



**Or.S.A.**

**Organizzazione Sindacati Autonomi e di base**

**SETTORE FERROVIE**

**SEGRETERIA GENERALE**

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: [www.orsaferrovie.it](http://www.orsaferrovie.it)

E-mail: [sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it)

Roma, 28 luglio 2012

A tutti gli

**ISCRITTI Or.S.A. – Ferrovie**

Gentile associato,

lo scorso 20 luglio le OO.SS. Filt-Fit-Uilt-Fast e Ugl hanno sottoscritto i testi contrattuali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Attività Ferrovie e del relativo Contratto Aziendale di Gruppo FS. La nostra Organizzazione ha invece apposto la riserva sulla sottoscrizione vincolandola ai passaggi statutari interni che prevedono, preliminarmente, un referendum consultivo tra gli iscritti con il fine di coinvolgere tutti gli associati OrSA – Ferrovie in un democratico percorso di comune valutazione sulla percorribilità, o meno, della sottoscrizione dei citati Contratti da parte del Sindacato al quale Tu sei iscritto. In tal senso si è espresso il Consiglio Generale OrSA – Ferrovie dello scorso 18-19 giugno.

Con questo obiettivo abbiamo pertanto avviato la consultazione interna all'Organizzazione quale utile strumento di analisi e sostegno alle iniziative future dell'Organizzazione. A supporto troverai una brochure illustrativa che riassume il quadro di contesto del confronto e le valutazioni dei settori Manutenzione Infrastrutture, Rotabili, Stazioni, Attività Tecnico-Amministrative, Appalti, Personale Viaggiante e Navigazione. Per il Personale di Macchina potrai trovare tutte le informazioni utili e le analisi di dettaglio dell'articolato contrattuale sul sito: [www.macchinistiuniti.it](http://www.macchinistiuniti.it).

Per quanto sopra sei invitato a leggere con attenzione l'informativa, consultare i siti OrSA – Ferrovie ed apporre il tuo voto sulla scheda allegata, reinviandola alla Segreteria Generale Or.S.A. – Ferrovie utilizzando la specifica busta affrancata.. **Per agevolare e concludere la consultazione in tempi certi Ti invitiamo a spedire la busta, contenente il voto, all'indirizzo di casella postale entro e non oltre il prossimo 15 settembre 2012.**

Siamo certi comprenderai le ragioni per le quali Ti chiediamo questo contributo, convinti siamo che ciò rappresenti un alto momento di democrazia diretta, soprattutto quando questa intercetta gli aspetti più importanti della vita lavorativa del ferroviere del Gruppo FS.

Non dubitando della Tua disponibilità, attendiamo la scheda (che potrai verificare essere del tutto anonima) che sarà scrutinata dalla Commissione Elettorale Nazionale in seduta pubblica. Il giorno dello spoglio verrà ufficializzato sul sito "ultim'ora" di OrSA – Ferrovie ([www.sindacatoorsa.it](http://www.sindacatoorsa.it)) con 7 giorni di anticipo.

L'esito del "Referendum consultivo OrSA – Ferrovie sulla sottoscrizione dei CCNL Mobilità /Area contrattuale Attività Ferroviarie e del Contratto Aziendale di Gruppo FS" sarà reso pubblico con un comunicato ufficiale dell'Organizzazione.

I più cordiali saluti.-

Il Segretario Generale Or.S.A. Ferrovie  
**Alessandro Trevisan**



**Or.S.A.**

**Organizzazione Sindacati Autonomi e di base**

**SETTORE FERROVIE**

**SEGRETERIA GENERALE**

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: [www.orsaferrovie.it](http://www.orsaferrovie.it)

E-mail: [sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsaferrovie@sindacatoorsa.it)

Roma, 28 luglio 2012

*A tutti gli*

**ISCRITTI Or.S.A. – Ferrovie della Società Trenord**

*Gentile associato,*

*lo scorso 4 luglio le OO.SS. Filt-Fit-Uilt-Fast-Ugl e Faisa hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo sul Contratto Aziendale di Trenord. A seguito, il 20 luglio le stesse OO.SS. hanno sottoscritto i testi contrattuali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Attività Ferrovie.*

*La nostra Organizzazione ha invece chiesto che sui contenuti del Contratto di Trenord si esprimessero i lavoratori attraverso un referendum approvativo, mentre sul CCNL A.F. ha apposto la riserva sulla sottoscrizione vincolandola ai passaggi statutari interni che prevedono, preliminarmente, un referendum consultivo tra gli iscritti al fine di coinvolgere tutti gli associati OrSA – Ferrovie in un democratico percorso di comune valutazione sulla percorribilità, o meno, della sottoscrizione da parte del Sindacato al quale Tu sei iscritto. In tal senso si è espresso il Consiglio Generale OrSA – Ferrovie dello scorso 18-19 giugno.*

*Con questo obiettivo abbiamo avviato la consultazione interna all'Organizzazione quale utile strumento di analisi e sostegno alle iniziative future dell'Organizzazione. A supporto troverai una brochure illustrativa che riassume il quadro di contesto del confronto sul CCNL A.F. e le valutazioni dei settori Manutenzione Infrastrutture, Rotabili, Stazioni, Attività Tecnico-Amministrative, Appalti, Personale Viaggiante e Navigazione. Per il Personale di Macchina potrai trovare tutte le informazioni utili e le analisi di dettaglio dell'articolato contrattuale sul sito: [www.macchinistiuniti.it](http://www.macchinistiuniti.it). A seguire sul C.A. di Trenord troverai le ragioni per le quali il nostro Sindacato non ha ritenuto opportuna la sottoscrizione.*

*Per quanto sopra sei invitato a leggere con attenzione l'informativa, consultare i siti OrSA – Ferrovie ed apporre il tuo voto sulla scheda allegata, reinviandola alla Segreteria Generale Or.S.A. – Ferrovie utilizzando la specifica busta affrancata. **Per agevolare e concludere la consultazione in tempi certi Ti invitiamo a spedire la busta, contenente il voto, all'indirizzo di casella postale entro e non oltre il prossimo 15 settembre 2012.***

*Siamo certi comprenderai le ragioni per le quali Ti chiediamo questo contributo, convinti come siamo che ciò rappresenti un alto momento di democrazia diretta, soprattutto quando questa intercetta gli aspetti più importanti della vita lavorativa dei ferrovieri del Gruppo FS e della Società Trenord.*

*Non dubitando della Tua disponibilità, attendiamo la scheda (che potrai verificare essere del tutto anonima) che sarà scrutinata dalla Commissione Elettorale Nazionale in seduta pubblica. Il giorno ed il luogo dello spoglio verrà ufficializzato sul sito "ultim'ora" di OrSA – Ferrovie ([www.sindacatoorsa.it](http://www.sindacatoorsa.it)) con 7 giorni di anticipo.*

*L'esito del "Referendum consultivo OrSA – Ferrovie sulla sottoscrizione dei CCNL Mobilità /Area contrattuale Attività Ferroviarie, dei Contratti Aziendali di Gruppo FS e di Trenord" sarà reso pubblico con un comunicato ufficiale dell'Organizzazione.*

*I più cordiali saluti.-*

Il Segretario Generale Or.S.A. Ferrovie  
**Alessandro Trevisan**



**Or.S.A.**

Organizzazione Sindacati Autonomi e di base

**SETTORE FERROVIE**

SEGRETERIA GENERALE

00185 Roma, Via Magenta n.13 - Tel.06/4456789 - Fax 06/44104333

Sito internet: [www.orsafferrovie.it](http://www.orsafferrovie.it)

E-mail: [sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it](mailto:sg.orsafferrovie@sindacatoorsa.it)

---

# **LUCI E OMBRE**

del

**CONTRATTO DELLE ATTIVITA' FERROVIARIE**

e del

**CONTRATTO AZIENDALE DEL GRUPPO F.S.**

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞

**CONTRATTO TRENORD**

**PERCHE' CI VUOLE IL REFERENDUM**

Nessun rinnovo contrattuale può essere avulso dal contesto economico ed industriale all'interno del quale esso si colloca. Oggi questo assioma non vale più per il solo settore privato, esposto a priori alla concorrenza ed al mercato, ma è divenuto elemento determinante anche nei comparti lavorativi ritenuti sino a ieri protetti dall'operare in un regime di sostanziale monopolio. Infatti, la crisi economica e finanziaria che attraversa l'Europa ha via via ridotto le capacità degli Stati di sostenere i servizi essenziali per i cittadini, dalla pubblica amministrazione alla Sanità, dalle infrastrutture ai trasporti.

Nel nostro Paese i tagli lineari dei Governi Berlusconi prima e Monti poi, hanno portato al blocco dei rinnovi contrattuali del pubblico impiego e all'impossibilità di procedere nella definizione del CCNL Autoferro, un comparto questo sottoposto a ripetuti e pesanti tagli ai finanziamenti statali e regionali.

Non bastasse ecco la mannaia della spending review, l'ultima trovata recessiva dell'attuale Governo, che si è ulteriormente abbattuta proprio sulle spese dello Stato con pesantissime ricadute che comporteranno minori impegni di spesa per 26 miliardi di Euro nei prossimi 3 anni.

Alla gravità dello scenario sociale, politico e produttivo si accompagnano, nel settore ferroviario, ulteriori interventi legislativi:

- sui Contratti di Servizio delle Regioni con il superamento dell'affidamento a Trenitalia nella formula "6 anni + 6". Operazione, questa, chiaramente indirizzata all'apertura del mercato del TPL a operatori privati;
- sull'obbligo di applicazione di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nel settore che apre la strada ad accordi aziendali del tutto svincolati da regole uniche, normative ed economiche, sul fronte del lavoro. Per Monti la concorrenza sui binari può essere tranquillamente fatta abbattendo il costo del lavoro ed innalzando – senza limiti – le flessibilità ed i limiti prestazionali dei lavoratori.
- la paventata (e per molti imminente) separazione societaria del Gruppo FSI con i rischi di implosione di Trenitalia e le possibili ricadute anche sull'unitarietà contrattuale dei Ferrovieri

A ciò si aggiunge la beffa della negazione ai ferrovieri delle attività usuranti e gravose elevando il diritto a pensione sino all'assurdo limite di 67 anni!

L'OrSA, nel suo insieme (Ferrovie – Trasporti – Confederazione) ha reagito con forza a questa recessive e repressive iniziative di un Governo assolutamente incapace di far uscire dalla crisi il Paese che ha, anzi, allargato la forbice tra le classi sociali colpendo e tassando i soliti noti e preservando, nel contempo, banche e grandi rendite finanziarie, incidendo – infine – molto marginalmente sulla voragine dell'evasione fiscale.

Una battaglia tutt'altro che conclusa e che vedrà il Sindacato Autonomo pronto a riprendere le azioni di lotta in assenza di correttivi per i quali già vi sono stati importanti interventi in sede parlamentare. Attendiamo che agli impegni seguano i fatti.

Questo è quello che è accaduto, con repentine accelerazioni, negli ultimi 12 mesi e proprio dentro questo contesto si è consumato il confronto sindacale per il rinnovo del CCNL della Mobilità / Area Contrattuale delle Attività Ferroviarie e del Contratto Aziendale per il Gruppo FSI.

L'OrSA ha da subito fissato i suoi paletti nei confronti di Confindustria (Federtrasporto, Agens) e dell'Azienda FS che così possiamo riassumere:

- 1) la centralità della contrattazione collettiva in un ambito di applicazione delle regole che garantisca pari opportunità e pari diritti per i lavoratori ed altrettanti obblighi per le Imprese, primo tra tutti la tutela occupazionale e salariale delle maestranze. In tal senso, il CCNL della Mobilità per l'OrSA resta elemento imprescindibile nell'apertura del mercato ed un recinto entro il quale la liberalizzazione deve svolgersi;
- 2) la tutela del reddito attraverso un adeguato aumento contrattuale, comprensivo della vacanza contrattuale, utile a garantire la tenuta del salario senza determinare gap retributivi tra vecchi e

nuovi assunti. In tale ambito abbiamo chiesto di reperire le risorse necessarie per l'incremento economico delle competenze accessorie fermo da un decennio ;

- 3) la tenuta occupazionale quale obiettivo imprescindibile di garanzia del lavoro all'interno del Gruppo FSI, utilizzando l'incremento dell'orario settimanale (un passaggio risultato non più eludibile e per altro già presente nel CCNL AF 2003) per migliorare la produttività ed implementare la produzione internalizzando, con impegni esigibili, le attività oggi in appalto;
- 4) il riconoscimento del ruolo negoziale del Sindacato, soprattutto a livello aziendale e decentrato, che ribadisse quali elementi di contrattazione la produzione, gli orari, le flessibilità ;
- 5) la sicurezza del lavoro, la tutela delle inidoneità, il bagaglio professionale e la formazione;
- 6) le regole per l'indotto e la definizione dell'annosa vertenza del settore appalti recuperando le scellerate scelte del Gruppo FSI sui treni notte e sul servizio internazionale.

Il negoziato è stato difficilissimo e condizionato dalla situazione generale del Paese, dalla presenza di altre Imprese ferroviarie in aperta concorrenza con il Gruppo FS, dalla montante scelta delle Regioni di arrivare a breve a nuove gare per il servizio ferroviario regionale sulle quali già incombe la presenza di competitor privati e di importanti aziende estere (SNCF, DB, SBB), dalla contestuale trattativa sul tavolo di Trenord.

Gli ultimi sei mesi di serrato confronto, spesso caratterizzato da momenti di vera e propria rottura, hanno portato all'identificazione di testi contrattuali che, nel complesso, si possono riassumere in un Contratto per certi versi contraddittorio e difficile da definire buono, ma che consente di puntellare una Categoria che – va ricordato – non avrebbe altrimenti avuto nessun Contratto, in quanto sia il CCNL della Mobilità che il Contratto delle Attività Ferroviarie erano ampiamente scaduti.

In un tale panorama di possibile precarietà occupazionale e salariale il lavoro del Sindacato al tavolo contrattuale ha consentito, per la parte generale di:

- commisurare le esigenze di competitività delle imprese con la tutela sociale e contrattuale del lavoro, prevedendo il passaggio diretto dei lavoratori in caso di affidamento dei servizi ad altra Impresa. Abbiamo, in tal senso, posto le basi per la soluzione della difficile vertenza dei treni – notte definendo percorsi occupazionali che riassorbiranno, in un breve lasso di tempo, gli 800 lavoratori del settore appalti licenziati a fine 2011;
- confermare la triennialità del Contratto ed il campo di applicazione (nonostante più di un tentativo di ridurne la durata e limitarne l'ambito)
- definire l'arretrato economico in linea con i dati inflattivi, liquidare i premi di risultato 2010-'11 e garantire un adeguato incremento retributivo per il triennio 2012-'14. Va ricordato che Federtrasporto aveva proposto aumenti economici unicamente legati alla produttività ed all'aumento d'orario
- confermare l'impianto delle relazioni industriali soprattutto per quanto attiene agli aspetti negoziali decentrati che le controparti datoriali volevano svilire a mere informative
- attestare il passaggio alle 38 ore settimanali riconoscendo la media di 70 € pro-capite mensili ai quali aggiungere ulteriori 20 € spalmati sulle competenze accessorie che sono state complessivamente incrementate di oltre 20 milioni di €. Al personale di manovra vengono riconosciuti ulteriori 600 € annui per l'adeguamento all'orario settimanale che diviene unico per tutti i lavoratori del Gruppo FS
- l'estensione del diritto al pasto per tutti i ferrovieri e l'aumento del valore del ticket a € 7,30
- la definizione, dopo oltre un decennio, dell'assistenza sanitaria integrativa con un budget complessivo superiore ai 15 mil. di € / anno. Ciò consentirà di garantire al ferroviere (ed eventualmente al nucleo familiare con un contributo del dipendente) i rimborsi per grandi

interventi chirurgici, diarie e rette per degenza o accompagnamento, odontoiatria, diagnostica e terapie di alta specializzazione

Sugli aspetti legati alla sicurezza del lavoro, all'inidoneità professionale ed alla formazione l'OrSA ha condotto in questi anni una battaglia solitaria. L'impegno della delegazione trattante ha consentito di mettere il punto su questioni per noi nodali:

- il soccorso in caso di malore del ferroviere "in tempi certi" attraverso la piena aderenza dei protocolli di intervento ai dettami di Legge - Dlgs 81/2008 e DM 19/2011 -. A tal proposito va ricordato che questo tema non è esclusivo del personale mobile, ma di tutti i lavoratori in servizio, con particolare riguardo a coloro che sono impegnati in un mono turno su Impianti isolati. Viene, altresì, istituita una Commissione paritetica Azienda - OO.SS. che analizzerà e valuterà le soluzioni messe in atto. Riteniamo questo un fatto molto positivo che consente al Sindacato quell'opera di controllo e denuncia oggi lasciata alle sporadiche iniziative dei singoli RLS, spesso condizionate da una mancanza di sufficienti informazioni.
- la soppressione delle lavorazioni di decoibentazione dell'amianto e delle attività a questo connesse che *"non sono più effettuate dai lavoratori delle Società del Gruppo FS"* così come previsto dall'art.38.3 del Contratto Aziendale.
- la tutela del reddito per inidoneità (altro aspetto che riguarda trasversalmente tutti i ferrovieri, in particolare quelli di Esercizio) con l'utilizzo, da subito, del Fondo di Solidarietà la cui disponibilità di risorse è oggi superiore ai 30 mil. di €. In sede di definizione dei criteri di erogazione delle prestazioni è già stato chiesto si definisca il contributo paritetico del Gruppo FS per alimentare il fondo e garantire adeguate coperture economiche
- l'acquisizione della patente "A4" per il Tecnico Polifunzionale Treno (PPT) che certifica una sostanziale modifica agli accordi in essere per la Cargo, riconoscendo la necessità che il Macchinista in questa Divisione debba essere accompagnato e supportato da altro agente abilitato alla condotta. Inoltre, la nuova certificazione europea delle licenze dà un ruolo centrale alla formazione e per la patente "A4" è prevista una settimana formativa in più rispetto al precedente modulo di condotta "D".

Fanno da contraltare le cose "non belle" di questo Contratto che non possiamo certo fingere di non vedere:

- ✓ il passaggio alle 38 ore settimanali è sempre un pezzo del riposo che si trasforma in prestazione lavorativa, se vogliamo certificando l'insostenibilità delle 36 ore rispetto ai competitor ed allo stesso settore dell'Autoferro, assieme al quale stiamo cercando di costruire il CCNL della Mobilità. Un sacrificio maggiore coinvolge il settore della Manovra che lascia sul campo 4 ore settimanali, ancorchè retribuite in aggiunta a quanto previsto per il restante personale
- ✓ l'appesantimento dell'orario di lavoro del personale mobile dove sono stati introdotti concetti di decisa flessibilità, individuando limiti prestazionali per le varie tipologie di traffico. In tutti i segmenti vengono estese le prestazioni giornaliere, i limiti di condotta e ridotti i riposi giornalieri e settimanali (vedi parte specifica all'interno di questa informativa).
- ✓ la mancata soluzione del problema IVU che, è bene precisarlo, è un sistema individuale del turno che verrà progressivamente esteso in tutti i settori lavorativi. Di certo la formulazione contrattuale non risolve le criticità e la stessa Impresa è conscia che dovremo tornare presto al tavolo di trattativa nazionale per la definizione di un accordo applicativo, come per altro avvenne a valle dell'accordo contrattuale 2003 con la "Circolare Pennacchi". Su questo aspetto, dunque, la partita è tutt'ora aperta.
- ✓ l'assenza di precisi riferimenti legati alla logistica, anche se va precisato che per le pause del personale mobile vi è la previsione di un passaggio negoziale sull'individuazione e la collocazione

dei servizi di mensa. Restano irrisolti i temi legati al supporto logistico in caso di trasferimento per chiusura impianti ed i parcheggi per il personale turnista ;

Queste le principali spine del Contratto e siamo perfettamente consci delle difficoltà dei nostri quadri sindacali ed RSU ad esporre ai nostri iscritti ed ai Ferrovieri la complessità del nuovo CCNL ed in particolare le ricadute sulla parte normativa.

Per questo crediamo che l'articolato contrattuale vada spiegato con assoluta oggettività ed equidistanza parlando del lavoro fatto, del già citato contesto socio-economico nel quale il Contratto si colloca e delle cose che non siamo onestamente riusciti a portare a casa.

Nel proseguo di questa informativa troverete gli aspetti di dettaglio per ciascun settore di attività e le tabelle riassuntive.

Non vanno, infine, sottaciute le conseguenze sul fronte della titolarità della contrattazione che è patrimonio delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i Contratti. Il Sindacato che scegliesse la non sottoscrizione non è titolato a rappresentare le istanze degli associati e dei lavoratori nelle sedi negoziali ed istituzionali. Può, pertanto, scegliere la via dell'esplicito dissenso ricercando la soluzione ai problemi attraverso le iniziative di carattere giudiziario e di contrapposizione organizzata (denunce, scioperi, manifestazioni).

Con questo lavoro crediamo di aver messo ogni collega in condizione di farsi un'idea compiuta delle luci e delle ombre che caratterizzano questi rinnovi contrattuali che – è bene ricordarlo – sono inscindibili ed integrati l'un l'altro.

Per tali ragioni la condivisione o meno dei testi contrattuali va intesa nel complesso dei due Contratti (A.F. + F.S.) in quanto la loro eventuale sottoscrizione sarà contestuale e non disgiunta.

## MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE

Già con i CCNL del 2003, Attività Ferroviarie e Confluenza F.S., la normativa relativa all'orario di lavoro degli addetti alla Manutenzione Infrastruttura subì notevoli evoluzioni a favore della flessibilità di utilizzazione del lavoratore.

Multi periodicità, ampliamento delle funzioni lavorative,, flessibilità della durata minima del riposo giornaliero, nonché il riordino della normativa sulla reperibilità e disponibilità, sono tutti elementi contrattuali inseriti o modificati dal CCNL del 2003.

Quindi, sotto il punto di vista della “competitività” produttiva i manutentori dell'infrastruttura sono già “all'avanguardia” e, pertanto, il rinnovo contrattuale ripercorre uno schema normativo già conosciuto, con alcune modifiche sfavorevoli e altre favorevoli per gli interessi dei lavoratori, che di seguito si illustrano.

### **COSA CAMBIA**

#### *Orario di lavoro*

- Si passa da 36 a 38 ore settimanali;
- La multi periodicità esigibile dalla Società (attivata anche senza accordo sindacale), passa due a quattro mesi l'anno, di cui due mesi con maggior prestazioni fino a 46 ore settimanali e due mesi con minor prestazioni fino a un minimo di 30 ore settimanali;
- I servizi notturni obbligatori passano da 80 a 79, l'anno.

#### *Classificazione professionale*

Cambiano le lettere alfabetiche dei livelli Professionali (vecchio > nuovo):

H>F; G>E; F>D; E>C; D>B; C>A; B e A>Q.

All'interno dei livelli sono stati aggiunti nuovi parametri (vedi schema allegato).

I lavoratori già in servizio all'entrata in vigore del nuovo CCNL non subiranno decurtazioni economiche, diversamente, i futuri assunti sconteranno una differenziazione economica (in peggiorativa) rispetto al ferroviere già in servizio, tale differenziazione si estinguerà solo al raggiungimento del parametro apicale del livello di appartenenza.

La nuova scala classificatoria avrà efficacia per i lavoratori già in servizio nel caso di passaggio al profilo superiore. Infatti, in questo caso, verrà, applicata la nuova normativa che prevede per il Tecnico (ex E) un parametro intermedio prima di raggiungere l'apicale, mentre per il Capo Tecnico (ex D) due parametri intermedi prima di raggiungere l'apicale.

All'interno della scala classificatoria, a livello aziendale (e quindi nel nostro caso in R.F.I.) vi sarà la possibilità di contrattare una nuova figura professionale POLIFUNZIONALE, che coprirà le funzioni lavorative di ambito Manutenzione e Movimento, potranno essere inquadrati in tale figura il personale della Manutenzione Infrastrutture e del Movimento.

#### *Cantieri notturni*

In applicazione del Dlgs 66/2003 le prestazioni notturne obbligatorie scendono a 79 l'anno.

Ai lavoratori della Manutenzione Infrastruttura che svolgono sistematicamente attività di cantiere notturno, viene riconosciuta la prerogativa di “**lavoratore notturno**” con l'applicazione delle cautele previste dal D.lgs 66/2003 Capo IV.

Vengono confermati tutti i criteri di contrattazione del servizio notturno compreso l'effettuazione della terza notte settimanale solo dopo contrattazione con il Sindacato e le R.S.U.

#### *Pasti aziendali*

Il diritto al pasto scaturisce nel caso di prestazione lavorativa preventivamente programmata e con durata complessiva superiore alle sei ore.

In occasione delle prestazioni notturne il diritto si acquisisce alle seguenti modalità: prestazioni superiori alle sei ore con inizio dalle ore 22,00.

Diversamente, in passato, tale diritto scaturiva solo a seguito di compressione del riposo giornaliero da undici a otto ore.

Per il personale della manutenzione infrastrutture potranno essere utilizzate modalità di concessione diverse (di maggior favore) nel caso di articolazione dell'orario di lavoro con mattino/notte intervallato da un riposo giornaliero ridotto fino a otto ore minime.

Nei periodi di multi periodicità il lavoratore usufruirà del pasto aziendale, anche nel caso in cui, provvisoriamente, venissero a mancare i presupposti normativi per il conseguimento del diritto. Il valore del pasto aziendale passa da euro 6,20 a euro 7,30.

*Competenze accessorie*

Viene aumentato il valore economico delle seguenti indennità: Lavoro Notturno, Pasqua, Lavoro domenicale, indennità di linea, reperibilità, disponibilità, chiamata, indennità di turno, attività disagiate nel CCNL A.F.; mentre, come sancito nel Contratto di Confluenza, per i lavoratori del Gruppo FSI l'Indennità di turno giornaliera ed i cantieri notturni.

CCNL ATTIVITA' FERROVIARIE

INDENNITA'	CADENZA	Articolo Contrattuali CCNL 2012	2003	Importo 2012
Lavoro Notturno	ORARIA	Art. 75	€ 2,20	€ 2,30
Lavoro Domenicale	GIORNALIERA	Art. 76	€ 18,00	€ 19,00
Pasqua	GIORNALIERA	Art. 76	€ 60,00	€ 65,00
Indennità di Linea	GIORNALIERA	Art. 77 Quadri	€ 4,60	€ 5,00
Indennità di Linea	GIORNALIERA	Art. 77 Rimanente personale	€ 3,70	€ 4,00
Indennità di Linea	GIORNALIERA	Art. 77 Quadri > oltre 10 ore	€ 5,52	€ 6,00
Indennità di Linea	GIORNALIERA	Art. 77 Restante personale > 10 ore	€ 4,44	€ 4,80
Reperibilità	Giornaliera	Art. 79 Festività principali	€ 57,00	€ 58,00
Reperibilità	Giornaliera	Art. 79 giorni lavorativi	€ 13,50	€ 14,00
Reperibilità	Giornaliera	Art. 79 giorni liberi dal servizio	€ 31,00	€ 32,00
Disponibilità	CHIAMATA	Art. 79 In Disponibilità	€ 32,00	€ 33,00
Reperibilità	GIORNALIERA	Art. 79 in giornate lavorative	€ 13,50	€ 14,00
Reperibilità	GIORNALIERA	Art. 79 in giornate non lavorative	€ 31,50	€ 32,00
Chiamata	CHIAMATA	Art. 79 In Reperibilità	€ 19,00	€ 20,00
Indennità Turno	GIORNALIERA	Art. 81 in 2 <sup>^</sup>	€ 0,85	€ 1,10
Indennità Turno	GIORNALIERA	Art. 81 in 3 <sup>^</sup>	€ 1,70	€ 2,00
Indennità Turno	GIORNALIERA	Art. 81 non cadenzati	€ 1,90	€ 2,25
Attività Disagiate	Giornaliera	Art. 83 Attività Nocive e tossiche	€ 10,33	€ 11,00
Attività Disagiate	Giornaliera	Art. 83 diverse da quelle precedenti	€ 1,29	€ 1,40
Galleria	GIORNALIERA	Art. 83	€ 1,50	€ 1,70

CONTRATTO DI CONFLUENZA PER I LAVORATORI DEL GRUPPO FS

INDENNITA'	CADENZA	Articoli CCNL 2012	IMPORTO 2003	Importo CCNL 2012
Cantieri Notturni	Giornaliera	Art. 33	€ 11,00	€ 12,00
Indennità Turno	GIORNALIERA	Art. 36 turno a giornata	€ 0,80	€ 0,90

*Lavoro Straordinario Area Quadri (Q)*

I lavoratori già classificati nell'Area Quadri alla data della stipula dei CCNL, percepiranno il pagamento del lavoro straordinario dopo aver superato l'orario di lavoro ordinario di sei ore, calcolate su base mensile in continuità con quanto previsto dal precedente CCNL.

Al lavoratore che accederà all'Area Quadri successivamente alla stipula dei CCNL, verrà liquidato il lavoro straordinario dalla 1<sup>^</sup> ora in quanto non percepirà la forfetizzazione prevista più sopra.

Qualora le prestazioni straordinarie siano comandate in una giornata destinata al riposo, a tutti i lavoratori (Quadri compresi) verrà riconosciuto il trattamento economico contrattualmente previsto.

## **MANUTENZIONE ROTABILI**

Al termine della lunga trattativa sul rinnovo del Ccnl A.F. ed Aziendale esprimiamo, pur sinteticamente, una valutazione sugli elementi più caratterizzanti i testi contrattuali.

Và considerato che l'attuale difficile contesto economico e sociale del Paese ha già portato il Governo ad adottare l'allungamento della vita lavorativa (con la peggiore riforma delle pensioni) ed una precarizzazione del rapporto di lavoro (con la modifica dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori), il rinnovo del Ccnl A.F. può rappresentare un quadro di riferimento, utile a regolamentare gli opposti interessi delle Imprese e della forza lavoro.

Concisamente, in tale rinnovo non possiamo non considerare alcuni elementi migliorativi rispetto al precedente Ccnl, tra i quali:

- 1 - una migliore formulazione del diritto alla fruizione del pasto aziendale, da anni sostanzialmente negato ai turnisti per mancanza dell'intervallo non retribuito e per l'insufficiente distanza tra l'Impianto e la residenza, cosa questa da noi sempre contestata per la sua sostanziale iniquità;
- 2 - l'inserimento del compenso per i turnisti in seconda ed in terza (con 78 notti/anno), di cui all'accordo del 23-06-2005;
- 3 - la soppressione delle lavorazioni di decoibentazione dell'amianto e delle attività a questo connesse (come per altro ricordato in premessa);
- 4 - il previsto rinnovo delle RSU/RLS, scadute nell'anno 2007.

Riteniamo invece elementi critici/negativi:

- A - l'esiguo aumento di alcune competenze accessorie (es. indennità notturna e domenicale) e il mancato aumento di altre, tra le quali del compenso per i turnisti in seconda ed in terza con 78 notti all'anno, di cui al citato accordo del 2005;
- B - l'assenza delle modalità di utilizzazione del personale rispetto ai turni di lavoro, con conseguente facoltà aziendale di utilizzare le risorse umane senza regole-criteri oggettivi (come da tempo avviene);
- C - l'aumento dell'orario settimanale di lavoro, contrario al principio solidaristico (adottato in altri Paesi europei) del lavorare di meno per lavorare tutti.

Come SAT ribadiamo la necessità che sia il dibattito tra i ferrovieri, nelle assemblee e negli Impianti, unito alla consultazione referendaria tra il corpo associato decisa dal recente Consiglio Generale dell'OrSA, a chiarire e definire se tale rinnovo contrattuale è da approvare o meno e soprattutto quale ruolo dovrà ricoprire il Sindacato Autonomo nel proseguo delle battaglie che ci attendono per la difesa del lavoro e per la definizione di regole comuni nei processi di liberalizzazione che coinvolgeranno anche il nostro settore.

## **SETTORE STAZIONI**

Dopo parecchi anni di confronto e di estenuanti trattative che hanno messo a dura prova la resistenza delle controparti al tavolo, il rinnovo del CCNL delle Attività Ferroviarie ed il Contratto Aziendale del Gruppo FS stanno per essere sottoscritti. Non è stato un confronto facile, in quanto inserito in un contesto politico, sociale, economico, molto preoccupante e difficile, tanto da essere considerato uno dei periodi più neri nella vita del nostro Paese, e non solo. In questo scenario il mondo del lavoro fatica a mantenere le conquiste ottenute nel tempo, anzi con l'avvento delle liberalizzazioni il dumping contrattuale sta scardinando certi diritti ritenuti inviolabili.

L'aumento dell'orario di lavoro previsto in questo contratto non fa felice nessuno, ma va ricordato che l'orario di lavoro a 38 ore medie settimanali era già previsto nel CCNL delle Attività Ferroviarie del 2003, dal quale il Contratto di Confluenza FS derogava prevedendo la riduzione a 36 ore (34 per la manvra).

Per il personale delle stazioni i problemi che preoccupano di più sono le continue riorganizzazioni, per lo più figlie dell'avvento tecnologico negli Impianti, che sta determinando la desertificazione dei territori e l'obbligo per i lavoratori a spostamenti di servizio. Le nostre più grandi preoccupazioni, pertanto, non sono il CCNL della Mobilità-Area Attività Ferroviarie e il Contratto Aziendale di Gruppo FS (o meglio FSI), ma ben altre:

- La decisione di RFI di dismettere, dal 1 gennaio 2013, l'attività di manovra (situazione già in atto in molti Impianti con l'autoproduzione Cargo) e la conseguente mobilità e riprofessionalizzazione del personale;
- gli enormi carichi di lavoro nelle sale COER;
- l'organizzazione della manovra di Trenitalia (per le rimanenti Divisioni), l'assistenza, le biglietterie, ecc.... Tutti argomenti che necessiteranno a breve di una definizione attraverso confronti Azienda – Sindacato, sia a livello nazionale che decentrato.

In questo scenario il Contratto rappresenta l'unica certezza per i lavoratori. Un CCNL che porta delle novità (salario professionale, assicurazione integrativa, la patente per il TPC per le quali c'è stato il contributo determinante della nostra O.S.) e qualche arretramento sull'orario di lavoro che trascina con sé la conseguente riduzione dei riposi, in particolar modo per i turni in 3<sup>^</sup>.

Per le altre tipologie di turno, invece, saranno le trattative territoriali a definire l'applicazione delle 38 ore e con ogni probabilità si tratterà di un allungamento delle prestazioni orarie giornaliere. .

Ci permettiamo, ora di fare alcune considerazioni di carattere generale:

La riduzione dell'orario a 34 ore della manovra, ottenuta in un momento nel quale era possibile realizzarla e motivata, anche, con la necessità di tener conto della particolare gravosità del lavoro, oggi non è più proponibile in quanto si sono affacciati diversi operatori con costi più bassi che hanno portato, nel Gruppo FS, a far pressoché scomparire tale attività.

Siamo arrivati all'assurdo che, in alcuni territori, altre Imprese Ferroviarie hanno proposto di effettuare, conto Cargo, trasporto merci a prezzi più competitivi di quelli sostenuti da Cargo (quindi anziché essere noi a fare trasporto per altri, adesso sono altri che ci propongono di avvalersi di loro per i nostri trasporti).

Ora la battaglia si sposta sui tavoli nazionali dove dovremo cercare di tenere aperti gli scali proprio sfruttando la maggior concorrenzialità dettata dall'aumento d'orario e l'indubbia professionalità dei nostri manovratori. Altrettanto dicasi per il confronto con il Governo al quale l'OrSA ha già chiesto la modifica dei limiti previdenziali per i ferrovieri, ingiustamente esclusi dal riconoscimento delle attività gravose e pesanti.

I servizi commerciali stanno, oramai da tempo, subendo l'agguerrito attacco di forme alternative di bigliettazione ed il parametro costi/introiti viene sempre più spesso rimarcato; l'assistenza (Customer Service) ha cambiato più volte connotazione e non si sa quanto sia considerata "core business" ed al riparo dalle "invasioni esterne".

Le attività di circolazione vanno via via assottigliandosi e i posti di lavoro vengono continuamente ridotti.

Il tutto senza dimenticare le imminenti gare nel Trasporto Regionale ed il rischio che il servizio venga dato ad altra Impresa. Questo scenario aprirebbe le porte ad una battaglia per il posto di lavoro, prima ancora che per l'orario od il salario, in quanto le attuali legislazioni in materia di affidamento dei servizi di trasporto non tutelano tutti gli addetti, ma quelli funzionali all'organizzazione che si darà la nuova Impresa. In questo è fondamentale che il Sindacato sia abilitato – quale parte contrattuale – a fronteggiare questa deregulation nei confronti delle Regioni e delle Imprese.

È facile dire che è ingiusto perdere parte dei diritti acquisiti (lo pensiamo anche noi) però, abbiamo il timore che nel caso in cui volessimo far barricate per conservarli, chiudendo gli occhi su ciò che ci accade intorno, noi potremmo – paradossalmente – anche garantirci le nostre regole, ma gli altri si prenderebbero i nostri treni. Non possiamo né dobbiamo permetterlo.

Se un distributore di benzina vende i propri prodotti ad un prezzo inferiore noi tutti lasciamo il vecchio distributore e ci rivolgiamo a quello più competitivo. Evitiamo di essere il distributore che viene abbandonato.

È per quanto detto in precedenza che riteniamo che quello siglato non sia un buon Contratto, ma l'unico Contratto possibile in questo contesto fatto di recessione e disoccupazione. A differenza d'altri noi avremo almeno un Contratto da difendere e la cartina di tornasole viene da Milano, dove altri ferrovieri sono alle prese con un Contratto Aziendale peggiore di quello sul quale oggi noi siamo chiamati a decidere!

Il SAPS ha approvato l'effettuazione di questo referendum (lo chiameremmo più consultazione che referendum) quale strumento democratico che permetterà ad ogni singolo iscritto di esprimersi

liberamente facendo le sue opportune valutazioni che potranno essere completamente diverse da quelle sopra descritte, ma che ci aiuteranno a capire le volontà dei nostri associati rispetto alla sottoscrizione o meno del CCNL.

Dal risultato scaturito, espressione della volontà dei lavoratori, l'Or.S.A. trarrà le dovute valutazioni che permetteranno alla nostra OS di rappresentare e difendere sempre le istanze e i diritti degli iscritti.

Non abbiamo, volutamente inserito i contenuti del CCNL in quanto le tabelle riassuntive si trovano alla fine di questa informativa, mentre per maggiori approfondimenti sono consultabili i siti web dell'Or.S.A. (compreso quello del SAPS: <http://www.sapsorsa.it/>).

## **PERSONALE VIAGGIANTE**

Per la parte generale, tralasciando gli aspetti economici, le modifiche che meritano particolare attenzione sono quelle riguardanti l'obbligo di effettuazione di prestazione straordinaria anche a seguito di malattia improvvisa di un collega “ *in procinto di iniziare la prestazione*” ( art.29), la possibilità, con 48 ore di preavviso, di comandare (una volta al mese) una prestazione nel giorno di riposo con il differimento dello stesso (art.30) e l'elevazione da 50 a 55 anni del limite oltre il quale il lavoratore non può essere trasferito senza il proprio consenso.

### **TRASPORTO REGIONALE**

L'orario di lavoro, al pari del restante personale, passa da 36 a 38 ore settimanali, confermando l'oscillazione settimanale +6 -6. Il riposo annuo scende da 3538 a 3420 ore. Saranno previsti 14 riposi di 60 ore comprendenti Sabato e Domenica più 12 riposi della durata minima di 48 ore includenti o il Sabato o la Domenica. I restanti riposi, riferiti al monte annuo residuo, avranno una durata media di 57 ore. Tramite negoziazione è possibile concordare annualmente n° 8 Riposi Settimanali di 35 ore, purché comprendano Sabato o Domenica. Il riposo giornaliero viene diminuito in quanto, confermate le 11 ore tra servizi programmati tra le ore 6.00 e 22.00 (5.00-24.00 in contrattazione), quello ordinario passa da 16 a 14 ore e quello a seguito di un servizio notturno viene fissato in 18 ore, facendo decadere la previgente modulazione tra le 19 e le 23 ore.

I servizi con RFR passano a 16 ore di lavoro complessivo con il limite giornaliero di 8.30. Il tutto all'interno delle 24 ore massime di impegno. Rimane immutata la durata del riposo, 7 ore riducibili a 6 con almeno 4 ore tra le 0.00 e le 5.00 e la possibilità, in contrattazione, di prevedere servizi con Riposo Fuori Residenza tra le 5.00 e le 24.00.

La prestazione giornaliera di 10 ore può essere estesa, solo con contrattazione, entro le ore 01.00 e ciò vale anche per il limite delle 8.30 ore nei servizi con RFR. Per via dell'abolizione del modulo ad Agente Unico il vecchio limite di 8 ore viene di conseguenza definitivamente eliminato.

I turni, al pari delle altre Divisioni, saranno forniti con “*cadenza mensile*” sancendo di fatto la legittimazione di IVU e dei turni individuali.

Viene confermata la vecchia normativa per quanto riguarda l'assegnazione delle vetture in consegna e la relativa indennità per scorta vetture eccedenti senza nessun incremento economico.

Leggero peggioramento delle regole per la fruizione del Pasto, per il cui diritto, la prestazione dovrà in ogni caso essere superiore a 6 ore .

### **TRASPORTO PASSEGGERI N/I**

Avanzamento in pejus del sistema IVU nella programmazione dei turni

Consegna mensile dei turni al personale con una visibilità completa dei turni ridotta da 90 a 60 giorni. Nel terzo mese visibili solo le assenze ed i riposi! Visibilità ulteriormente riducibile per VCO sotto i 60 giorni e da 30 giorni fino a una settimana per cambio orario ”ferma restando la programmazione, la tipologia e la collocazione dei riposi settimanali”.

Il peggioramento è evidente e si traduce in un grave deterioramento della vivibilità del turno e nel temuto ritorno del riposo spostabile dal quarto al settimo giorno.

### **Pasti**

Il diritto al pasto aziendale è previsto per una “prestazione programmata ed effettivamente resa superiore alle 6 ore o, allorquando la prestazione intacchi di due ore le fasce 11-15 / 18 - 22.

Il pasto aziendale è uno, salvo le dormite ed i servizi con prestazione di ritorno o con inizio dopo le 22. A livello aziendale in caso di ritardo treno definite modalità di fruizione pasto: si certifica definitivamente che in caso di ritardo treno, magari su una prestazione di 11 ore, il personale può anche non mangiare. Per lo meno si sarebbe potuta cogliere l'occasione per definire da subito le linee quadro per la fattispecie pasto-ritardo treno.

### **Base Operativa**

È un grave peggioramento di cui non sentivamo il bisogno ed interesserà soprattutto coloro che hanno transiti o partenze da stazioni A.V.. In termini di prestazione lavorativa in alcuni allacciamenti verranno sottratti al personale di bordo fino a 40 minuti di lavoro. Da nonsottovalutare il fatto che i transiti in stazioni non di regresso saranno destinati ad aumentare in futuro, accorciando le percorrenze ed incidendo sulla qualità delle prestazioni lavorative.

### **Orario di Lavoro**

38 H come media nello sviluppo del turno, di norma nel mese, nei limiti minimi e massimi rispettivamente di 30 e 44 ore settimanali. A livello di contrattazione definibile un regime di flessibilità nell'anno articolato in tre distinti periodi di max 4 mesi in cui le 38 ore si calcolano nel periodo con settimane che possono arrivare da 30 a 46 ore.

Questa deroga ha effetti diversi sul prodotto Frecciarossa / Frecciargento e Bianca: infatti su Frecciargento/ Bianca, caratterizzate da un livello di produttività costante durante tutto l'anno, vedremo spremere il personale specialmente nel periodo estivo, dove si acquisiscono le mancanze. Al contrario, in Frecciarossa, che vede un notevole calo durante le festività specialmente nel periodo estivo, questo fenomeno di "recupero" si concentrerà nei periodi ordinari e si potrà spiegare in:

- Riposo a 14 ore (come NTV)
- Estensione aziendale fino all'una di notte dei servizi diurni in RFR (9h).
- Estensione con accordo RSU fino a 11 ore e fino all'1 per 5 servizi al mese per ridurre dormite. Questa flessibilità è pericolosa perché lo sfondamento delle 10 ore comporterebbe per esempio A/R Roma/Torino, Napoli/Milano Roma/Venezia e tanto altro. Pur essendo da concordare con le RSU bisogna paventare l'idea che con il risparmio che l'azienda otterrà si scatenerà una guerra di produttività tra impianti.
- Estensione con accordo RSU fino a 18 ore della somma delle prestazioni di andata e ritorno degli RFR (17 ore se non concordata e comunque 1 non inferiore a 9 ore)
- Estensione con accordo RSU impegno fino a 30 h dell'impegno massimo negli RFR (di norma è 24)

**Spariscono i seguenti limiti** di ore di riposo nei fuori residenza e saltano quindi altri paletti per l'azienda:

- Max 1 riposo concordato superiore alle 9 ore ed inferiore alle 11;
- divieto dormite sopra le 11 ore;
- Rfr 7 ore sempre (non ci regalano nulla, non esistono più in AV RFR con meno di 6 h di sonno);
- Passano da 1 a 2 Rfr tra due riposi in programmazione;
- Passano da 4 a 5 nel mese, altro sfondamento: per il pdb prima erano 4;

### **Riposo annuale**

3276 h (come NTV) con riposo qualificato ingessato a 60 ore = almeno 720 h su 12 riposi. Rimangono 2556 ore, cosicché gli altri 49 riposi, pur avendo un minimo di 48 h avranno un limite massimo (per lo meno teorico) di 52 h e questo ovviamente se i riposi di qualità (?) a 60 ore non verranno allargati...rosicchiando il monte ore annuo residuo. Significa che, potenzialmente, il doppio riposo ti verrà garantito solo per 1 volta su 6, fenomeno ancora più facilitato dallo spostamento del riposo dal quarto al settimo giorno (di norma al 6°) e dalle flessibilità +/- 6 ore in cui può muoversi il limite dell'orario settimanale. Vero è anche che la saturazione del turno, forse, costringerà l'azienda a qualche intervallo in più rispetto a quanto possibile teoricamente

### **Ipotesi di turno**

Certo è che in un turno prevalentemente diurno, ridurre la media dei riposi residui a 48/50/52 ore significa impedire quasi sempre la fruizione del doppio riposo.

Abbiamo qualche perplessità sulla gestione della disponibilità. Prima in disponibilità il riposo minimo era di 58 ore, perché quella era la media settimanale in turno (3538 : 61 riposi) ed oggi che media va presa a riferimento? Quella data dalla nuova media annuale, pari a 53 ore? (3276: 61).

## **In conclusione**

Al di là di flessibilità giornaliera di NTV (5 volte al mese 12 ore) l'orario di lavoro del trasporto AV di Trenitalia si appiattisce su quello dei nostri concorrenti (stesso riposo annuo, stessa settimana lavorativa, stesso riposo minimo giornaliero). Per i colleghi di NTV però è previsto:

un welfare ben definito, alberghi ovunque, 25 euro di rimborso per la cena e un ticket di valore leggermente superiore al nostro. Il Train Manager, essendo responsabile dell'intero convoglio, compreso il servizio di ristorazione, prende una percentuale anche sulle vendite delle vivande in treno. La diaria è giornaliera, scatta dopo un'ora ed ammonta ad un forfait di 23 euro, il salario di produttività è di 2900 euro da spalmare su 12 mesi ed il premio di produzione è di 1800 euro l'anno.

Occorre una approfondita trattativa su I.V.U. che, sebbene al momento sia applicato sulle tre frecce (e non sui servizi di base), deve essere rimodulato e calibrato a seconda dei diversi "Brand" a cui si applica.

## **ATTIVITA' TECNICO – AMMINISTRATIVE**

A conclusione della trattativa per il rinnovo del Contratto delle Attività Ferroviarie, nell'ambito del Contratto della Mobilità, la nostra Organizzazione ha posto una riserva alla propria firma vincolandola ai passaggi previsti dal Consiglio Generale e dal vigente Statuto.

Come settore che rappresenta il personale amministrativo e tecnico del Gruppo FS riportiamo, in modo volutamente asettico, i punti dei Contratti A.F. e di Gruppo FS che riteniamo interessante più specificamente tali attività, affinché possiate valutarne la portata ed esprimere al meglio una vostra posizione nella consultazione referendaria a cui saranno chiamati tutti i nostri iscritti.

► Orario: previsto passaggio a 38 ore settimanali dal 1° Settembre, la cui articolazione sarà oggetto di specifici confronti nazionale e territoriali

► Retribuzione:

- assorbimento dell'EDR 2008 nella quota tabellare di retribuzione (circa € 50,00 sul livello C1) al 31.8.2012;

- aumento tabellare previsto per il triennio 2012-'14 di € 160,00 sul futuro livello C1 (attuale E);

► Salario di produttività (mensile): vengono assorbite all'interno dell'indennità di utilizzazione professionale (circa € 130,00) ed il tutto incrementato dal 1° settembre di circa € 70,00 a compensazione della maggiore produttività derivante dal nuovo orario settimanale (da 36 a 38 ore). Ulteriori 20 € sempre legati all'aumento d'orario sono stati spalmati nelle competenze accessorie che per il settore prevedono l'aumento a 1 € per la prestazione unica o con intervallo fino a 1 ora (Art.36 C.A. FS)

► Pregresso economico 2009/31-08-'12: viene riconosciuto un corrispettivo di € 1670 all'attuale livello E, erogato in due tranches del 50% ad Agosto e l'altro 50% ad Ottobre 2012

► Premio di risultato 2010-2011: importo medio di € 900,00 in due tranches del 90% a Settembre 2012 ed il restante a Novembre 2012;

► Ticket: incrementato il valore nominale da € 6,20 a 7,30;

► Ferie e Permessi: fondamentalmente non è variato nulla;

► Trasferte: è rimasto quasi tutto equivalente alle condizioni attuali;

► Lavoro straordinario: per gli attuali Quadri resta la forfetizzazione delle 6 ore ed il pagamento dello straordinario avviene dalla 7^ ora. Per i neo-Quadri lo straordinario, sempre se comandato, verrà retribuito dalla 1^ senza il riconoscimento di alcuna forfetizzazione;

► Valorizzazioni: il processo per la valorizzazione del personale è sostanzialmente quello stabilito nel precedente contratto;

► Assicurazione Sanitaria Integrativa: è stata fissata la data del 31 dicembre 2012 quale termine per la stipula della polizza a favore del personale dipendente dalle Società del Gruppo, con possibilità di integrazione a carico del lavoratore;

► Nuove figure professionali: riguarda principalmente la Struttura di Protezione Aziendale;

► Trasferimenti: è stata innalzata l'età entro la quale l'Azienda può prevedere il trasferimento del personale (da 50 a 55 anni) ed è prevista una specifica procedura negoziale nei casi di trasferimenti collettivi per chiusura Impianti o spostamento dell'attività;

- ▶ i permessi di cui ex art. 15 prima frazionabili minimo per due ore ora sono frazionabili con un minimo di una ora con un raddoppio del numero degli stessi e con un guadagno che bilancia il maggiore impegno orario;
- ▶ è prevista, nell'ambito di una nuova sensibilità alle problematiche della sicurezza, la possibilità di concordare, anche a livello aziendale, la possibilità di opportuni adeguamenti della disciplina contrattuale in materia di nuove figure professionali in coerenza con l'impianto classificatorio definito. Ciò può preludere alla definizione di annose questioni riguardanti ad es. gli incarichi di Responsabile della sicurezza sia in fase di progettazione che esecutiva.

## **SETTORE APPALTI**

Crediamo che i lavoratori degli appalti possono esprimere soddisfazione per i contenuti del nuovo CCNL delle Attività Ferroviarie. Infatti, quando nel novembre del 2005 firmammo la confluenza nel CCNL dell'Attività Ferroviarie eravamo coscienti che il riconoscimento economico e normativo non sarebbe andato di pari passo con la parte che riguardava, in particolare, i colleghi ferroviari.

Ora, con tre anni di ritardo, approdiamo all'agognato rinnovo del Contratto AF dove, finalmente, viene sancito l'accorpamento ed il riconoscimento dell'intero settore degli Appalti nel CCNL della Mobilità.

Non solo, ma diviene punto di riferimento per le gare da parte di F.S. S.p.A. nella sua qualità di committente, rappresentando, inoltre, quella clausola sociale che riprende per intero l'accordo del 05 agosto 2009.

Non vi è dubbio che per noi questo rappresenta un fondamentale elemento di tutela per le figure professionali dell'accompagnamento notte, della ristorazione a bordo treno e per tutte quelle attività di pulizia del materiale rotabile, stazioni, uffici e della manutenzione riconducibili al nostro settore, per altro perfettamente integrate nelle declaratorie professionali regolate dalla scala classificatoria.

In ultima, non va dimenticato il pagamento di una "Una Tantum" per il pregresso economico da gennaio 2009 sino ad oggi, al quale vanno aggiunti gli aumenti tabellari per il triennio 2012/'14. Ciò rappresenta, per quanto ci riguarda, un aumento salariale di tutto rispetto.

Pertanto, è nostra ferma convinzione che queste righe chiariscano la volontà della SALPAS - OrSA Ferrovie di sostenere la sottoscrizione definitiva del CCNL delle Attività Ferroviarie e del Contratto di Gruppo FS.

## **SETTORE NAVIGAZIONE**

Successivamente ad un ampio confronto assembleare con i lavoratori del settore navigazione siamo nelle condizioni di esprimere, seppur sinteticamente, una valutazione di massima sul rinnovo contrattuale.

Preliminarmente riteniamo opportuno riportare il leit-motiv che ha caratterizzato le assemblee, partecipate da una grande maggioranza di associati, che sulla scorta dell'esperienza vissuta in occasione del rinnovo contrattuale 2003 ha chiesto a gran voce di evitare reazioni di pancia e sollecitato un'analisi obiettiva su quali benefici avrebbero i lavoratori con un Or.S.A. fuori dalla trattativa e confinata nella "riserva indiana". Altrettanto, se le sole azioni di lotta sarebbero uno strumento efficace per raggiungere gli obiettivi contenuti nelle sacrosante rivendicazioni o si ridurrebbero ad effimeri scioperi isolati, posti in essere per solo dovere di rappresentanza.

Nel merito del CCNL, per quanto attiene il settore navigazione, registriamo positivamente l'eliminazione della bruttura storica che bloccava lo sviluppo di carriera dell'area "H" ed "E", solo per i ferroviari marittimi palesemente discriminati nell'ambito del mondo ferroviario.

Gli aumenti salariali non sono certo quelli auspicati ma paragonati al nulla di fatto recentemente registrato in altri settori vitali della produzione, vedi metalmeccanici, statali, autoferrotranvieri, tutto sommato ci sentiamo di affermare che la trattativa ha prodotto un risultato che non consente esaltazioni, ma al contempo non induce a depressioni croniche.

Resta negativo il giudizio sull'aumento dell'orario di lavoro se analizzato "da dentro". Non fa, infatti, piacere a nessuno segnare battute d'arresto su un diritto centrale, ma c'è da analizzare con obiettività lo tsunami che si è abbattuto su tutto il mondo del lavoro a seguito della "manovra salva

*Italia*” voluta dal governo Monti. Ad esempio, i colleghi marittimi della flotta privata operante nello stretto di Messina già oggi hanno un orario di lavoro che prevede 40 ore settimanali. Ciò non significa che bisogna rassegnarsi al livellamento verso il basso, ma sarebbe altrettanto distruttivo illudersi di poter cambiare le cose arroccandosi su posizioni ideologiche col rischio di perdere l’autorevole rappresentatività che siamo riusciti ad imporre nel mondo ferroviario attraverso azioni di lotta mirate che hanno avuto efficacia solo con l’Or.S.A. all’interno della trattativa. L’esperienza del CCNL 2003 dimostra che nonostante la sequela di proteste, sostenute dai lavoratori con responsabilità e sacrificio, poco fieno si è portato in cascina, per non dire quasi nulla. La nostra linea sindacale si è invece affermata solo dopo la firma del contratto trascinando, in molte occasioni, le altre OO.SS, sulle nostre posizioni.

Val la pena parafrasare Antonio Gramsci: “*la storia insegna ma non ha scolari*”.

A nostro avviso, dunque, la soluzione va ricercata muovendosi in spazi più ampi per contrastare – da soggetto sindacale titolato e rappresentativo – un attacco al mondo del lavoro che non ricorda precedenti. Le controparti, che non si limitano ai soli datori di lavoro, stanno agendo di fioretto, “criminalizzando” le rivendicazioni dei lavoratori con il fine di togliere loro il consenso dell’opinione pubblica attraverso i mezzi d’informazione debitamente pilotati.

Una macchina così ben organizzata, che tende a salvare i privilegi delle rendite finanziarie a spese dei lavoratori salariati non può essere affrontata da un Sindacato Autonomo che si autoesclude, perché ciò servirebbe solo alle controparti datoriali e sindacali che non aspettano occasione migliore per liberarsi dell’Or.S.A..

Frenare la deriva dei default delle banche ripianati dalla collettività, la caduta dei mercati pilotata dalla finanza mondiale, invertire una politica fatta di tasse e di recessione alla quale non si oppongono dei Sindacati compiacenti, abbisogna di una Organizzazione Sindacale alternativa e Indipendente che abbia le capacità e l’unità per volare alto e proporsi come il collante di una reazione generalizzata. In questo contesto i ferrovieri non possono illudersi di salvare i propri diritti attraverso un Or.S.A. che non firma il CCNL e sale sull’Aventino, mentre nelle altre realtà ci si avvia verso una deregulation del lavoro che serve alle Imprese private per fare concorrenza sleale e togliere lavoro e traffico all’Azienda monopolista, cioè al Gruppo FS.

C’è bisogno di un OrSA capace di rappresentare, con la forza idee e con la capacità di stare al tavolo senza remore né pregiudizi, i veri bisogni dei lavoratori dei trasporti.

La politica dello sciopero per lo sciopero e dello scontro per lo scontro non aiuta a dare le risposte che i lavoratori chiedono a chi li rappresenta. Ogni lotta deve avere obiettivi condivisi e possibili, altrimenti seminare utopie serve solo ad autoassolvere chi le produce. Bisogna, pertanto, organizzare un fronte di lavoratori di tutti i settori capace di affrontare e neutralizzare questa deriva dei diritti e delle regole rappresentando le volontà di tutti i ferrovieri dove si decide il futuro occupazionale e salariale della Categoria. Fuori non saremo utili a nessuno, men che meno a coloro che rappresentiamo.

In ogni caso salutiamo con entusiasmo il referendum proposto dall’Or.S.A. che coinvolgerà ogni singolo lavoratore, l’opinione di tutti gli iscritti è sicuramente più significativa del parere dei delegati, e rappresenta il più alto esempio di democrazia partecipata dal basso che solo un Sindacato veramente autonomo e partecipativo come l’OrSA può proporre.

## **IL CONTRATTO AZIENDALE DI TRENORD**

Le motivazioni del nostro dissenso all’accordo contrattuale di Trenord attengono sia il merito sindacale dei contenuti, sia l’aspetto politico che assume questo contratto, quindi andiamo per ordine:

**Premessa e parte generale:** il contratto sostituisce il trattamento giuridico normativo dei dipendenti nonché annulla tutte le prassi e le consuetudini presenti richiamiamo a semplice esempio: circolari per assegnazione del personale ai turni, condizioni logistiche: climatizzazione dei luoghi di lavoro, gestione del personale disponibile e variazioni dei turni programmati, modalità cambio turni etc. I trattamenti economici previsti dal nuovo CCNL delle AF non saranno applicati automaticamente in Trenord, infatti le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla sua stipula per definire tempi e modalità di attuazione .

**Sistema delle Relazioni Industriali** : Per quanto attiene le materie oggetto di contrattazione viene limitato il ruolo sindacale ed in particolare quello delle RSU, infatti non saranno più oggetto di accordo sindacale: le ricadute occupazionali derivanti dall'applicazione di nuove tecnologie sulle condizioni di lavoro, la ricollocazione geografica e la riconversione professionale, le modalità di fruizione del pasto per il Pdm e Pdb, le modifiche ai modelli di organizzazione e del processo produttivo e relativi elementi utili agli effetti occupazionali ovvero alle necessità degli organici, alla produttività media e massima, organizzazione del lavoro, per i turni del personale mobile saranno definiti esclusivamente i criteri per la programmazione turni cioè i turni non si concorderanno e verificheranno più con i delegati, modalità di costituzione e funzionamento del Collegio di Conciliazione ed Arbitrato.

**Sede Amministrativa e Mercato del lavoro:** pur confermando l'applicazione delle norme contenute nel CCNL della Mobilità, e di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL AF che prevede l'assunzione nell'impianto di appartenenza, viene sottoscritto l'impegno delle parti a valutare possibili modalità organizzative, in pratica rientra dalla finestra la possibilità di estendere a tutti gli impianti del comune la residenza amministrativa dei dipendenti. Non sono previsti i rimandi con cui vengono definite le modalità di utilizzo per il personale che richiede l'utilizzazione a tempo parziale (part time verticale e orizzontale).

**Classificazione professionale:** In controtendenza alla dichiarata volontà aziendale di una completa formazione del personale per i profili di Capo Treno e Macchinista sono introdotte differenze rispetto alle patenti e abilitazioni modulo D e patente F, inoltre per il Capo Treno viene estesa la possibilità della vendita dei biglietti anche a terra. Allo stesso modo l'addetto alla rete commerciale può svolgere servizio di assistenza e vendita dei recapiti di viaggio sia a terra sia a bordo. Nel processo di manutenzione vengono introdotte numerose polifunzionalità per l'operatore della manutenzione (a cui sono accorpati tutti i manovratori ed i Patente B) sono previste attività di movimentazione, di manovra, di verifica, di formazione treni e prova freno. Tecnico di manutenzione svolge, ove previsto, il ruolo di coordinamento dei lavoratori adibiti alle mansioni sopra esposte, ovvero svolge le stesse mansioni dell'operatore della manutenzione. La scala classificatoria prevede distinti processi : Commerciale – Produzione - Staff e Quadri. Nel settore commerciale - produzione e staff sono previsti passaggi in orizzontale per un totale di 14 anni (7+7) che si riduce in presenza di positiva valutazione aziendale. La confluenza, all'interno dei vari processi, avviene rispetto all'anzianità posseduta, più esplicitamente un dipendente di livello D2-140/150 con un'anzianità inferiore ai 7 anni viene inserito nel parametro iniziale e potrà raggiungere quello apicale D1 dopo 14 anni che possono essere dimezzati su valutazione aziendale!! Le retribuzioni dei dipendenti dell'ex ramo Le Nord, che in nella gran parte dei casi sono superiori, sono salvaguardate attraverso assegni ad personam, questa previsione escluderà coloro che non sono inquadrati nel parametro apicale dalla possibilità di raggiungere gli attuali livelli retributivi massimi. In sintesi nell'ex ramo Trenitalia, si allungano del 100% il periodo degli avanzamenti che passano da 7 a 14, nell'altro, LeNord, i tempi si riducono ma si abbassano considerevolmente le parti fisse delle retribuzioni di circa € 250 medie, con valori massimi che sfiorano, in alcuni casi, € 500.

**Orario di lavoro:** Sia la disciplina generale sia la disciplina particolare per il personale mobile sono decisamente peggiorative rispetto al CCNL delle AF e del CCNL Autoferro, e dei relativi contratti aziendali. Per il personale operante su turni avvicendati su due periodi giornalieri e su prestazione unica la media mensile viene sviluppata per trimestre con un limite massimo di 44 ore e il limite minimo 30 ore. A differenza del CCNL AF, che prevede la contrattazione per l'estensione della media mensile, Trenord acquisisce senza il confronto sindacale questa flessibilità per l'intero anno. Non viene individuato il limite programmabile dei servizi notturni settimanali e mensili, mentre viene data la possibilità di anticipare il riposo settimanale al 4° giorno.

**Disciplina per il mobile:** il calcolo della media di lavoro settimanale dovrebbe avvenire su base mensile però può essere concordata per una durata maggiore (bimestrale-trimestrale-quadrimestrale). L'equipaggio per tutti i servizi, con tutti i mezzi e per i materiali fino a 8 vetture è composto da un solo macchinista e un Capo Treno. Le prestazioni del PdM, svolte esclusivamente ad Agente Solo, sono così definite: tra due riposi, nel periodo 5.00 -1.00, può essere assegnato un turno fino a 10 ore, nei restanti giorni sempre nello stesso arco temporale la prestazione massima è

di 8.30. Per il Personale di Scorta la prestazione giornaliera è fissata in 10 ore. I limiti delle prestazioni notturne sono rispettivamente 7 per il P.d.M. e 8 per il P.d.B. come nella disciplina generale non sono fissati limiti numerici settimanali e mensili l'unico vincolo è rappresentato da 320 ore annue. I riposi giornalieri e settimanali sono gli istituti che permettono un deciso recupero di produttività; infatti a seguito di servizi svolti fascia 5.00 – 0.00 il riposo minimo è di 11 ore (CCNL AF prevede questo limite solo tra due servizi di diverse giornate solari purché rientranti nella fascia 6.00 -22.00 l'estensione nella fascia 5.00 – 24.00 viene affidata alla contrattazione con le RSU ed apprezzata economicamente). Per i servizi che terminano nella fascia 0.00 -1.00 il riposo è di 14 ore, mentre dopo una prestazione notturna le 16 ore previste possono essere ridotte a 14 ore in presenza di turni a zeta. Non viene salvaguardata la possibilità di ripartenze nello stesso giorno infatti il testo definisce il riposo minimo tra due servizi tralasciando il richiamo “ posti tra due giornate solari” quindi è possibile prevedere dopo un servizio notturno con termina alle ore 4.00 prevedere una ripartenza alle ore 18.00 dello stesso giorno. Il riposo settimanale, collocato al 7° giorno è composto da 52+52 giornate solari per un totale di 62 ore (totali ore annuali 52 X 62= 3224 ore annuali) ed è largamente ridotto rispetto ai limiti previsti del CCNL A.F. -2003 e 2012- che è di 3538 ore 58 medie, parimenti attualmente nel ramo LeNord sono previste al minimo 72 ore con ripresa dopo il riposo dopo le ore 12.00; inoltre i doppi riposi (SC ed R), mai divisibili, sono spostabili solo con la volontarietà del personale interessato e con la corresponsione di un'Indennità Specifica pari a circa € 25, ed ancora sono tanti quanti i sabati e le domeniche nell'anno, quindi anche 53+53, seguendo così la disponibilità dei riposi degli impiegati. Nel computo delle 62 ore le 14 ore che eccedono le 48 ore possono essere fruite prima o dopo o in modo disaggregato esempio 11 prima e 3 dopo, non è stata accolta la nostra richiesta di prevedere l'ora di presentazione dopo il riposo. Servizio di condotta: la definizione di Trenord deroga, anche in questo caso, dal CCNL A.F., infatti non comprende i tempi accessori o le attività complementari svolti dal P.d.M. in partenza e arrivo al treno o a più treni purché siano interrotti da una pausa inferiore a 15 minuti, quindi la parità di prestazioni richieste di 5 ore continuative e di 5.30 giornaliera non risultano comparabili. Relativamente alle condizioni logistiche Trenord deroga anche in questo istituto dall'AF poiché non viene più previsto l'obbligo dei 30 minuti per la refezione nelle fasce 11.00 - 15.00 e 18.00 - 22.00 infatti le norme prevedono il solo impegno aziendale, esclusivamente per i servizi che superano le 6 ore, senza la garanzia di assicurare la pausa refezione nelle citate fasce. Con queste norme è possibile che un servizio che inizia alle ore 10.00 e termina alle 15.45 non preveda la pausa refezione di almeno 30 minuti, oltretutto se a questa condizione aggiungiamo che i turni non sono più oggetto di contrattazione abbiamo la risposta circa la filosofia di questo contratto.

**Copertura assicurativa:** In caso di danni procurati dal personale nell'esercizio delle sue funzioni, con esclusione dei casi di dolo, non viene definita la copertura delle franchigie assicurative. Questa condizione veniva assicurata per i dipendenti di Trenitalia, previsione confermata nel nuovo contratto aziendale del Gruppo F.S.I., dal Fondo di Solidarietà e per il ramo LeNord da previgenti accordi che coprivano totalmente i lavoratori da ogni eventuale danno.

**Retribuzione Fissa:** L'apprezzamento economico per il passaggio dalle 36 alle 38, a differenza di quanto recentemente definito per i dipendenti del Gruppo FS, ove questa indennità confluisce nel salario di produttività quindi corrisposta agli attuali dipendenti ed ai nuovi assunti, in Trenord è attribuito ad personam solo agli attuali dipendenti di Trenitalia. Inoltre non è previsto un ulteriore apprezzamento per il personale della manovra che passa da 34 a 38 ore settimanali. Per il Personale Mobile proveniente dall'ex ramo Lenord non vi è alcun riconoscimento rispetto al passaggio dalle attuali 35 ore (che negli accordi aziendali saturavano le 39 ore) alle 38. Per il personale del ramo LeNord, sono da verificare le conseguenze che comporta il nuovo sistema retributivo ai fini dell'accantonamento del TFR, in quanto vengono eliminate alcune voci che lo alimentavano.

**Retribuzione Variabile:** vengono completamente alterate le attuali norme della retribuzione in vigore nei due rami, infatti da un sistema legato alle prestazioni svolte il nuovo contratto prevede un sistema di premialità che si articola su tre livelli: individuale, di risultato e aziendale. Decisamente destabilizzante è il premio individuale che riconosce indennità che superano i limiti previsti nell'articolo sull'orario di lavoro, peraltro questo concetto si trasferisce anche sulle competenze variabili. Infatti le indennità per attività specifiche, individuate per il solo personale mobile,

prevedono una gradualità per la corresponsione della condotta. Per le prime due ore il riconoscimento economico è fissato in € 6 ed assorbe l'indennità Kilometri e lavoro e cresce proporzionalmente oltre la 7<sup>a</sup> ora (il nuovo contratto di F.S.I. e quindi di Trenitalia questa indennità è di € 12 dalla prima ora). Questa previsione prefigura una sorta di straordinario contrattualizzato (il limite massimo di condotta è di 5.30). Il sistema è ancora più penalizzante per il PdB in quanto la terza ora viene riconosciuta al raggiungimento di questo limite più chiaramente in presenza di un periodo di scorta di 2 ore e 59 minuti vengono retribuite solo le prime due ore. In entrambi i casi condotta e scorta, diversamente dal CCNL AF, non sono compresi i tempi accessori e le attività complementari tra treno o tra diversi treni interrotti da una pausa inferiore a 15'.

Infine non viene valorizzata economicamente la condotta e la scorta notturna.

Il riconoscimento del premio di € 2 per il Pdb relativo alla regolarizzazioni assorbe, per il personale del ramo Trenitalia, l'indennità di vetture eccedenti, è evidente che questo riconoscimento, in considerazione alle iniziative contro l'evasione adottate da Trenord -vedi cancelli in uscita-, andrà, nel tempo, certamente a ridursi.

Nell'ex ramo leNord si ha una retribuzione variabile a giornata di presenza, che passa (con valori minori) ad una retribuzione al minuto di scorta o di condotta; un vero cottimo senza limite oggettivo.

Per quanto attiene il salario professionale non viene riconosciuto ai quadri che sono dirigenti di struttura operativa il valore economico previsto dall'AF in quanto si riduce di oltre € 60.

Anche gli Assegni Periodici di Anzianità hanno una contrazione economica, in Trenitalia hanno un valore inferiore esempio per parametro 144 comparabile al livello B dell'AF la differenza negativa è di € 5 che moltiplicato 7 presenta un totale di € 35; mentre in LeNord erano 6 più il c.d. Premio Vecchietti previsto al 24<sup>o</sup> anno di anzianità con un valore di circa il doppio del 6<sup>o</sup> scatto.

Viene istituito un premio di competitività che non rappresenta "denaro fresco" o "denaro in più" (in quest'accordo l'azienda non ne mette, anzi ne recupera e molto) in quanto assorbe per LeNord il premio mensilizzato e l'Indennità di Presenza Parametrata ed altre indennità minori, mentre per Trenitalia l'indennità di utilizzazione parte fissa, l'indennità di turno per le prestazioni giornaliere, l'indennità per corsi professionali, il riconoscimento per il personale della manutenzione per il passaggio a turni in seconda e turni in terza (accordo 23.06.2005), indennità per condotta dei mezzi di trazione superiore a 200 CV.

Infine al personale proveniente dal ramo Trenitalia non vengono più riconosciute le indennità economiche durante corsi di formazione professionale, i giorni di ferie, permessi e dopo il 7<sup>o</sup> giorno di malattia; così come per il ramo LeNord spariscono TUTTE le voci variabili oggi esistenti, qualcuna sostituita da quelle previste nel CCNL AF, ma altre, le più, sono eliminate, andando a rimpinguare il cassetto che pagherebbe le varie premialità oltre la 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> ora di condotta e dato che non vogliamo mettere limiti alla provvidenza diremmo anche la 8<sup>a</sup> e la 9<sup>a</sup>, ecc..

Pur riscontrando, essenzialmente per il ramo Trenitalia elementi innovativi di welfare aziendale, non comprendiamo la richiesta individuale di € 100 per ogni Carta di Libera Circolazione quando, in ambito nazionale, è stato riconosciuto a tutti i dipendenti del Gruppo F.S.I. la continuità delle attuali condizioni di utilizzazione anche per i treni di Trenord che percorrono la rete ferroviaria del Gestore dell'Infrastruttura Nazionale.

Infine, nell'ambito di Trenord, non viene trovata soluzione ai dipendenti che operano nel ramo Business Lunga Percorrenza (Brennero).

Se queste sono le deroghe che intervengono nella regione più produttiva del nostro Paese e dove il rapporto costi ricavi è il più favorevole non azzardiamo pensare quali saranno le condizioni di lavoro e le retribuzioni nelle realtà territoriali che non presentano questo differenziale positivo.

Queste sono le principali motivazioni che, certamente hanno priorità e valutazione tra loro diverse, ma per le quali l'Or.S.A. non ha sottoscritto il Contratto Aziendale di Trenord e che si possono così sintetizzare: guadagnare (forse) uguale lavorando (certamente) di più, avere pochi euro in più solo lavorando molto di più e per tutti molti meno diritti.

In primo luogo l'Or.S.A. ritiene che la parola deve passare ai lavoratori a cui sarà applicato l'accordo aziendale.

Con questo obiettivo ed in considerazione che l'accordo interconfederale del 28.06.2011, sulla base del quale è stato definito il contratto di Trenord, prevede che il 30% dei lavoratori possa

richiedere, entro 10 giorni dalla sottoscrizione un referendum vincolante, è nostro dovere inviare a Trenord, alle istituzioni ed alle altre OS le firme (circa 50%) dei dipendenti di Trenord che hanno sottoscritto questa richiesta.

L'Or.S.A. come sempre cerca di svolgere il proprio ruolo a difesa dei diritti, compete a tutti i lavoratori sostenere, nel rispetto delle diverse idee e appartenenze, le nostre iniziative per cercare di cambiare queste cose perchè segnano una pericolosa deriva dei nostri diritti.

Trenord non può essere considerata il chiavistello per cancellare, in un sol colpo, storie e diritti sindacali che con anni di lotte i lavoratori di LeNord e Trenitalia si sono guadagnati.

## **TABELLE RIASSUNTIVE**

Vedi successivi allegati..

<b>CCNL ATTIVITA' FERROVIARIE 2012</b>				
<b>INDENNITA'</b>	<b>CADENZA</b>	<b>Articolo Contrattuali CCNL 2012</b>	<b>2003</b>	<b>Importo 2012</b>
Lavoro Notturno	ORARIA	Art. 75	€ 2,20	€ 2,30
Pernottazione	GIORNALIERA	Art. 75	€ 2,80	€ 2,80
Lavoro Domenicale	GIORNALIERA	Art. 76	€ 18,00	€ 19,00
Pasqua	GIORNALIERA	Art. 76	€ 60,00	€ 65,00
Trasferta	4 h <GIORNALIERA < 12 h	Art. 77	€ 12,00	€ 12,00
Trasferta	GIORNALIERA > 12 h	Art. 77	€ 32,00	€ 32,00
Assenza Residenza	ORARIA	Art. 77 accudiente CC	€ 1,44	€ 1,60
Assenza Residenza	ORARIA	Art. 77 RFR estera	€ 3,00	€ 3,20
Assenza Residenza	ORARIA	Art. 77 RFR accomp. notte estera	€ 1,90	€ 2,00
Assenza Residenza	ORARIA	Art. 77 RFR accomp. notte interna	€ 0,90	€ 1,00
Assenza Residenza	ORARIA	Art. 77 Con RFR	€ 2,10	€ 2,20
Assenza Residenza	ORARIA	Art. 77 senza RFR	€ 1,20	€ 1,30
Indennità di Linea	GIORNALIERA	Art. 77 Quadri	€ 4,60	€ 5,00
Indennità di Linea	GIORNALIERA	Art. 77 Rimanente personale	€ 3,70	€ 4,00
Indennità di Linea	GIORNALIERA	Art. 77 Quadri > 10 ore	€ 5,52	€ 6,00
Indennità di Linea	GIORNALIERA	Art. 77 Restante personale > 10 ore	€ 4,44	€ 4,80
Reperibilità	Giornaliera	Art. 79 Festività principali	€ 57,00	€ 58,00
Reperibilità	Giornaliera	Art. 79 giorni lavorativi	€ 13,50	€ 14,00
Reperibilità	Giornaliera	Art. 79 giorni liberi dal servizio	€ 31,00	€ 32,00
Disponibilità	CHIAMATA	Art. 79 In Disponibilità	€ 32,00	€ 33,00
Reperibilità	GIORNALIERA	Art. 79 in giornate lavorative	€ 13,50	€ 14,00
Reperibilità	GIORNALIERA	Art. 79 in giornate non lavorative	€ 31,50	€ 32,00
Chiamata	CHIAMATA	Art. 79 In Reperibilità	€ 19,00	€ 20,00
Maneggio Denaro	GIORNALIERA	Art. 80 personale vendita	€ 2,00	€ 2,20
Indennità Turno	GIORNALIERA	Art. 81 in 2^	€ 0,85	€ 1,10
Indennità Turno	GIORNALIERA	Art. 81 in 3^	€ 1,70	€ 2,00
Indennità Turno	GIORNALIERA	Art. 81 non cadenzati	€ 1,90	€ 2,25
Sotterranei	GIORNALIERA	Art. 82	€ 0,75	€ 1,00
Attività Disagiate	Giornaliera	Art. 83 Attività Nocive e tossiche	€ 10,33	€ 11,00
Attività Disagiate	Giornaliera	Art. 83 diverse da quelle precedenti	€ 1,29	€ 1,40
Galleria	GIORNALIERA	Art. 83	€ 1,50	€ 1,70
Indenn. spezzato supe. 2.30	Profili A - B - C - D	Art. 83	€ 17,00	€ 17,00
Indenn. spezzato supe. 2.30	Profili E - F - G - H	Art. 83	€ 11,35	€ 11,35
Flessibilità Diurna	Indenn. Fissa PdM e PdB	Art. 83 flessibilità diurne	€ 8,00	€ 8,00
Flessibilità Notturne	Indenn. Fissa PdM e PdB	Art. 83 flessibilità notturne	€ 10,00	€ 10,00
Cumulo Flessibilità	Indenn. Fissa PdM e PdB	Art. 83	€ 16,00	€ 16,00
6° giorn lavorato	giornalinerà	Art. 83	€ 15,00	€ 15,00
Multiperiodicità	Settimanale	Art. 83 fino a 3 ore	€ 18,00	€ 18,00
Multiperiodicità	Settimanale	Art. 83 oltre 3 ore	€ 36,00	€ 36,00
6° giorn lavoratoo	giornalinerà	Art. 83	€ 15,00	€ 15,00

CCNL Gruppo Ferrovie dello Stato				
INDENNITA'	CADENZA	Articoli CCNL 2012	IMPORTO 2003	Importo CCNL 2012
Cantieri Notturni	Giornaliera	Art. 33	€ 11,00	€ 12,00
Trasferta Alto Adige	Mensile	Art. 34	€ 103,29	€ 103,29
Condotta Carrello	ORARIA	Art. 36	€ 0,83	€ 0,90
Sesto giorno lavorato	GIORNALIERA	Art. 36	€ 24,00	€ 24,00
Settimo giorno lavorato	GIORNALIERA	Art. 36	€ 34,00	€ 34,00
Corsi Professionali	GIORNALIERA	Art. 36 più di 8 mese	€ 1,55	€ 1,55
Corsi Professionali	GIORNALIERA	Art. 36 saltuaria	€ 4,15	€ 4,15
Indennità Turno	GIORNALIERA	Art. 36 turno a giornata	€ 0,80	€ 1,00
Indennità Turno	GIORNALIERA	Art. 36 spezz int sup. 1 h	€ 5,20	€ 5,20
Maneggio Denaro	GIORNALIERA	Art. 36 PdB Vend. disabilitate	10,00%	10,00%
Maneggio Denaro	GIORNALIERA	Art. 36 Pdb Irregolarità e Abusi	35,00%	35,00%
Personale della manutenzione	Giornaliera	Art.36 Accordo 23.06.2005		confermata
Pdm Cargo Acc. Nazionale 29.03.2012	Mensile	Art.36	€ 11,28	€ 11,28
Tecnico Sanitario	Mensile	Art.36	€ 259,00	€ 259,00
Personale Sanitario Amministrativo	Mensile	Art.36	€ 207,00	€ 207,00
Personale medico	Mensile	Art.36	€ 1.085,00	€ 1.085,00
Bilinguismo	Mensile	Art.36 livelli A -B	€ 174,11	€ 174,11
Bilinguismo	Mensile	Art.36 Livelli C-D	€ 145,09	€ 145,09
Bilinguismo	Mensile	Art.36 Livelli E - F	€ 116,08	€ 116,08
Bilinguismo	Mensile	Art.36 Livelli G - H	€ 104,47	€ 104,47

Art. 32 IUP variabile PdM e PdB			
Voci	Attuale	Nuovo Importo	Incremento
Lavoro	€ 0,54	€ 0,54	€ 0,00
Condotta Diurna Doppio Agente	€ 4,20	€ 4,20	€ 0,00
Condotta Noturna Doppio Agente	€ 7,20	€ 7,20	€ 0,00
Condotta diurna AU	€ 8,40	€ 8,70	€ 0,30
Condotta notturna AU	€ 10,00	€ 10,50	€ 0,50
Condotta diurna AS	€ 10,10	€ 12,00	€ 1,90
Condotta notturna AS	€ 11,70	€ 14,00	€ 2,30
Condotta diurna Polif.	€ 8,40	€ 8,70	€ 0,30
Condotta notturna Polif.	€ 11,40	€ 11,80	€ 0,40
Scorta Diurna	€ 2,24	€ 2,40	€ 0,16
Scorta Notturna	€ 4,40	€ 4,70	€ 0,30
Scorta diurna AS	€ 2,99	€ 3,20	€ 0,21
Scorta notturna AS	€ 5,15	€ 5,50	€ 0,35
Kilometri doppio agente e A.U.	€ 0,11	€ 0,11	€ 0,00
kilometri agente solo	€ 0,30	€ 0,30	€ 0,00
Media impianto			
Pdm ( ex media impianto 1^ misura	€ 10,00	€ 12,80	€ 2,80
Pdm ( ex media impianto 2^ misura	€ 11,20	€ 12,80	€ 1,60
Pdm ( ex media impianto 3^ misura	€ 12,80	€ 12,80	€ 0,00
PdB ( exmedia impianto 1^ misura	€ 2,00	€ 4,50	€ 2,50
PdB ( exmedia impianto 2^ misura	€ 3,50	€ 4,50	€ 1,00
PdB ( exmedia impianto 3^ misura	€ 4,50	€ 4,50	€ 0,00

SCHEMA ORARIO PERSONALE DI BORDO										
Tipologia		CCNL AF			FS					
		Pax AV	Regionale	Pax Base	Pax AV		Regionale		Pax Base	
					Aziendale	RSU	Aziendale	RSU	Aziendale	RSU
Prestazioni	Diurna	10 h fascia 5.00 -24.00	10 h fascia 5.00 -24.00	10 h fascia 5.00 -24.00	10h fascia 5.00 -1.00	11 h fascia 5.00 -1.00 max 5 mese		10h fascia 5.00 -1.00		10h fascia 5.00 -1.00
	Notturna	8h	8h	8h	8h		8h		8h	
	Limiti notturno numerici	2 sett. 11 mese 79 anno	2 sett. 11 mese 79 anno	2 sett. 11 mese 79 anno						3 a settimana max 1 ora 2 volte mese
	Limiti notturni annuali				350 h		320 h		360 h	
	Servizio con RFR	9 h fascia 5.00 -24.00	8.30 h fascia 5.00 - 24.00	9 h fascia 5.00-24.00	9 h fascia 5.00 -1.00			8.30 h fascia 5.00 -1.00		9 h fascia 5.00 -1.00
	Durata R. F. R.	17h	16h	17h		18				
	Totale h R.F.R.	24h	24h	24h		30				30
Riposi	Numero RFR	5 mese 2 settimana	4 mese 2 settimana	5 mese 2 settimana						
	Riposo Anno	3538 h	3538 h	3538 h	3276 h		3420 h		3276 h	
	Riposo settimanale	48 h. ridurre a 35h 8 volte anno	48 h. ridurre a 35h 8 volte anno	48 h. ridurre a 35h 8 volte anno	In presenza di riposo qualificato ( no ferie e congedi sup. 7 giorni) 12 periodi con sab. e dom. mimimo 60 ore		In presenza di riposo qualificato ( no ferie e congedi sup. 7 giorni) 14 periodi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con sabato o domenica mimimo 48 ore	48 h. ridurre a 35h 8 volte anno purchè coincida sabato o domenica dopo una prestazione che termini entro 22.00 di V. o S. e quella successiva D. o L. dopo le 6.00	In presenza di riposo qualificato ( no ferie e cong. sup. 7 giorni) 14 periodi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con due giorni solari mimimo 60 ore	
	Riposo Giornaliero collocazione	Di norma al 6 <sup>a</sup> spostabile in azienda dal 4 <sup>a</sup> al 7 <sup>a</sup>	Di norma al 6 <sup>a</sup> spostabile in azienda dal 4 <sup>a</sup> al 7 <sup>a</sup>	Di norma al 6 <sup>a</sup> spostabile in azienda dal 4 <sup>a</sup> al 7 <sup>a</sup>	Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>		Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>		Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>	
	Riposo Giornaliero	14h fascia 5.00 - 24 .00 18h fascia 00.00- 5.00	14h fascia 5.00 - 24 .00 18h fascia 00.00- 5.00	14h fascia 5.00 - 24 .00 18h fascia 00.00- 5.00		14h fascia 5.00 - 1.00	11h tra due giornate di calendario fascia 6.00 -22.00 ( unica flex non valorizzata economicamente)	11 h fascia 5.00 - 24.00 14h fascia 5.00 - 1.00		14h fascia 5.00 - 1.00
Riposo Fuori Residenza	7 h	7 h riducibile a 6 purchè 6 ore fascia 0.00- 5.00	7 h riducibile a 6 purchè 6 ore fascia 0.00 -5.00				6 h purchè entrambi periodi collocati fascia 5.00 - 24.00			
Utilizzazione	Bse Operativa	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.		Attuale situazione di Trenitalia		Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	

Per il personale di bordo, ai fini della determinazione di tale indennità economica, l'attività di scorta si calcola dall'orario programmato di partenza del treno fino all'ora reale di arrivo, non comprendendo a tali fini i periodi di scorta interrotti da una pausa di almeno 15 minuti netti nei quali il PDB non deve effettuare attività a bordo o a terra.

SCHEDA ORARIO PERSONALE DI MACCHINA													
Tipologia	CCNL AF				TRENITALIA								
	Pax AV	Regionale	Pax Base	Cargo	Pax AV		Regionale		Pax Base		CARGO		
					Aziendale	RSU	Aziendale	RSU	Aziendale	RSU	Aziendale	RSU	
Equipaggio	MEC1 MEC2	MEC1 MEC2 MEC4	MEC1 MEC2 MEC4	MEC1 MEC2 MEC4	SONO CONFERMATI GLI EQUIPAGGI E LE UTILIZZAZIONI ATTUALMENTE IN VIGORE IN TRENITALIA EVENTUALI MODIFICHE SARANNO OGGETTO DI CONTRATTAZIONE CON LE OO.SS								
Prestazioni	Diurna	A.S. 8.30 h fascia 5.00 -24.00	Mec 1 Mec 4 8.30 Mec 2 10 h fascia 5.00 -24.00	10 h fascia 5.00 -24.00	05.00 - 24.00 MEC 2 10 h MEC 3/4 8.30 con pausa 30 minuti	A.S. estensione a 10h anche fascia 5.00 -1.00		Per riduzione RFR linee complementari 10 h MEC1/4 ed estensione 1.00 solo impianti associati, presidi e turni di zona.	MEC 2 10h e MEC1 8.30 fascia 5.00 -1.00		10h fascia 5.00 -1.00 e RFR MEC 2		MEC 2 estensione ore 1.00 ed elevazioni a 11h MEC 2 e 10h M3/4 10h fascia 5.00 -1.00
	Notturna	Fascia 0.00 - 5.00 Mec 1 7 h Mec 2 8 h	7h MEC 1 - MEC 4 8h MEC 2	Fascia 0.00 - 5.00 Mec 1 7 h Mec 2 8 h	0.00 - 5.00 Mec 2 8 h Mec 3 e 4 7h	8h		8h		8h		0.00 -1.00 e 4.00-5.00 elevazione 8 ore Mec 3/4	
	Limiti notturno numerici	2 sett. 11 mese 79 anno	2 sett. 11 mese 79 anno	2 sett. 11 mese 79 anno	3 sett. 3 <sup>o</sup> no consecutivo max 1 ora fascia 0.00 - 5.00 12 mese 79 anno						3 a settimana max 1 ora 2 volte mese		
	Limiti notturni annuali					350 h		320 h		360 h		390	
	Servizio con RFR	9 h fascia 5.00 -24.00 limiti notturni	8.30 h fascia 5.00 - 24.00 limiti notturni	9 h fascia 5.00- 24.00 limiti notturni	8 h fascia 5.00-24.00 limiti notturni	9 h fascia 5.00 -1.00			8.30 h fascia 5.00 -1.00		9 h fascia 5.00 -1.00		9 h fascia 5.00 -1.00
	Durata R. F. R.	17h	16h	17h	16h limiti diurni			18					
	Totale h R.F.R.	24h	24h	24h	24h			30			30h		30 h
Numero RFR	5 mese tra due riposi	5 mese settimana	5 mese settimana	5 mese 2 tra due riposi							6 mese	7 mese 3 tra due riposi	
Condotta	Continutiva MEC 2 6 ore MEC 1 5 ore Effettiva MEC 1 6.30	Continutiva MEC 2 5,30 re MEC 1 MEC 4 5 ore Effettiva MEC 1 5.30	Continutiva MEC 1 MEC 4 4.30 ore Effettiva MEC 1 MEC 4 6.30 Fascia 0.00-5.00	Continutiva MEC 2 6 ore MEC 3/4 5.30 (5.00- 24.00) MEC 3/4 5.00 (00.00-5.00) Effettiva MEC 3/4 6.30 AR 5.30 solo And. o Rit.		Solo per rientro in residenza e per max 5 servizi mese MEC 1 7 ore						Elevazione 30 minuti	
Riposi	Riposo Anno	3538 h	3538 h	3538 h	3538 h	3276 h		3420 h		3276 h			
	Riposo settimanale	48 h. ridurre a 35h 8 volte anno	48 h. ridurre a 35h 8 volte anno	48 h. ridurre a 35h 8 volte anno	48 h. ridurre a 35h 8 volte anno	Riposo qualificato ( no ferie e congedi sup. 7 giorni) 12 periodi con sab. e dom. minimo 60 ore		Riposo qualificato ( no ferie e congedi sup. 7 giorni) 14 periodi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con sabato o domenica minimo 48 ore	48 h. ridurre a 35h 8 volte anno purchè coincida sabato o domenica dopo una prestazione che termini entro 22.00 di V. o S. e quella successiva D. o L. dopo le 6.00	Riposo qualificato ( no ferie e cong. sup. 7 giorni) 14 periodi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con due giorni solari minimo 60 ore		Riposo qualificato ( no ferie e cong. sup. 7 giorni) 12 periodi con sab. e dom. minimo 60 h e 12 con sabato o domenica minimo 60 ore	
	Riposo Giornaliero collocazione	Di norma al 6 <sup>a</sup> spostabile in azienda dal 4 <sup>a</sup> al 7 <sup>a</sup>	Di norma al 6 <sup>a</sup> spostabile in azienda dal 4 <sup>a</sup> al 7 <sup>a</sup>	Di norma al 6 <sup>a</sup> spostabile in azienda dal 4 <sup>a</sup> al 7 <sup>a</sup>	Di norma al 6 <sup>a</sup> spostabile in azienda dal 4 <sup>a</sup> al 7 <sup>a</sup>	Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>		Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>		Tra il 4 <sup>a</sup> e il 7 <sup>a</sup> di norma al 6 <sup>a</sup>			
	Riposo Giornaliero	14h 5.00 - 24.00 18h 00.00- 5.00	14h fascia 5.00 - 24.00 18h 00.00- 5.00	14h 5.00 - 24.00 18h 00.00- 5.00	16h 5.00 - 24.00 18h 00.00- 5.00 22h dopo ciascun servizio nel caso 2 serv. nott. 18 h se 2 <sup>a</sup> seguito da RFR		14h fascia 5.00 - 1.00	11h tra due giornate di calendario fascia 6.00-22.00 ( unica flex non valorizzata economicamente)	11 h 5.00 - 24.00 14h 5.00 - 1.00		14h fascia 5.00 - 1.00		
	Riposo Fuori Residenza	7 h fascia 0.00-5.00	7 h riducibile a 6 purchè 6 ore fascia 0.00 5.00	7 h riducibile a 6 purchè 6 ore fascia 0.00 5.00	7 h fascia 0.00-5.00				6 h purchè entrambi periodi collocati fascia 5.00 - 24.00				7 h fascia entrambi fascia 0.00-24.00
Utilizzazione	Bse Operativa Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.	Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.		Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.		Attuale situazione di Trenitalia		Comune impianto. Rientro all'impianto di partenza con mezzi aziendali da dove decorre il riposo giornaliero.			

**Condotta continuativa:** quando, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, si svolge in servizio al medesimo treno o a più treni e comunque con modalità operative, comprese le attività accessorie e complementari, che non ne determinino le interruzioni di continuità descritte per la "condotta effettiva" nel capoverso successivo del presente alinea

**Condotta effettiva:** data, nell'ambito di uno stesso periodo di lavoro giornaliero, dalla sommatoria dei periodi di condotta continuativa di cui al precedente capoverso del presente alinea, interrotti da una pausa di almeno 15 minuti netti nei quali il PDM non deve effettuare operazioni al treno, ovvero da fermate di servizio in orario della durata di almeno 30 minuti, nelle quali però non sia prevista la sostituzione del mezzo di trazione. Tali interruzioni assorbono la pausa di cui al primo capoverso del precedente punto 1.12;

CCNL AF 2003			Nuovi Minimi					INCREMENTI ECONOMICI								ARRETRATI						
Livelli	Parametri	Minimi	Parametri	Minimi	Nuova Indennità di Funzione	A.P.	Totale	Incrementi Contrattuali					Passaggio 36/38		Tot. 2012	Totale	2009-2011		2012		Totale	
								2012 01.09	2012 01.12	2013 01.10	2014 01.10	Totale	Importo mese 80%	Totale Anno	Anno 2012	Regime	Importo	Totale	Importo	Totale		
Q Quad	171	€ 1.960,33	173	€ 2.024,10	€ 250,00	€ 137,29	€ 2.411,39	€ 80,47	€ 53,64	€ 40,23	€ 40,23	€ 214,57	€ 70,63	€ 1.059,48	€ 204,74	€ 285,21	€ 114,45	€ 1.602,29	€ 80,79	€ 646,30	€ 2.249	
	147	€ 1.685,21	152	€ 1.778,40	€ 130,00	€ 74,47	€ 1.982,87	€ 70,70	€ 47,13	€ 35,35	€ 35,35	€ 188,53	€ 60,72	€ 910,80	€ 178,55	€ 249,25	€ 98,39	€ 1.377,42	€ 69,45	€ 555,60	€ 1.933	
A - Dir	141	€ 1.616,43	147	€ 1.719,90		€ 1,59	€ 1.721,49	€ 68,37	€ 45,58	€ 34,19	€ 34,19	€ 182,33	€ 58,24	€ 873,60	€ 172,19	€ 240,57	€ 94,37	€ 1.321,19	€ 66,61	€ 532,92	€ 1.854	
B Tecnici	138	€ 1.582,02	140	€ 1.638,00		€ 3,78	€ 1.641,78	€ 65,12	€ 43,41	€ 32,56	€ 32,56	€ 173,64	€ 57,00	€ 855,00	€ 165,53	€ 230,64	€ 92,36	€ 1.293,08	€ 65,20	€ 521,58	€ 1.815	
	132	€ 1.513,24	134	€ 1.567,80		€ 2,61	€ 1.570,41	€ 62,33	€ 41,55	€ 31,16	€ 31,16	€ 166,20	€ 54,52	€ 817,80	€ 158,40	€ 220,72	€ 88,35	€ 1.236,85	€ 62,36	€ 498,90	€ 1.736	
			132	€ 1.544,40			€ 1.544,40	€ 61,40	€ 40,93	€ 30,70	€ 30,70	€ 163,72	€ 53,71	€ 805,59	€ 156,03	€ 217,43						
C Tecnici	127	€ 1.455,91	129	€ 1.509,30			€ 1.509,30	€ 60,00	€ 40,00	€ 30,00	€ 30,00	€ 160,00	€ 52,46	€ 786,84	€ 152,46	€ 212,46	€ 85,00	€ 1.190,00	€ 60,00	€ 480,00	€ 1.670	
			127	€ 1.485,90			€ 1.485,90	€ 59,07	€ 39,38	€ 29,53	€ 29,53	€ 157,52	€ 52,04	€ 780,66	€ 150,49	€ 209,56						
	125	€ 1.487,12	125	€ 1.462,50			€ 1.462,50	€ 58,14	€ 38,76	€ 29,07	€ 29,07	€ 155,04	€ 51,63	€ 774,48	€ 148,53	€ 206,67	€ 83,66	€ 1.171,26	€ 59,06	€ 472,44	€ 1.644	
	119	€ 1.415,76	121	€ 1.415,70			€ 1.415,70	€ 56,28	€ 37,52	€ 28,14	€ 28,14	€ 150,08	€ 49,15	€ 737,28	€ 142,95	€ 199,23	€ 79,65	€ 1.115,04	€ 56,22	€ 449,77	€ 1.565	
D Operator	117	€ 1.391,95	117	€ 1.368,90		€ 24,62	€ 1.393,52	€ 54,42	€ 36,28	€ 27,21	€ 27,21	€ 145,12	€ 48,33	€ 724,92	€ 139,03	€ 193,44	€ 78,31	€ 1.096,30	€ 55,28	€ 442,21	€ 1.539	
	111	€ 1.320,58	112	€ 1.310,40		€ 0,06	€ 1.310,46	€ 52,09	€ 34,73	€ 26,05	€ 26,05	€ 138,91	€ 45,85	€ 687,72	€ 132,67	€ 184,76	€ 74,29	€ 1.040,08	€ 52,44	€ 419,53	€ 1.460	
			110	€ 1.287,00			€ 1.287,00	€ 51,16	€ 34,11	€ 25,58	€ 25,58	€ 136,43	€ 45,03	€ 675,44	€ 130,30	€ 181,46						
Gener	100	€ 1.189,70	102	€ 1.193,40			€ 1.193,40	€ 47,44	€ 31,63	€ 23,72	€ 23,72	€ 126,51	€ 41,30	€ 619,56	€ 120,37	€ 167,82	€ 66,93	€ 937,01	€ 47,24	€ 377,95	€ 1.315	
	100		100	€ 1.170,00			€ 1.170,00	€ 46,51	€ 31,01	€ 23,26	€ 23,26	€ 124,03	€ 40,49	€ 607,41	€ 118,01	€ 164,53						

Il passaggio 36/38 e l'indennità cambio orario manovra confluiscono nel salario di produttività, quest'ultimo viene corrisposto per dodici mensilità nella misura dell'**80% con conguaglio a febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento**

Premio risultato 2010 -2011 retribuito 90% a Settembre e conguaglio a Novembre		
Parametri		Importi
A		€ 1.100,00
B		€ 1.000,00
C		€ 920,00
D		€ 920,00
E		€ 840,00
F		€ 800,00
G		€ 700,00
H		€ 700,00

Welfare
Il Gruppo FS stipula dal 01.01.2013 al costo medio per ogni dipendente di € 75 un'Assistenza Sanitaria Integrativa.

Nuovo valore ticket € 7,30

INDENNITA' CAMBIO ORARIO MANOVRA			
Liv. Prof	Posizione Retributiva	Anno	Mese
C	C1	€ 600,00	€ 50,00
D	D1	€ 570,00	€ 47,50
	D2	€ 550,00	€ 45,83
E	E1	€ 520,00	€ 43,33
	E2	€ 500,00	€ 41,67