



Considerazioni sul Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane (16.12.2016)

Come si conviene ad un CCNL di secondo livello, il CCNL di Gruppo FSI SpA può solo applicare gli istituti previsti dal CCNL di primo livello (CCNL AF). Però, “*per favorire lo sviluppo delle imprese del Gruppo o per fronteggiare le crisi*”, il CCNL di Gruppo può anche peggiorare il CCNL AF. Tale evenienza è possibile grazie all’Accordo interconfederale tra Confindustria/CGIL, CISL, UIL del 14.01.2014. Per USB è importante fare chiarezza su questo accordo: dopo aver tentato di stopparlo ed ottenere una legge quadro sulla rappresentanza, anche USB lo ha firmato, pur ritenendolo un capestro. Al pari di altri accordi interconfederali indegni ma vigenti, quell’accordo è la porta, costruita ad hoc da Confindustria con CGIL, CISL, UIL, attraverso cui deve passare obbligatoriamente qualsiasi O. S. che voglia misurare il peso della propria rappresentanza sindacale o desideri vedersi accreditare le deleghe dei propri iscritti o intenda partecipare alle elezioni a suffragio universale delle RSU. Ovviamente quel passaggio resterà obbligato finché non sarà seppellito, o modificato, da una lotta sindacale a cui USB non si è sottratta e non si sottrarrà, oppure da una legge sulla “rappresentanza” che oggi non esiste e che USB propugna da tempo.

Con questa considerazione affrontiamo la disamina del CCNL del Gruppo FSI SpA.

Già dalla Premessa al CCNL possiamo capire quale sarà l’antifona. Nel 2012 la Premessa all’allora neonato CCNL era incardinata sul concetto di “consolidamento” (infatti il CCNL 2012 “consolidava” quanto stabilito dal CCNL del 2003 in tema di spacchettamento delle normative di lavoro per Divisioni, colpendo essenzialmente gli equipaggi e l’esercizio). In questo CCNL le parole chiave sono “sviluppo” ed “opportunità” che, stando a quanto scritto, sempre nella Premessa, si devono attuare insieme: management e lavoratori. Si dice, cioè, che i lavoratori del Gruppo FS devono cogliere le “opportunità” decise dal mercato e quindi dai loro manager. In pratica, i ferrovieri devono assecondare le loro imprese ed essere più docili verso il mercato non alzando troppo la cresta su quella cosa anacronistica rappresentata dal diritto al proprio tempo libero ed alla propria dignità. Un’aberrazione in termini se si pensa che, in un siffatto meccanismo, i manager vedranno raddoppiarsi le loro poltrone ed i loro contratti ad personam, viceversa i ferrovieri, se saranno fortunati, potranno mantenere il loro salario, peggiorando le condizioni di lavoro loro e delle future generazioni di lavoratori.

Fatta questa introduzione guardiamo cosa c’è di rilevante nel CCNL del Gruppo FSI appena rinnovato:

- Si parte subito con un classico: la cabina di regia introdotta dall’Art 1, completamente riscritto rispetto a quello del 2012.
- Poi si entra nel vivo con l’inserimento dell’accordo interconfederale del 14.1.2014 (rappresentanza/rappresentatività, esigibilità degli accordi da parte di Confindustria, tregua sindacale). Quindi, come detto, si apre alla possibilità di peggiorare le condizioni previste dal CCNL Mobilità/AF. (Art 2).S
- Si passa, quindi, alla istituzionalizzazione dei Comitati Pari Opportunità (CPO) così distribuiti: 1 nazionale+15 territoriali. Tutti i CPO, nazionale e territoriali, saranno formati “pariteticamente”, dai rappresentanti dei sindacati firmatari ed altrettanti membri dell’impresa. Poltronificio? Mah. (Art 3.2).
- Si arriva di gran carriera all’orario di lavoro e si scopre che l’impresa ed i firmatari, al netto degli allentamenti già esigibili con il CCNL AF (di primo livello), hanno già concordato a livello centrale la polpa delle flessibilità normative disponibili alla trattativa territoriale delle RSU. Cosa resta,

quindi alla contrattazione territoriale delle RSU? La possibilità incidere sull'osso contrattando quelle flessibilità tanto indigeste che non si è avuto il coraggio di concordarle al centro. Va detto che Confindustria e firmatari, nel CCNL del 2012, non concordarono quasi nulla a livello centrale e demandarono la "macelleria normativa" (flessibilità) al livello territoriale e di RSU che (come volevasi) non concordò quasi nessuna di quelle flessibilità. Questa volta, per non correre rischi, Confindustria ha preferito contrattare tutto al livello centrale, con le sue affini segreterie nazionali firmatarie (la famosa centralità delle RSU nelle contrattazioni!) (Art 13.2.7).

- In questa melassa tra segreterie consenzienti e impresa, un discorso a parte merita il settore cargo. Diciamo subito che ai colleghi della cargo servirà una laurea in "*Ingegneria Delle Normative*" ed una fantasia sconfinata per decifrare gli arzigogoli linguistici ed i rinvii e contro rinvii di cui è formata la densa melma normativa sotto la quale sono nascoste brutture difficilmente confessabili. Un solo dato numerico può aiutare a comprendere lo scempio commesso, per ora, verso questi colleghi: le pagine dedicate specificatamente alla normativa cargo di 2° livello dallo scorso CCNL erano pari ad una pagina e mezza, in questo CCNL la normativa merci è stata infarcita da cavilli e rimandi che l'hanno fatta gonfiare fino a quasi 6 pagine. La sola lettura del punto "p" dell'Art 13.2.7.5, relativo al superamento delle 05.00 del mattino, durante un servizio di andata in RFR (già questo induce alla vertigine), potrebbe far venire l'orticaria a chiunque. Riempire una normativa di lavoro con cavilli inestricabili di tale fatta è indice di completa mancanza di rispetto verso i lavoratori che dovranno applicarla o scarsa cognizione di cosa sia il lavoro del macchinista, del polifunzionale o del capotreno (Art 13.2.7.5).
- La cadenza dei riposi nei turni, per gli equipaggi, viene stabilito che sarà oggetto di apposito confronto entro gennaio. Su questo tema tutto si giocherà sul significato di "turni collettivi". Cioè se i turni di condotta/scorta saranno assegnati in sequenza dalla prima giornata all'ultima a tutti gli agenti oppure se il loro montaggio, per quanto con riposo a sestina, sarà personalizzato per ogni macchinista o capotreno. Ovviamente la cessazione delle attuali modalità di turnificazione dei servizi di condotta o scorta, per reale o finta che sia, sarà propedeutica all'annullamento degli attuali riposi quali-quantitativi (48h comprensivi di una domenica o un sabato oppure 60h comprensivi sia del sabato che della domenica). Uno dei pochissimi punti digeribili del CCNL 2012 che, dopo essere stato paragonato ad una rivoluzione da tutti i firmatari di quel CCNL sia nelle assemblee, che nelle dichiarazioni a mezzo stampa di quei tempi, dopo 4 anni potrebbe essere annullato dagli stessi "rivoluzionari" di allora. (Art 13.2.9).
- Per il diritto al pasto è stato aggiunto un passaggio che parla dei treni in ritardo e soluzioni aziendali mitigatrici (doppio ticket in arrivo in caso di salto del pasto per ritardi, con buona pace del "diritto al pasto"?) (Art 18.3).
- Tutta la parte relativa al welfare e titoli di viaggio (cessazione della spesa annuale di 15€ per i pensionati) (Art 21.3) è stata modificata con il maggiore impegno dell'impresa e con l'entrata del DLF nel welfare aziendale (Art 22). Per il DLF (Art 23) l'azienda verserà un contributo pari al 1,2% del monte salario complessivo dei ferrovieri. Cioè finalmente i presidenti di DLF avranno una cifra congrua e certa su cui poter contare, quindi dovrebbero far sparire, ove presenti, certi balzelli fatti pagare ai ferrovieri per utilizzare le strutture del DLF a fini sociali e di democrazia.

Il CCNL di secondo livello (di Gruppo) si chiude con gli articoli riguardanti la parte che non è stata modificata in questo CCNL: il salario accessorio.

USB Lavoro Privato Attività Ferroviarie