



RdB



Confederazione Unitaria di Base

Confederazione
CUB
CUB
Unitaria di Base

Federazione Trasporti del Piemonte

Corso Marconi n. 34 - Tel. 011/65.54.54 - Fax. 011/ - 66.80.433

www.rdbtrasporti.piemonte.it - email: segreteria@rdbtrasporti.piemonte.it



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO GTT 2007-2010



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO GTT 2007-2010

PREMESSA

In seguito alla scadenza del precedente Contratto Integrativo GTT 2003-2006 siglato, in prima battuta, con Verbale di Accordo del 14 gennaio 2004 nel tentativo di spegnere la conflittualità espressa con gli scioperi in deroga alla regolamentazione nazionale, in occasione del rinnovo del CCNL, e successivamente definito con Verbale di Accordo del 21 maggio 2004, è necessario avviare la trattativa per il **RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO GTT 2007-2010**, che tenga conto delle innovazioni del precedente Contratto Integrativo e delle mutate situazioni sul piano aziendale e nazionale.

Più precisamente, si deve fare riferimento:

1. all'elevato numero di inidonei prodotti in questi ultimi anni ed alla necessità di interventi di **MEDICINA PREVENTIVA** per ridurre tale fenomeno, oltre a riconoscere dignitosi trattamenti del personale coinvolto nelle inidoneità;
2. alla innovazione introdotta con il precedente Contratto Integrativo con l'**AUMENTO ECONOMICO UGUALE PER TUTTO IL PERSONALE GTT**, indipendentemente dall'inquadramento parametrico, che nell'Accordo del 2004 è stato quantificato in 400 euro annui;
3. all'effetto di erosione inflativa delle parti retributive relative al secondo livello di contrattazione che non vengono rivalutate contestualmente al rinnovo dei CCNL, ma rimangono bloccati nei loro valori nominali perdendo, conseguentemente, il loro valore effettivo;

MEDICINA PREVENTIVA

Relativamente al **punto 1)** su **MEDICINA PREVENTIVA** si riscontra un preoccupante incremento del fenomeno relativo alle inidoneità alla mansione di provenienza che interessa principalmente il personale viaggiante GTT la cui causa è, senza alcun dubbio, riconducibile ai carichi di lavoro e alle condizioni di lavoro.

Tale problematica non può ammettere sottovalutazioni perché implica la tutela della salute del lavoratore che non può essere oggetto di trattativa e, tantomeno, svendita in quanto diritto fondamentale della persona. A riguardo saranno necessari interventi sull'Accordo Turni e Orari del personale viaggiante e di riequilibrio degli organici dei conducenti, tali da ridurre i carichi di lavoro e da umanizzare la prestazione nel turno di servizio per il personale viaggiante GTT, mediante:

- l'introduzione di adeguate **PAUSE DI LAVORO** fisiologiche anche nei turni che ne sono tuttora privi, come i turni mattutini ed i turni serali, che prevedono attualmente la prestazione lavorativa ininterrotta, e la **garanzia del PASTO** in orari che non turbino eccessivamente i normali bioritmi del lavoratore;
- il riconoscimento della maggiore usura fisica dovuta ai dossi stradali rallentatori di velocità (dispositivi ritenuti peraltro illeciti dalla Direttiva del Ministero dei Lavori Pubblici 24 ottobre 2000, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n° 301 del 28 dicembre 2000) sui percorsi delle linee dei mezzi pubblici, mediante la riduzione della durata del turno di guida in rapporto al numero dei dossi presenti sul percorso di linea;
- l'introduzione della **PLURIMANSIONE**, prevista dall'Accordo Nazionale del 20 giugno 1986 per l'agente di movimento con almeno 16 anni di guida effettiva (ex livello 5° ed attuale parametro 175). La **PLURIMANSIONE** è oggi più applicabile in una GTT che gestisce una moltitudine di servizi (vedi metropolitana, parcheggi, assistenza alla clientela, settore tecnico, ecc.);
- rendere flessibile il numero complessivo dei "**TURNINI ANZIANI**", superando la rigidità del numero fisso di 204 turni, per soddisfare le aumentate necessità dei lavoratori che hanno raggiunto i requisiti previsti e vigenti, 22 anni di guida o 53 anni di età anagrafica, al fine di evitare lunghi tempi di attesa.

TRATTAMENTO INIDONEI

Abbassamento dell'età anagrafica dall'attuale limite di 58 anni a 48 anni per il **MANTENIMENTO DEL PARAMETRO** per il personale di guida divenuto inidoneo definitivo. L'azienda predisporrà una adeguata formazione e riqualificazione per l'assegnazione di nuove mansioni compatibili con l'inidoneità del lavoratore.

AUMENTO ECONOMICO

Relativamente al **punto 2)** è necessario dare continuità al **MODELLO EGUALITARIO**, introdotto in GTT nel 2004, di riconoscimento di aumenti economici uguali per tutti, indipendentemente dall'inquadramento parametrico, al fine di ridurre la penalizzazione del parametro di ingresso (parametro 140) in cui è inquadrata un'alta percentuale di lavoratori. Tale **MODELLO EGUALITARIO** ha portato, con il **Verbale di Accordo del 21 maggio 2004**, ad un incremento annuo di 400 euro uguale per tutti i parametri di inquadramento del personale GTT e, pertanto, sarà necessario definire anche in questo rinnovo contrattuale un incremento economico egualitario.

Relativamente al **punto 3)** sul valore dell'**AUMENTO ECONOMICO** è necessario fare la massima chiarezza sul **rinnovo dei contratti integrativi a costo zero**. Fino ad oggi è stata sostenuta la tesi che ogni aumento economico di carattere aziendale dovrebbe trovare copertura finanziaria con recuperi di produttività; in tal modo, per consentire ai nostri redditi di seguire affannosamente l'incremento inflativo, abbiamo dovuto subire sovraccarichi di lavoro e saturazioni delle prestazioni lavorative che hanno contribuito a compromettere la nostra salute. Ciò nonostante, i nostri redditi hanno perso potere d'acquisto non riuscendo a recuperare completamente l'aumento dell'inflazione.

Secondo questa errata logica dei recuperi di produttività noi dovremmo, ad ogni rinnovo di contratto integrativo, accettare progressivi incrementi dei carichi di lavoro semplicemente per mantenere il potere di acquisto dei nostri redditi. E' evidente come tale principio abbia un limite nella sopportazione umana ad accettare ulteriori aggravii di mansione. Una volta raggiunti i limiti della umana resistenza non saremmo più legittimati a chiedere alcun aumento economico aziendale anche a fronte della continua erosione dello stipendio dovuta all'inflazione.

La parte economica aziendale in busta paga è un fondamentale pezzo retributivo che deve essere difeso dall'inflazione, e dal sopravvento dell'euro, con lo stesso criterio applicato alla parte relativa alla contrattazione nazionale. Dopotutto, il valore del recupero di produttività in termini di prestazione lavorativa, come ad esempio l'incremento di 15 minuti di prestazione guida, da 6 ore e 30 minuti a 6 ore e 45 minuti, determinata con l'integrativo del 1998, conserva nel tempo tutta la sua valenza perché continua ad essere sempre un quarto d'ora in più di lavoro. Invece, il valore economico di tale recupero produttivo viene eroso con l'incremento dell'inflazione, e dalla svalutazione conseguente all'euro, ponendoci in una situazione di bisogno economico. Sostanzialmente, il blocco nel tempo del valore nominale dei recuperi di produttività determina una effettiva perdita economica ingiustificata per il lavoratore.

Pertanto, relativamente alla parte economica aziendale è giusto affermare la richiesta che, su ogni indennità di prestazione e su ogni voce retributiva legata ad accordi su recuperi di produttività, dovrà essere applicato un recupero della perdita dovuta all'inflazione ed alla svalutazione da euro, senza la pretesa di imporre ulteriori sovraccarichi di lavoro.

IL CORRETTO PRINCIPIO DI COSTO ZERO E' QUELLO CHE VEDE IL VALORE ECONOMICO EFFETTIVO DEL RECUPERO DI PRODUTTIVITA' RIVALUTATO ALMENO QUANTO GLI INCREMENTI INFLATIVI SENZA INCREMENTI DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, CONSIDERANDO CHE IL VALORE NOMINALE DI ALCUNE INDENNITÀ E' BLOCCATO ADDIRITTURA DAGLI ANNI '80.

PERTANTO, E' LEGITTIMO AVANZARE LA RICHIESTA DI UN

INCREMENTO DI 200 EURO MENSILI LORDI PER TUTTO IL PERSONALE GTT, INDIPENDENTEMENTE DALL'INQUADRAMENTO PARAMETRALE, PER RIVALUTARE I RECUPERI DI PRODUTTIVITA' PREVISTI DALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE FINO AD OGGI REALIZZATI.

INOLTRE, E' NECESSARIO MENSILIZZARE I VERSAMENTI UNA-TANTUM DEI RECUPERI DI PRODUTTIVITÀ, ATTUALMENTE CORRISPOSTI IN TRE QUOTE ANNUE, AFFINCHÉ POSSANO INCIDERE SU TUTTI GLI ISTITUTI RETRIBUTIVI, SU 13^a, 14^a, TFR E PREVIDENZA.

RICHIESTE SPECIFICHE SETTORIALI

PERSONALE VIAGGIANTE URBANO-EXTRAURBANO-FERROVIA

PARTE ECONOMICA

- **Indennità guida bus autosnodato: riconoscimento di una indennità giornaliera di € 5 per il maggiore stress psico-fisico determinato da ogni turno svolto alla guida di bus autosnodati.**
- **Indennità “ballottaggio” o “bianco”:** a compensazione delle difficoltà di programmazione dei tempi di vita del lavoratore, conseguente alla mancata conoscenza del turno nel giorno di “ballottaggio” (termine usato nell’urbano-suburbano) o in “bianco” (termine usato nell’extraurbano), che rappresenta una vera e propria disponibilità verso l’azienda, **riconoscimento di una specifica indennità di € 10 per ogni “ballottaggio” o “bianco”.**
- **Indennità domenicale e festiva:** incremento della indennità di prestazione domenicale e festiva a **€ 20 giornaliera.**
- **Indennità maneggio denaro:** riconoscimento per tutto il personale che svolge mansioni con la responsabilità di maneggio denaro di una **indennità giornaliera di € 5.**

PARTE NORMATIVA

- **Accordo turni e orari extraurbano autolinee:** ristrutturare i turni in modo da elevare al 50% il numero dei turni a ripresa unica.
- **Ferrovia:** 1) riconoscimento della professionalità e del parametro 175 al capotreno come 2° agente; 2) revisione delle soste presso le stazioni per una loro umanizzazione; 3) maggiorazione della indennità esazione a bordo.

SETTORE TECNICO URBANO-EXTRAURBANO-FERROVIA

PARTE NORMATIVA

- Assorbimento di tutte le lavorazioni esternalizzate;
- riequilibrio dell’organico attraverso lo sblocco del turn-over;
- valorizzazione delle professionalità del personale con la predisposizione di corsi di formazione per la conoscenza della evoluzione tecnologica dei mezzi di trasporto;
- sviluppi parametrali in seguito alle aumentate capacità ed esperienze professionali verificabili con periodiche prove di valutazione che dovranno interessare tutto il personale tecnico-manutentivo.

PARTE ECONOMICA

Rivalutazione inflativa di tutte le voci retributive relative alle mansioni ed alle effettive prestazioni.

PARCHEGGI E 4ª AREA

PARTE NORMATIVA

Sicurezza:

- considerando il tipo di rapporto conflittuale con l'utenza dei parcheggi nel caso di emissioni di sanzioni, e considerando l'elevato numero di aggressioni ed infortuni nel settore, si chiede l'incremento a 3 del numero minimo dei componenti di ogni squadra adibita alla verifica della regolarità della sosta con la finalità di minimizzare i rischi;
- nelle unità produttive ubicate in zone periferiche o appartate si chiede la strutturazione di turni con doppio agente per gestire ogni eventuale situazione di rischio;

PARTE ECONOMICA

- Considerando che le "Competenze Accessorie 4ª Area" previste dall'Accordo aziendale del 31 ottobre 2006 rappresentano una quota inferiore al 25% delle Competenze Accessorie Unificate corrisposte al resto del personale GTT, si chiede l'innalzamento da € 35,00 a € 100 del valore corrispondente al parametro 138.
- Considerando che il luogo di lavoro è rappresentato dal territorio e che ciò comporta l'esposizione ad ogni condizione ed avversità climatica, si chiede il riconoscimento di una specifica indennità per compensare tale disagio psico-fisico pari ad € 3 per ogni effettiva prestazione.
- Per gli addetti alla manutenzione delle strutture in barriera ed alla manutenzione e prelievo incassi dei parcometri, riconoscimento della indennità di € 5 per ogni giornata di effettiva prestazione a riconoscimento della professionalità e del rischio mansione.

ASSISTENZA ALLA CLIENTELA

PARTE NORMATIVA

Sicurezza:

- Considerando l'elevato fattore di rischio insito nella mansione di verifica dei titoli di viaggio, che si manifesta con la conflittualità tra agente e sanzionato, è necessario potenziare il numero dei componenti di ogni singola squadra di intervento.
- Stipula di una specifica polizza che copra danni agli effetti personali che si possono subire durante l'espletamento della funzione di verifica titoli di viaggio.
- Considerando l'elevato grado di professionalità necessario nel rapporto con l'utenza, dell'elevato fattore di rischio e delle funzioni di supporto all'esercizio che gli addetti all'assistenza alla clientela forniscono nell'espletamento delle proprie funzioni, si chiede il riconoscimento dell'inquadramento al parametro 193, relativa alla figura professionale dell'Addetto all'Esercizio, prevista dal CCNL vigente.

PARTE ECONOMICA

- **Indennità rischio:** in considerazione dell'elevato fattore di rischio si chiede il riconoscimento della specifica "indennità rischio" di € 5 giornaliera per ogni giornata di effettiva prestazione.

METROPOLITANA

PARTE NORMATIVA

Sicurezza:

- Garantire la presenza di almeno due operatori in ogni realtà e situazione lavorativa per il personale addetto alla manutenzione ed all'assistenza all'utenza.
- Installare all'interno di ogni stazione di metropolitana una cabina climatizzata e protetta per tutelare l'operatore dalle correnti di aria.
- Riconoscere a tutto il personale che ha conseguito l'attestato per interventi su dispositivi sotto tensione e l'attestato di "addetto antincendio" nonché "gestione emergenze rischio incendio elevato", uno sviluppo parametrico consono alla professionalità.

PARTE ECONOMICA

- **Indennità sottosuolo:** riconoscere una indennità relativa al disagio dell'ambito di lavoro in sotterranea di € 5 per ogni giornata di effettiva prestazione.

TRATTAMENTO ASSUNTI CON CONTRATTO DI INSERIMENTO

Al fine di ridurre l'iniquo trattamento normativo ed economico per i neo-assunti nel personale viaggiante si prevede:

- il riconoscimento, sin dall'atto di assunzione, delle stesse mancate prestazioni annue riconosciute al resto del personale viaggiante GTT di 85 giornate;
- l'inquadramento al parametro 158 dopo 4 anni dall'assunzione;
- una retribuzione netta base mensile di almeno 1.150 euro per ridurre lo stato di necessità di straordinario che il personale assunto con "contratto di inserimento" manifesta, causando situazioni di inidoneità precoci tra il personale con poca anzianità di servizio;

GARE DI APPALTO, LEGGE REGIONALE PIEMONTE SUL TPL E DISEGNO DI LEGGE LANZILLOTTA: MINACCE AI DIRITTI DEI LAVORATORI E DEGLI UTENTI DEI SERVIZI PUBBLICI

La Legge Regionale Piemonte n°1 del 2000 sul trasporto pubblico locale è stata, sin dalla sua stesura, una minaccia ai diritti acquisiti dai lavoratori dipendenti delle aziende del settore in quanto nelle gare di appalto si prevedono, per il personale che passa alle dipendenze del gestore vincitore della gara, i trattamenti economici e normativi del contratto nazionale con la possibilità di assorbimento di tutti i diritti conseguiti con la contrattazione integrativa aziendale.

Sulla cancellazione dei diritti conseguiti con la contrattazione di secondo livello si fonda la competitività dei gestori privati che concorreranno nelle gare di appalto, competitività che sarà esercitata sulle tasche e sulla salute, oltre che sul dato occupazionale, dei lavoratori del trasporto locale.

In data 14 febbraio 2007 è stata emendata la Legge Regionale sul TPL inserendo una clausola che conserva, al personale rilevato dall'azienda vincitrice della gara di appalto, i trattamenti di provenienza, ma solo provvisoriamente, per il solo tempo del subentro del nuovo gestore.

Tale clausola, inserita nel Programma Regionale al punto 6.2.2.b, recita testualmente:

“ In particolare nei bandi di gara, per quanto riguarda il trasferimento del personale dall'impresa cessante all'impresa subentrante, dovrà essere fatto esplicito riferimento alla disciplina prevista dall'articolo 26, allegato A, del Regio Decreto 8 gennaio 1931, n° 148 conservando al personale l'inquadramento contrattuale ed il trattamento economico originario, comprensivo degli eventuali contratti aziendali in essere, rinviando alla successiva contrattazione i processi di armonizzazione e riassorbimento, nonché gli aspetti concernenti l'organizzazione del lavoro.”

È evidente come la previsione di **“una successiva contrattazione”** rappresenti l'opportunità che sfrutteranno sicuramente i gestori privati per **“armonizzare”** e **“riassorbire”** i trattamenti economici e normativi dei lavoratori che rileverebbero vincendo la gara, parificandoli a quelli riconosciuti al personale già alle loro dipendenze. **Sarà pertanto una armonizzazione al ribasso.**

Una ulteriore accelerata nella liberalizzazione e privatizzazione dei servizi è sopraggiunta nel 2006 con il Disegno di Legge S772 del ministro alle relazioni con le regioni, Lanzillotta, che rappresenta un vero e proprio inno al libero mercato aprendo, forzatamente, ai privati e ponendo un vero e proprio ultimatum per l'avvio delle gare di appalto.

Il DDL Lanzillotta prevede:

1. articolo 1, punto 4 **“Ove siano imposti alle imprese obblighi di servizio pubblico che impediscano la copertura dei costi e l'utile d'impresa, devono essere previste le necessarie misure compensative”**. Applicando tale principio nella Provincia di Torino, l'Ente Provincia non solo dovrebbe compensare le perdite che accumulano i gestori privati sull'80% delle linee che esercitano, ma dovrebbe anche garantire loro congrui utili, il tutto a carico del contribuente. In pratica il cittadino-contribuente dovrà garantire il rischio zero di impresa al gestore privato al quale sarebbe, comunque, garantito l'utile di impresa.
2. Articolo 2, lettera d) **“Prevedere che l'ente locale debba adottare e pubblicare secondo modalità idonee il programma volto al superamento, entro un arco temporale definito, della situazione che osta al ricorso a procedure ad evidenza pubblica (gare di appalto), comunicando periodicamente i risultati raggiunti a tal fine. ...”** Come dire che l'Ente Locale deve attivarsi per creare le condizioni di mercato anche laddove i privati non siano

sufficientemente motivati alla competizione nelle gare di appalto, affinché gli stessi privati siano stimolati a concorrere. Tutto a carico del contribuente.

Se queste sono le premesse con le quali gli enti locali si accingono alle gare di appalto c'è poco da stare tranquilli: il personale GTT ha la prospettiva di perdere trattamenti economici conseguiti con la contrattazione aziendale che vanno dalle 150 alle 300 euro mensili e, in aggiunta, tutta la normativa legata all'organizzazione del lavoro (vedi accordo turni e orari), al numero ed alla ciclicità dei riposi che nel corso dei decenni abbiamo strappato all'azienda.

Tutto quanto è stato conseguito fino ad ora, in tutti i settori aziendali, con gli accordi di secondo livello, sarà soggetto agli “**assorbimenti**” ed alle “**armonizzazioni**” che significano semplicemente **SVENDITA DEI DIRITTI ACQUISITI**.

E' per queste ragioni che RdB esigerà fermamente, di fronte alle istituzioni locali, l'inserimento di una vera “**clausola sociale**” nella Legge Regionale sul TPL e nei capitolati delle gare di appalto. E' un obiettivo da perseguire ed ottenere prima che l'attuale bacino unico di utenza in cui opera GTT venga frammentato in più bacini su ognuno dei quali verrà bandita la gara di appalto, perché in tal caso anche il personale GTT potrebbe subire una frammentazione in tante parti quante saranno le gare di appalto che verranno bandite; ed allora la forza contrattuale che i lavoratori GTT potranno esprimere per opporsi alla cancellazione dei loro diritti, sarà certamente inferiore alla forza che possono esprimere oggi.

Ogni iniziativa per la difesa dei nostri diritti acquisiti sarà, contestualmente, la difesa di un servizio di trasporto pubblico di qualità per i cittadini-utenti perché un servizio puntuale ed efficiente non può essere erogato se non si definiscono umane condizioni di lavoro, rispettose del diritto alla salute del lavoratore, e trattamenti economici dignitosi.

LA NOSTRA SARA' UNA LOTTA DI CIVILTA'

**IL RINNOVO DEL CONTRATTO E' UN
DIRITTO !!!**

**LE GARE D'APPALTO SONO UNA MINACCIA
AI DIRITTI ACQUISITI!!!**

**MOBILITIAMOCI PER SOSTENERE LA
PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO INTEGRATIVO GTT 2007-2010
E L'INSERIMENTO DELLA VERA
“CLAUSOLA DI GARANZIA”
NELLE GARE D'APPALTO**