



Trasporti

I LAVORATORI DELLA MANUTENZIONE SCIOPERANO, MA CHI È CHE INCASSA?

CONSIDERAZIONI SULL'ACCORDO SOTTOSCRITTO PRESSO LE OFFICINE MANUTENZIONE F.S. DI BOLOGNA DEL 24 OTTOBRE 2006

Bologna, 05/12/2006

La principale anomalia dell'accordo sta nella scelta di FILT – FIT- UILT e ORSA di continuare ignorare sistematicamente l'azienda continua ad incassare un indebolimento degli strumenti di tutela a cui fanno riferimento i lavoratori, senza essere vincolata in alcun modo al rispetto di alcuna regola. E pensare che proprio quello delle regole era (?) il cuore della vertenza.

Orario di lavoro:

Ad una prima lettura manca (a parte l'attendibilità di chi conduce le trattative a sostegno(?) dei lavoratori) un qualsiasi cenno all'utilizzo del personale da parte aziendale ben oltre quanto previsto dal CCNL, non affronta questo argomento e conseguentemente non fissa paletti anche per l'azienda e ottiene come unico risultato quello di riaffermare vincoli inviolabili per i lavoratori e carta bianca per l'azienda.

Cantieri Notturni:

La sistematica presenza di ditte esterne e la scelta aziendale/sindacale di favorire l'attività notturna provoca specialmente su alcune linee un carico di lavoro notevole, su questo punto vi sono prioritariamente tre aspetti che rendono non condivisibile l'accordo sottoscritto:

- Viene modificato di fatto il CCNL imponendo una riduzione permanente del riposo, non tiene conto di aspetti molto importanti come ad esempio il fenomeno del pendolarismo, che riduce ulteriormente il tempo reale di recupero tra una prestazione e l'altra. Questo significa che da queste 8 ore di "riposo" (che riteniamo essere già poche), una volta tolti i tempi di

viaggio, di riposo te ne rimane ben poco. Questo punto dell'accordo poi cade in un momento in cui la quantità di notti è tale da saturare spesso il numero pro capite previsto, nonostante si tratti di attività sempre più lunghe e onerose. Ovviamente nemmeno un paletto per impedire le due notti consecutive.

- Sulla questione delle IPO, si riconferma la scelta sindacale di peggiorare il quadro normativo di riferimento, forse qualcuno sperava ce ne scordassimo, ma eliminare l'indicazione dei tempi accessori nella quantificazione dell'impegno previsto per le IPO, vuol dire per alcune linee essere costrette sistematicamente a fare sia l'IPO che la notte, indipendentemente dalla gravosità delle prestazioni da svolgere. Con un colpo di spugna sono stati azzerati i 25 minuti di tempi accessori, previsti sul precedente accordo inerente le IPO.

- Per i lavoratori tutto ciò che viene sottoscritto è vincolante, questo non vale per l'azienda e se la contropartita di questo peggioramento strutturale della normativa doveva essere il ripristino di un sistema di regole che vedesse almeno per una volta l'azienda attenersi a quanto sottoscritto, così non è ed ecco quindi che abbiamo la "gestione creativa" del personale da parte della DCI, che non garantisce magari nemmeno le 8 ore di riposo, che con alchimie di vario genere fa sparire dal cilindro attività che concorrerebbero al raggiungimento delle 80 notti pro capite, lasciando così il lavoratore a decidere se scontrarsi da "solo", ritorsioni comprese, oppure aderire alle pressioni aziendali.

Metodologia di turnazione del personale nelle attività notturne e festive (diurne e notturne)

Anziché porre un forte accento sull'utilizzo improprio del personale di notte la domenica su lunedì, con l'accordo ne viene condiviso l'uso sistematico da parte dell'azienda.

Sulla equa distribuzione si potrebbe pensare ad uno sfottò, visto, che spesso il personale è così poco che c'è poco da distribuire, se ti serve tutta la zona per cambiare del filo di contatto, ad esempio, la volta dopo saranno gli stessi a farlo.

Questo accordo ignora con noncuranza e sorvola su cosa debba essere il riposo. Il riposo è contrattualmente individuato nella domenica e la giurisprudenza lo considera sulla sua estensione solare, ovvero dalle ore 00,00 alle ore 24,00. Il riposo è quel periodo di tempo che viene individuato per recuperare la propria condizione psicofisica, invece con questo accordo si consente di inserire una attività, in questo caso notturna, che occupando anche solo parzialmente il giorno di riposo, innesca elementi che non permettono al lavoratore di usufruirne a pieno. Ad esempio se si deve fare una notte che inizia alle 22,00, il lavoratore dovrà predisporre molto prima per essere in grado di effettuare la prestazione richiesta, e quindi dovrà rinunciare a quelle attività che sono propedeutiche al proprio recupero

psicofisico, quel giorno di “riposo”.

Reperibilità

Prima della firma dell'ultimo CCNL, la reperibilità era regolamentata da una circolare del 90, messa poi in discussione dall'azienda con l'avvento del nuovo CCNL.

Questa circolare, aveva alcuni elementi positivi ed altri che prestavano il fianco ad interpretazioni di vario tipo. Come è di uso corrente in questa azienda gli obblighi per i lavoratori sono fissati su carta e non possono essere elusi, mentre l'azienda anche su questioni relativamente banali si posiziona concedendo semmai deroghe interpretative per non assoggettarsi quindi a vincoli di alcun tipo. Abbiamo quindi obblighi permanenti e diritti provvisori.

La via intrapresa è chiara, smantellare quel reticolo di diritti provvisori e non solo, accentuare ed implementare la rigidità a cui i lavoratori sono soggetti grazie a quegli obblighi permanenti, rendendo così più pesante l'impatto con le conseguenze di questa inversione di tendenza.

Il lavoro di notte in questo accordo equivale ad una qualsiasi prestazione giornaliera pertanto il reperibile non viene pagato.

Per l'indennità di chiamata, che la norma prevede comprenda anche la retribuzione per i tempi accessori, da adesso l'azienda chiederà il conto e il lavoratore rischia di vedere anche 2 ore del suo tempo, diventare omaggio della casa.

Al peggio comunque non c'è mai fine e quindi per meglio favorire l'impostazione aziendale ecco che, con questo accordo, il riposo anziché essere calcolato sulle 24 ore solari acquisisce una singolare articolazione, si ricopiano pezzi della circolare 90, che oramai viene applicata solo laddove risulti favorevole all'azienda, e si lascia indefinita la materia che deve veder conciliare il lavoro svolto ed il diritto al riposo.

Passaggi di livello

Non vengono garantiti criteri il più trasparenti possibile, non è stato definito un criterio di selezione che sia sempre lo stesso.

Assegnazione nuove risorse

Idem come sopra.

Diritto al pasto e mense

Quello che più pesa in questo accordo non è tanto quello che c'è scritto ma quello che manca e sul diritto al pasto la carenza è evidente.

Per imporre la riduzione del riposo il grimaldello scelto dall'azienda con l'avvallo dei sindacati è stato quello di sospendere la concessione dei buoni pasto, nonostante fosse in vigore un accordo, marzo 2004, che ne garantiva il diritto.

Concludendo, questo accordo favorirà l'incentivarsi di quei comportamenti che porteranno i lavoratori, nel tentativo di salvare il salvabile, ad invischiarsi sempre più in quella zona d'ombra che serve all'azienda per avere in pugno il personale. Forse già dalle prossime promozioni capiremo meglio chi ci guadagna, o forse no ma di sicuro da questo accordo l'interesse che resta escluso è quello dei lavoratori.

Bologna 20 novembre '06

CUB Trasporti Settore Attività Ferroviarie