, lo stipendio totale (non solo la retribuzione tabellare) dovrà prevedere una rivalutazione automatica legata all'inflazione reale. La rivalutazione avverrà anche in caso di mancato accordo per il rinnovo del CCNL.
- tutte le indennità previste dal CCNL e dai contratti aziendali dovranno prevedere una rivalutazione automatica. In mancanza di un accordo diverso, saranno legati all'inflazione reale.
- a copertura del periodo di vacanza contrattuale dovrà essere corrisposto una somma omnicomprensiva di 300 €, uguale per tutti i parametri, per ogni mensilità trascorsa dalla scadenza del contratto al momento della firma del rinnovo del contratto.

4) Tipologia dei contratti di lavoro

- Le assunzioni dovranno essere previste con un unico tipo di contratto a tempo indeterminato ad eccezioni di contratti a termine, ma con motivazione e con limite numerico per ogni azienda. **Dovranno essere vietati tutti i contratti di apprendistato e di lavoro somministrato.** Tutti i contratti in essere dovranno essere convertiti in base a quanto sopra stabilito.
- Dovrà essere garantito il part time per motivi di salute o per assistere famigliari disabili . Dovrà essere garantita la trasformazione in full-time (o all'aumento delle ore) a tutti i lavoratori part-time che lo richiedessero in caso di costante lavoro supplementare o di eccessivo straordinario in azienda.
- L'art.18 L.300/1970 (reintegro al lavoro in caso di licenziamento illegittimo) dovrà essere esteso a tutto il personale.

- Il periodo di prova dovrà essere diminuito in relazione alla mansione svolta.

5) Provvedimenti disciplinari

- Vista l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale della normativa relativa ai provvedimenti disciplinari per gli autoferrotranvieri che non rende più attuabile una giusta difesa del lavoratore, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 2, della L. 12 luglio 1988, n. 270, il Titolo VI dall'art. 37 all'art.58 dell'allegato A) del R.D. 148/1931 dovrà essere sostituito **dall'Art. 14 - Provvedimenti disciplinari- dell'allegato A)-DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ del CCNL 27 novembre 2000 che sarà esteso a tutto il personale, integrato dal codice di disciplina dell'art. 66 del CCNL 23 LUGLIO 1976, anche questo esteso a tutto il personale.**

Pertanto l'iter disciplinare sarà quello previsto dalla normativa generale art.7 legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), con la possibilità di ricorrere avverso un provvedimento disciplinare tramite l'ispettorato del lavoro.

- Le nuove tecnologie che comportino la possibilità di un telecontrollo del lavoratore, anche se approvate da RSU/RSA o da Ispettorato del Lavoro, non può essere utilizzata per sanzioni disciplinari.

6) welfare, fondi pensione e TFR

- Si rivendica la nostra contrarietà all'adesione a qualsiasi forma di welfare aziendale, compresa l'adesione al Fondo PRIAMO. Dovrà essere abrogato l'art.38 CCNL 15 novembre 2015 (adesione contrattuale obbligatoria a fondi). I lavoratori che vorranno aderire alle forme di welfare lo dovranno fare esclusivamente in forma scritta. Ai lavoratori che non aderiranno dovrà essere corrisposto, per ogni mensilità, l'equivalente dell'importo messo a disposizione contrattualmente per chi invece aderisce a forme di welfare. Dovranno essere chiuse tutte quelle posizioni aperte "contrattualmente" con il Fondo Priamo e al Fondo TPL Salute in base all'art.38 CCNL 15 novembre 2015 e riaccreditate in busta come arretrati le somme accumulate.
- Dovrà essere garantito il diritto ad un equivalente trattamento tra chi versa il TFR nel fondo Priamo e gli altri lavoratori, pertanto l'incremento aziendale del 2% previsto per chi versa il TFR nel fondo Priamo dovrà essere corrisposto a tutto il personale.
- Dovrà essere garantita la possibilità di uscire dai fondi pensione.

7) Tutela legale e risarcimento danni

- Vista l'oggettiva rilevanza delle questioni relative all'assistenza legale dei dipendenti citati in giudizio civile e/o sottoposti a procedimento penale per fatti direttamente connessi allo svolgimento delle loro mansioni, ad esclusione del caso in cui tali fatti siano dipendenti da dolo o colpa grave, le aziende dovranno farsi interamente carico di tali costi.
- In merito al risarcimento danni provocati dal lavoratore, in alternativa alle norma del diritto comune, l'azienda potrà attivare la procedura prevista dall'art. 34 comma A del CCNL 15 novembre 2015, così modificato:

➤ *In caso di intesa:*

il danno massimo rimborsabile può ammontare a € 2000 che sarà così ridotto:
del 100% in caso di 0 (zero) incidenti con responsabilità nei 12 mesi precedenti;
del 75% in caso di 1 (uno) incidente con responsabilità nei 12 mesi precedenti;
del 50% in caso di 2 (due) incidenti con responsabilità nei 12 mesi precedenti;
del 25% in caso di 3 (tre) incidenti con responsabilità nei 12 mesi precedenti.

nella misura del 5% della retribuzione normale.

➤ *In caso di mancato accordo sull'ammontare del risarcimento danni:*

l'azienda non potrà fare nessuna trattenuta diretta, ma potrà procedere secondo le norme del diritto comune per quantificare il danno subito, in base ai limiti del punto precedente. L'azienda non attiverà nessun procedimento disciplinare e l'eventuale importo sarà trattenuto mensilmente sullo stipendio nella misura del 5% della retribuzione normale.

Resta inteso che senza il riconoscimento da parte del lavoratore della propria grave negligenza, non potrà essere attivata la procedura prevista dall'art.34 comma A del CCNL 15 novembre 2015 e non potranno esserci trattenute dirette.

8) Rinnovo Patente, CQC e Carta Tachigrafica

- I costi relativi al rinnovo della patente dovranno essere a carico dell'azienda.
- I costi relativi al rinnovo del CQC dovranno essere a carico dell'azienda. Le ore di corso per il rinnovo dovranno essere svolte in orario di lavoro. **La partecipazione ai corsi può costituire, in presenza delle condizioni previste, credito formativo ai fini degli obblighi formativi in materia di sicurezza stabiliti dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 (rif. art. 37, D.Lgs. n. 81/2008).**
- I costi relativi al rinnovo della carta tachigrafica dovranno essere a carico dell'azienda

9) Buono pasto

Ultima questione da affrontare crediamo sia quella del buono pasto che riteniamo necessario uniformare a livello nazionale per evitare le attuali discriminazioni in essere a seconda dell'azienda di cui si parla, proponiamo quindi di portarlo a 8 euro per tutti, un valore ormai diffuso a livello nazionale in molti contratti pubblici e privati.

Questa è la piattaforma che come sindacati di base proponiamo all'attenzione dei lavoratori, non è certamente esaustiva, ma va nella direzione di rimediare a tagli cancellazioni e riduzione dei diritti e delle tutele esercitata in questi anni dai contratti precedenti.

Cub Trasporti

Sede legale – via Ponzio Cominio 56, 00175 Roma, tel. 0676960856; 0676983007–Pec- cub.romaeprovincia@legalmail.it

ADL COBAS

Sede legale – via Cavallotti 2 – 35124 Padova – tel. 049692171 – 0498824273 – Pec- sindacato@pec.adlcobas.org

COBAS LAVORO PRIVATO

Sede legale – viale Manzoni 55 – 00185 Roma – tel. 0677591926– Pec- esecutivonazionale@pec.cobaslavoroprivato.it