



Piano programmatico di intenti
delle Rappresentanze Sindacali
Unitarie elette nelle liste di USB

PREMESSA

USB ritiene che l'offerta del trasporto pubblico debba essere incentivato adottando una politica di incremento del TPL con l'ottimizzazione delle linee in base al parco rotabile attualmente a disposizione.

Riteniamo che con l'attuale disponibilità dei mezzi aziendali dopo il drastico taglio ai chilometri percorsi dal 2011 ad oggi, il quale ha cancellato 2 mezzi pubblici su 10, le previsioni di passaggi sulle fermate con gli attuali intervalli siano del tutto insostenibili.

La cittadinanza ha bisogno di sapere gli orari dei passaggi garantiti sulle fermate, perché, da sondaggi effettuati, ritengono più soddisfacente avere più lasso di tempo tra un autobus e l'altro ma una garanzia del passaggio reale ed effettivo.

Le RSU di USB proporranno un tavolo condiviso con l'azienda per conoscere e discutere un piano strutturale di previsione di rinnovo del parco veicoli. Proporranno nel contempo la reinternalizzazione (nei limiti dei vincoli imposti) dei servizi ora affidati ad officine manutentive e vettori privati. I dati di bilancio hanno dimostrato attualmente un miglior rapporto costi-qualità nelle gestioni dirette dei servizi erogati.

USB da alcuni anni ha sollevato l'attenzione sui compensi dei dirigenti GTT, perché lo ritengono inadeguato e non proporzionale all'effettiva efficienza del trasporto pubblico offerto negli ultimi anni alla città. I parametri di percentuale per ottenere il premio di risultato dei 14 dirigenti e oltre 225 funzionari ad essi correlati, devono essere mirati all'efficienza del servizio, obiettivo primario che deve prescindere dagli altri obiettivi come, l'aumento produttivo, riduzione assenteismo e pareggio di bilancio, senza discriminare il risultato finale sull'efficienza del trasporto pubblico. Questi parametri devono essere modificati e USB auspica un cambio di tendenza per incentivare l'unico obiettivo primario negli interessi della collettività. **L'EFFICIENZA DEL SERVIZIO PUBBLICO.**

- I rappresentanti sindacali di USB ritengono che il benessere di chi lavora sia alla base di un reale incremento produttivo. Per questo il loro intento è stato e sarà concentrato al miglioramento delle condizioni lavorative, salariali e psicofisiche del "Personale Viaggiante", con il conseguente fine di ridurre l'assenteismo e le malattie professionali che causano l'incremento di inidoneità alla guida e che continua ad incrementare il divario in negativo tra il personale diretto e indiretto.
- **Per questo il ruolo sindacale di USB e delle sue RSU è rivolto principalmente ai bisogni e ai diritti dei lavoratori, prerogativa imprescindibile per costruire un buon risultato, anche in termini produttivi.**
La presente piattaforma di intenti pone i seguenti punti:

OBIETTIVI

1. AUMENTI SALARIALI MIRATI:

- USB ritiene necessario un ritorno alla richiesta di aumenti salariali strutturali esclusivamente per il personale produttivo e diretto;
- Il riconoscimento di una indennità per doppia e tripla mansione (tram, bus, e vetture tranviarie 6000)
- Aumento a 10 ore il riposo tra un turno e l'altro, anche quando si è di ballottaggio;
- Riconoscimento del tempo extraturno utilizzato per ritorno al posto cambio in caso di mancato cambio e rientro in deposito con fine del servizio diverso da quello previsto dal turno.
- Riduzione a 10 ore del nastro lavorativo dei turni a due riprese.
- Soppressione del riposo fisso domenicale ai turni sindacali.

2. PROMOZIONE SALUTE, BENESSERE PRODUTTIVO E SICUREZZA OPERATORI DI ESERCIZIO:

- Le future RSU di USB riproporranno la piattaforma sulla **promozione della salute degli operatori di esercizio di GTT** su modello europeo; una struttura organizzativa delle risorse umane da condividere e intraprendere per ridare centralità a: **salute e sicurezza sul luogo di lavoro, professionalità e consapevolezza del personale viaggiante.** (*allegato 1*)
- A tal proposito si propone anche l'inserimento di una icona SMS sull'apparato S.I.S. che richiama la memoria dei messaggi ricevuti e ne permetta la consultazione di tutti i conducenti montanti;
- Aggiungere un precodificato per diversamente abile a terra.
- **PORTALE DIPENDENTI CHE PERMETTA DI:**
 - Effettuare richiesta donazione sangue;
 - Effettuare richiesta cambio turno;
 - Effettuare richiesta e prenotazione ferie;
 - Effettuare prenotazioni G.M. (neo assunti);
 - Disponibilità straordinario;

3. QUOTE ROSA:

- La ormai numerosa presenza della figura femminile tra il personale viaggiante, impone maggiore attenzione sulle problematiche che le colleghe affrontano quotidianamente svolgendo il proprio ruolo. Tali problematiche possono essere correttamente indicate (in quanto vissute) direttamente dalle colleghe, per questo oltre a indicare alcuni punti di intervento al capitolo 3, **USB candida tra le liste RSU una rappresentante delle quote rosa.**

4. INDEBITAMENTO IRREVERSIBILE;

- **I rappresentanti sindacali di USB e future RSU**, vogliono sollevare l'attenzione sulla grave situazione legata all'aumento continuo dell'indebitamento dei dipendenti GTT. A tal proposito ponendo l'attenzione sulle cause e riflessi della problematica si propone l'istituzione di una commissione sindacale/aziendale per un intervento condiviso e mirato.

5. TURNI RAPPRESENTANTI SINDACALI.

- **I rappresentanti sindacali di USB e future RSU rifiutano il riposo fisso domenicale** assegnato ai dirigenti sindacali, impegnandosi fin da ora anche per le RSU elette nelle loro liste di evitare tali turni. A tal proposito si propone una nuova struttura dei turni denominati "G".



Cap. 1) AUMENTI SALARIALI MIRATI

In questi anni di apparente crisi finanziaria, mentre banche, società di investimenti incrementavano i loro capitali e il governo con il decreto salva banche stanziava 20 miliardi di euro, il trasporto pubblico insieme alla sanità continuava a subire pesanti tagli ai finanziamenti.

Spesso i lavoratori delle aziende del TPL sono stati chiamati a scioperare per difendere il diritto alla mobilità di ogni cittadino, per arginare lo spettro delle privatizzazioni e per cercare di migliorare le condizioni di lavoro del personale front-line come gli operatori di esercizio e maestranze del settore tecnico.

Questi scioperi sono stati principalmente partecipati in termini di adesione esclusivamente da un'alta percentuale di personale viaggiante e tecnico.

Purtroppo la partecipazione del restante personale nella nostra azienda non è mai stata significativa.

A tal proposito, USB e le sue RSU auspicano ad essere titolati tramite le votazioni a promuovere e rivendicare con la presente piattaforma di intenti, **una proposta di aumenti salariali mirati e specifici per il personale viaggiante e tecnico attraverso le varie voci di indennità in busta paga, come le voci con codice busta paga 073I; 081I; 091I;101I;106I ecc..**

USB se necessario, porterà i lavoratori alla lotta per rivendicare aumenti salariali per il personale che si fa carico quotidianamente delle responsabilità dirette sul territorio, delle difficoltà oggettive, dello stress psicofisico e dei pericoli che solo una parte del personale in azienda affronta quotidianamente e che ha sempre esclusivamente e puntualmente pagato con le adesioni agli scioperi fin'ora.

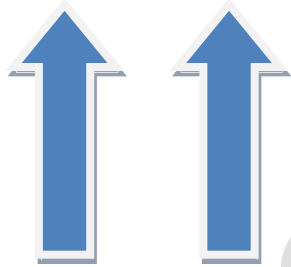


Cap. 2) BENESSERE PRODUTTIVO (

I rappresentanti sindacali di USB ritengono che il benessere di chi lavora sia alla base di un reale incremento produttivo. Per questo il loro intento è stato e sarà concentrato al miglioramento delle condizioni lavorative del “Personale Viaggiante”, con il conseguente fine di ridurre l'assenteismo e le malattie professionali che causano l'incremento di inidoneità alla guida e che continua ad incrementare il divario in negativo tra il personale diretto e indiretto.

Per questo il ruolo sindacale di USB e delle su RSU è rivolto principalmente ai bisogni e ai diritti dei lavoratori, prerogativa imprescindibile per costruire un buon risultato, anche in termini produttivi.

- A tal proposito le future RSU di USB riproporranno la piattaforma sulla **promozione della salute degli operatori di esercizio di GTT** su modello europeo; una struttura organizzativa delle risorse umane da condividere e intraprendere per ridare centralità a: **salute e sicurezza sul luogo di lavoro, professionalità e consapevolezza del personale viaggiante.**
- **I rappresentanti sindacali di USB e future RSU, vogliono sollevare l'attenzione sulla grave situazione legata all'aumento continuo dell'indebitamento dei dipendenti GTT.** A tal proposito ponendo l'attenzione sulle cause e riflessi della problematica si propone l'istituzione di una commissione sindacale/aziendale per un intervento condiviso e mirato. [Dettagli \(allegato "A"\)](#)





Cap. 3) QUOTE ROSA.

Come sappiamo nel mondo del lavoro, specialmente dove prevale la presenza maschile, le donne hanno più difficoltà sia ad emergere professionalmente, sia nello svolgimento della propria mansione. Vuoi per la mancanza di sensibilità alle loro esigenze fisiologiche e non, vuoi perché negli ultimi anni le assunzioni delle donne sono aumentate ed alcune aziende si sono trovate impreparate, specie quelle nelle quali un tempo il lavoro svolto era prettamente maschile. GTT purtroppo ne è un esempio. Per questo motivo i rappresentanti sindacali di USB e future RSU vogliono portare all'attenzione della nostra azienda alcuni punti fondamentali per svolgere più serenamente e al meglio le mansioni delle donne che porteranno giovamento non solo alle colleghe ma anche ai colleghi e all'immagine di GTT.

- **I rappresentanti sindacali di USB e future RSU** rimarcheranno l'assoluta necessità della presenza di almeno un capolinea con bagno **DIGNITOSO** accessibile facilmente e a qualsiasi ora su linee con percorrenza breve e di un bagno **DIGNITOSO** per capolinea su linee che superano un'ora di percorrenza, considerando le maggiori esigenze specifiche delle donne colleghe.
- A tal fine chiederanno inoltre la possibilità di aggiungere sulla schermata del Sis un precodificato che sia utilizzabile dalle colleghe durante il ciclo mestruale, evitando così inutili e spiacevoli imbarazzi che spesso si verificano attraverso la fonia con gli operatori della centrale operativa e i clienti a bordo delle vetture.
- Un altro problema che crea forti difficoltà nella gestione familiare, che negli ultimi mesi è diventato insostenibile è quello della preconoscenza che, per svariati motivi, in alcuni periodi dell'anno è pressoché nulla, rendendo difficile o addirittura impossibile la gestione familiare specialmente nelle coppie con entrambi i genitori operatori di esercizio. Per questo motivo **i rappresentanti sindacali di USB e future RSU** per una minima preconoscenza, chiederanno una rotazione di turni fissi settimanali nei periodi di chiusura scuole, evitando così annullamenti di preconoscenza per lavori di viabilità, variazioni linee ecc.
- Come sappiamo durante la maternità le donne non maturano una parte del premio di produzione. Questa da parte dell'azienda è una vera e propria discriminazione che negli ultimi accordi di secondo livello siglati, è stato ammesso dalle RSU, salvo poi ricorrere in costose e rischiose vertenze legali. Per questo motivo, **i rappresentanti sindacali di USB e future RSU** nei prossimi contratti sui premi di produzione chiederanno a gran voce che tale assenza venga correttamente riconosciuta a tutti gli effetti **come i permessi sindacali o quantomeno al posto degli stessi**.

DEBITI



Cap.4) CRISI INDEBITAMENTO DIPENDENTI GTT

Con l'intenzione di rendere il sistema delle relazioni industriali e le evoluzioni organizzative di GTT sempre più funzionali, al fine di incrementare la prestazione lavorativa, salvaguardando il valore aggiunto per i dipendenti contemperando i loro interessi a 360 °.

Con l'obiettivo di creare le condizioni interpersonali necessarie per lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità al fine di incrementare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi erogati alla collettività.

Le RSU elette nelle liste di USB con la presente bozza di proposta, ritengono fondamentale e di primaria necessità, richiamare l'attenzione di tutte le organizzazioni sindacali e di GTT sulle attuali condizioni finanziarie dei dipendenti.

Condizioni rilevate dalla continua ed esponenziale crescita delle richieste di, prestiti aziendali, cessioni del quinto dello stipendio e prestiti a finanziarie esterne che denotano una tendenza e propensione soggettiva sempre più leggera all'indebitamento fomentato dall'attuale scenario di mercato e bancario.

Questa situazione sta causando un crescente disagio psicofisico dei dipendenti condizionando fortemente il corretto svolgimento del lavoro, in conseguenza alla disponibilità caratteriale, nel modo di relazionarsi con la clientela.

Il dipendente con difficoltà economiche, non ha la serenità necessaria per lo svolgimento in sicurezza del proprio lavoro, meno concentrazione alla guida e l'incapacità a gestire situazioni particolarmente critiche di relazione con la clientela.

Questo causa sempre più frequentemente inadeguate comunicazioni e relazioni con la clientela che sono sempre alla base di discussioni e fungono da detonatori a episodi aggressivi e violenti, compromettendo la sicurezza della collettività.

Le cause

Spesso il dipendente attribuisce esclusivamente al mancato adeguamento del salario la propria difficoltà economica, ma anche se ciò in parte è vero, **deve esserci la consapevolezza di disinnescare un sistema comportamentale che eviti di considerare il reale bilancio economico. Non esisterà salario che possa essere adeguato.** Questo sistema comportamentale è aiutato dagli stimoli ampiamente immessi nel sistema dalla Bce e apparati finanziari, che sono stati superficiali ad arrivare all'economia reale e sono riusciti solo a comprare tempo evitando il definitivo collasso dei mercati del credito. L'abbassamento dei tassi di interesse, ha alimentato il dilagare di forme di rateizzazione con zero interessi.

Ciò ha incentivando le famiglie all'acquisto rateale, anche per beni superflui, che hanno portato sempre più dipendenti ad esporsi finanziariamente in maniera drammatica e pressoché irreversibile in relazione al proprio stipendio.

Alla base c'è sempre l'incapacità di valutare le proprie possibilità finanziarie o, caso comunque strettamente correlato, un eccessivo ottimismo scaturito da un posto di lavoro fisso a tempo indeterminato, con l'aspettativa di futuri aumenti salariali, o l'ingenua speranza di vincite alle lotterie, giochi d'azzardo e investimenti azionari, che hanno messo un dipendente GTT su tre, in forte difficoltà a saldare i debiti e le rate dovute ad acquisti avventati e spesso impulsivi.

Il risultato sono debiti che si accumulano e arrivano alla sovraesposizione, del rapporto entrate/uscite negativo.

Spesso la crisi debitoria, viene identificata e attribuita dal dipendente, anche alla presenza di mutui ipotecari per la prima casa, ma in realtà solo un caso su 10 conferma l'ipotesi, gli altri 9 casi sono causati dall'aggiunta al mutuo di altri debiti per l'acquisto di auto, moto, vacanze, prodotti Hi-tech, elettrodomestici, pay tv, smartphone, orologi ect.

Spesso si ricorre all'attivazione di carte revolving, per coprire i buchi già esistenti che non fanno altro che ritardare il collasso nel tempo e peggiorando pesantemente la situazione finale.

Ancora una volta il principio basilare è di evitare di esporsi facendo il passo più lungo della gamba. Semplice a dirsi, in termini qualificativi ma spesso è difficile evitare di cadere nella tentazione perché inconsapevoli di quello che si sta facendo.

E' inutile parlare di buon senso, perché tutti questi soggetti, si muovono secondo il loro criterio di buon senso. Bisogna invece porsi di fronte a numeri reali.

Tutto questo anche per resistere o comunque **saper controllare consapevolmente, gli attacchi insistenti** delle società finanziarie che ci propongono continuamente e spesso in maniera subdola prodotti di credito al consumo che gli consentono di raccogliere enormi quantità di denaro dei cittadini per poterli usare, loro si normalmente, per ricavarne profitti. **Questo sistema così costruito incrementerà lo spostamento di ricchezze, aumentando nel tempo le differenze sociali, tanto temute e combattute nelle realtà dei paesi democratici**

Le RSU di USB vogliono porre particolare attenzione a questa problematica perché ritengono che quello finanziario, sia un aspetto fondamentale dei propri colleghi dipendenti e si impegneranno a proporre all'azienda una nuova definizione di un protocollo relazioni industriali, che oltre alla valorizzazione dei rispettivi ruoli, nel rispetto dell'autonomia delle parti e delle specifiche competenze, contempererà gli interessi dei dipendenti anche sotto l'aspetto di un corretto impiego delle proprie risorse finanziarie tramite il monitoraggio e controllo dell'indebitamento.

A tal fine proporranno la programmazione con scadenze semestrali, di incontri con l'azienda per individuare i casi specifici più urgenti su cui intervenire soggettivamente sul territorio nel pieno rispetto della privacy e del segreto professionale.

L'intento deve essere quello di accompagnare e proporre informative e soluzioni con la collaborazione di un referente aziendale che passando attraverso le numerose associazioni no profit oggi esistenti propongano una mediazione controllata e l'estinzione dei debiti o di parte di essi, sbloccando i fondi di accantonamento come il T.F.R. che altrimenti rimarrebbero congelati in base alla legge 180/50.



Cap. 5) Turni “Dirigenti Sindacali”

Le RSU elette nelle liste di USB si impegnano da subito a non usufruire di turni con riposo domenicale in quanto ritengono che la rotazione della turnazione delle rappresentanze sindacali deve essere uguale per tutto il personale viaggiante, in modo da garantire la propria presenza su tutte le giornate lavorative dell'operatore di esercizio e delle sue fasce orarie. Gli eletti nelle liste di USB proporranno alle altre RSU la **revisione dei turni da assegnare ai dirigenti sindacali**. A tal proposito si propone una nuova struttura dei turni denominati “G”.

- A tal fine si propone che, ai “**Dirigenti Sindacali**”, individuati dall'art.27 del CCNL. 23/07/76 e adibiti a mansioni di guida in linea, vengano assegnati turni a rotazione settimanale con assegnazione fissa, con l'obiettivo di garantire la presenza dei rappresentanti sindacali nell'intero arco della giornata lavorativa relativa alla turnazione degli operatori di esercizio. **I turni assegnabili sono i seguenti:**

T2R compresi tra l'inizio servizio e termine entro le ore 16,00

T2R con inizio compreso tra le ore 4,30 e le 8,30 e termine dopo le ore 16,00

T2R con inizio dopo le 8,30 e termine entro le 21,00

I “**Dirigenti Sindacali**” assegnatari dei turni **avranno la rotazione settimanale con riposo a scalare**, garantendo la presenza anche nelle giornate di domenica e festivi.

Le assegnazioni avverranno a seguito di indicazione delle RSU di ogni comprensorio aziendale.

Ogni Organizzazione Sindacale firmataria potrà indicare un dirigente sindacale per ogni stabilimento; in ragione della maggiore consistenza in termini di personale di guida nei depositi di Venaria e Gerbido, il numero degli assegnatari può essere incrementato di una unità per ogni Organizzazione.

In caso di decadenza o revoca della qualifica di “**Dirigente Sindacale**” decade automaticamente l'assegnazione del turno. La presente proposta di accordo abrogherebbe e sostituirebbe ogni precedente normativa sulla materia.

In occasione dell'introduzione degli orari stagionali, verranno esaminati preventivamente da una commissione tecnica i turni assegnabili a RSU e Dirigenti Sindacali secondo la normativa vigente, al fine di una loro regolamentazione in base alla disponibilità turni, dando priorità alle richieste specifiche e motivate dei lavoratori.

Per la parte sindacale la **Commissione Tecnica** sarà costituita da 1 dirigente RSU per ogni sigla sindacale.