

DOCUMENTO  
DOCUMENTO  
PROGRAMMATICO  
SAPPIEORSAS A



ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

Roma, 01 dicembre 2005

Roma, 01 dicembre 2005

## SOMMARIO

### *Pagina 3*

*PREMESSA*

1. *RELAZIONI INDUSTRIALI*
2. *SICUREZZA*

### *Pagina 4*

3. *FORMAZIONE*
4. *MERCATO DEL LAVORO*
5. *CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE*

### *Pagina 5*

6. *QUADRI*

### *Pagina 6*

7. *TRATTAMENTO ECONOMICO*
8. *OBIETTIVI*

### *Pagina 7*

9. *RIVENDICAZIONI ECONOMICHE*
10. *CONCLUSIONI*

**ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE**

## **PREMESSA**

Nell'ambito del gravoso contesto sindacale che vede impegnata la nostra organizzazione nella tutela della categoria dei ferrovieri, il SAPIE attraverso le sue professionalità, concepisce il presente documento con la finalità di evidenziare le problematiche ricadenti in ambito Manutenzione Infrastruttura.

## **1- RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le norme apportate dal CCNL del 16 aprile 2003 in ambito Relazioni Industriali, ovvero, la divisione in due fasi (informativa e contrattazione) delle Relazioni Industriali, ha prodotto lo "scollamento" da parte aziendale, da quello che dovrebbe essere un vincolo inamovibile, la contrattazione.

Attraverso l'interpretazione forzata e opportunistica della fase "informativa", l'Azienda opera in maniera unilaterale in merito a innovazioni produttive ed organizzative, con conseguenze di facile percezione.

Stesso *modus operandi* viene utilizzato a livello territoriale, dove è ormai consuetudine che l'Azienda riunisca le parti sociali solo a "giochi fatti" o paradossalmente solo previa richiesta delle stesse.

Capitolo a parte merita la condizione delle RSU, oramai relegate nel ruolo di "portavoce" delle iniziative aziendali, nonostante questi ultimi siano l'espressione della volontà e fiducia dei lavoratori.

## **2 - SICUREZZA**

Nonostante le continue richieste da parte sindacale, volte all'applicazione delle norme contrattualmente vigenti in merito alla sicurezza per il personale della manutenzione, R.F.I., per nulla persuasa dal crescente numero di infortuni sul lavoro anche con pericolose ricadute sulla sicurezza d'esercizio, continua a perseguire una politica di contenimento dei costi volta essenzialmente al fattore produttività.

La inosservanza da parte aziendale delle norme contrattuali vigenti, si ripercuote e in maniera amplificata, sul personale che quotidianamente svolge la propria attività lavorativa.

Il superamento dei limiti settimanali, mensili e annui delle prestazioni notturne, che in alcuni impianti è diventata una costante, la noncuranza delle più elementari norme prescritte dalla Istruzione e Protezione Cantiere, il ricorso smodato a prestazioni straordinarie, la mancanza di Dispositivi di Protezione Individuali idonei, nonché la scarsa formazione del personale, sono tutti

fattori equamente determinanti all'abbassamento degli standard di incolumità del personale operante in ambito Infrastruttura.

### **3 - FORMAZIONE**

L'ammodernamento tecnologico apportato sulla rete ferroviaria, e il varo delle nuove linee AV tecnologicamente avanzate, richiedono per indiscussi motivi, un alto indice di preparazione professionale.

Tuttavia, ad oggi la formazione o l'aggiornamento professionale in ambito manutenzione è mancante; ovvero, gli sporadici corsi di formazione professionale specialistica e/o sulla sicurezza istituiti da R.F.I., sembrano sempre più un atto dovuto da incombenze legislative e quindi concepiti in maniera scarsamente efficace.

La conseguenza di tale mancanza, è quella di avere personale impreparato dinanzi al "nuovo che avanza" e lascia presagire a future esternalizzazioni.

### **4 – MERCATO DEL LAVORO**

L'effetto del fenomeno "esternalizzazione", la drastica riduzione del personale, gli scarsi investimenti di R.F.I. nel settore manutenzione, per giunta ulteriormente ridimensionati dagli effetti della riduzione prevista dalla incombente Legge Finanziaria, la carente formazione professionale, nonché la mancanza della clausola sociale e del conseguente vincolo di applicazione del CCNL delle Attività Ferroviarie a tutte le imprese che operano in ambito FS, ha di fatto posto il personale dell'infrastruttura in una condizione di non competitività nei confronti dell'appaltatore esterno. La conseguenza di ciò, è che se fino ad un decennio fa le Imprese prestatrici d'opera in ambito manutenzione FS erano utilizzate in occasioni contingenti, oggi assistiamo, nostro malgrado, all'esternalizzazione anche delle lavorazioni c.d. "ordinarie".

Per di più, l'Azienda RFI ha rilasciato e continua a rilasciare, abilitazioni a personale non FS, autorizzazioni che, in sostanza, "svincolano" l'appaltatore nella fase di svolgimento della lavorazione, dal controllo diretto di personale FS qualificato.

### **5 - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**

L'alto livello di preparazione professionale richiesto al personale della Manutenzione Infrastruttura, operante su impianti sempre più tecnologicamente avanzati, oltre al gravoso carico di responsabilità che l'attività comporta, si "scontra" con la classificazione del personale regolamentata dall'art. 21 del CCNL delle Attività Ferroviarie.

La selezione per l'assunzione di nuovo personale è severissima e richiede il possesso del diploma di specializzazione tecnica con alta votazione, nonostante tutto, il profilo di Operaio Qualificato della Manutenzione, è relegato al terzultimo posto (livello F) della scala classificatoria del CCNL vigente.

Eppure, il primo garante della sicurezza d'Esercizio è proprio il personale della manutenzione operante nei vari ambiti di competenza.

- **Passaggi di livello**

Per il settore manutenzione il passaggio al livello superiore avviene attraverso la procedura dell'accertamento professionale, a seguito manifestazione di interesse.

Malgrado ciò, le competenze tecniche attribuite ad un determinato profilo professionale, vengono spesso "banalizzate". Un esempio concreto è la condizione del personale appartenente al livello F, spesso investito del ruolo di controllore delle attività lavorative, in palese incompatibilità con la declaratoria attribuita al suddetto livello (art. 21 CCNL A. F.). Per giunta, all'operatore che in pratica svolge mansioni superiori, non gli viene attribuito neanche il riconoscimento economico dovuto. Tutto ciò in contraddizione con altre realtà ricadenti in ambito FS, dove il passaggio al livello superiore avviene anche attraverso il metodo delle "mansioni superiori".

Tra le altre attività annesse alla Manutenzione Infrastruttura, ne esistono alcune dove la capacità decisionale e l'alto livello di professionalità sono requisiti indispensabili per la buona riuscita del proprio incarico, basta pensare agli Operatori Specializzati e Tecnici addetti al D.O.T.E./S.S.E., che a dispetto dell'inquadramento professionale di appartenenza, hanno l'onere decisionale sulla sicurezza d'Esercizio oltre che la responsabilità dell'incolumità altrui.

Tra l'altro, recentemente sono state emesse dalla Corte di Cassazione sentenze volte al riconoscimento del livello D per i suddetti operatori, proprio con le motivazioni già accennate e su questo esprimiamo soddisfazione, mentre rivolgiamo critiche a quelle sentenze che, in maniera contraddittoria, le hanno successivamente riformate, negando il diritto.

## **6- QUADRI**

Ad oltre un anno dall'accordo del 21.5.2004 che ha definito la nuova microstruttura, in molte Direzioni Compartimentali deve essere ancora completata la copertura di tutti i posti previsti dall'accordo.

Ciò comporta assegnazioni di avocazioni e/o interinati con carichi di lavoro e responsabilità raddoppiate per gli interessati, che non possono rifiutare di accettare l'incarico per di più senza alcun riconoscimento economico. E' indispensabile arrivare ad una regolamentazione dell'istituto dell'avocazione e dell'interinato al quale l'azienda potrà fare ricorso solo per situazioni di emergenza e comunque per un periodo di tempo limitato, da definire.

## **7 - TRATTAMENTO ECONOMICO**

Con l'avvento del CCNL del 16 aprile 2003, sono stati modificati alcuni elementi di retribuzione, ovvero, alcune delle competenze accessorie prima percepite, sono state convogliate nel salario professionale.

Tuttavia, gli importi individuati per gli Addetti alla Manutenzione Infrastruttura, ripartiti nelle varie graduatorie secondo il profilo di appartenenza, risultano economicamente tra i più modesti.

Gli importi di alcune competenze accessorie risultano oramai obsoleti, ad esempio la somma stabilita per la prestazione notturna (11 euro) è inadeguata, sia per la frequenza con cui si ricorre a tale prestazione, particolarmente per l'impegno psico/fisico che tale attività richiede.

Appare altresì opportuno, la rivalutazione di altre competenze accessorie ferme agli importi del CCNL del 91/92 (reperibilità, indennità tossici, galleria, sesto e settimo giorno lavorato), che per loro finalità debbono compensare l'impegno del lavoratore coinvolto in attività così gravose.

## **8 – OBIETTIVI**

- Ripristino di corrette e proficue Relazioni Industriali sia a livello centrale che a livello territoriale.
- Rivalutazione del potere di contrattazione delle RSU.
- L'osservanza da parte aziendale delle norme contrattualmente vigenti e di tutti gli ordinamenti ricadenti in ambito sicurezza, nello specifico: rispetto dell'orario di lavoro, particolarmente della normativa che regola il servizio notturno (art. 22 CCNL Attività Ferroviarie); rispetto delle norme previste dall'istruzione protezione cantiere; regolare fornitura di idonei Dispositivi di Protezione Individuale valutati secondo le reali esigenze del personale operante nelle molteplici realtà della Manutenzione Infrastruttura.
- Ripristino di idonei e proficui corsi di formazione professionale, rivolti innanzitutto l'accrescimento professionale, rispetto alle capacità richieste dalle nuove tecnologie apportate sulla rete ferroviaria.

## 9 – RIVENDICAZIONI

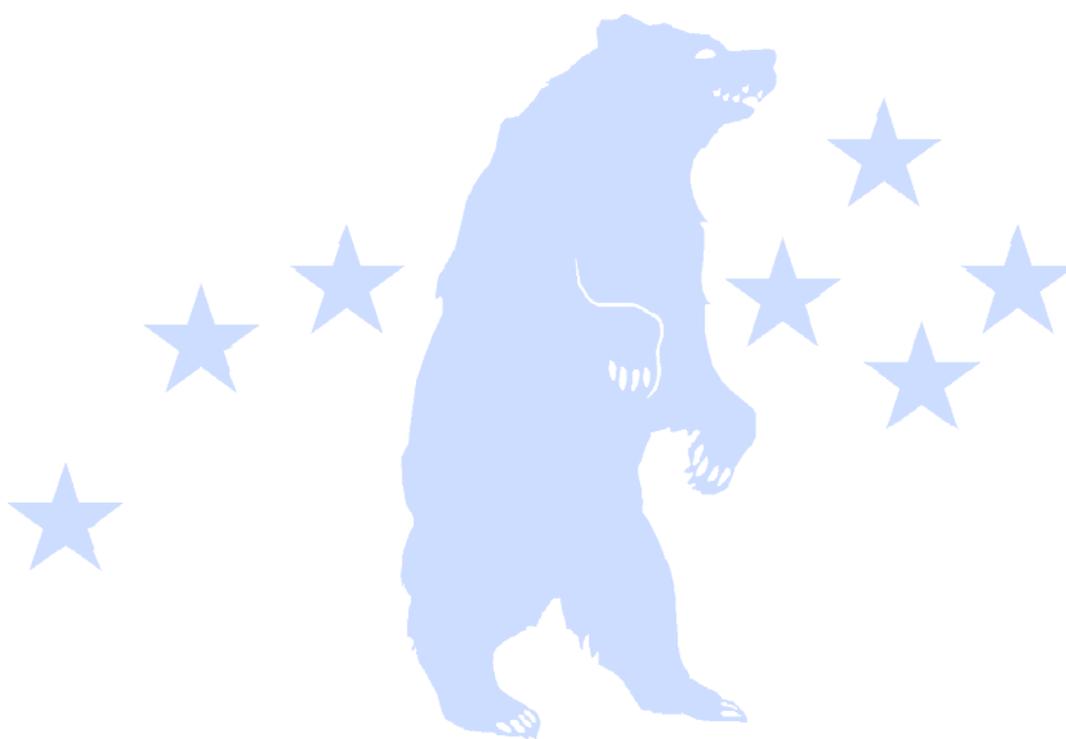
Il SAPIE Or.S.A, attraverso il supporto dell'Esecutivo Or.S.A, descrive di seguito gli obiettivi che intende perseguire anche in fase di rinnovo dei contratti di Confluenza, prossimo alla scadenza, e del CCNL delle A.F. in scadenza il 31 dicembre 2006.

- Recupero della competitività nei confronti delle Imprese appaltatrici, attraverso l'ampliamento degli organici presenti negli Impianti, l'ammodernamento delle strumentazioni in dotazione al personale e la tutela delle capacità professionali già in possesso del personale FS.
- Il rispetto delle competenze attribuite dalle declaratorie, secondo il profilo professionale di appartenenza e dove legittimo, il riconoscimento delle "mansioni superiori", utili anche per eventuali avanzamenti d'Area.
- La copertura dei posti "Quadro" vacanti, attraverso la professionalizzazione delle risorse già presenti in ambito manutenzione.
- La regolamentazione dell'interinato per l'Area Quadri, in termini di durata, responsabilità, limite del carico di lavoro e riconoscimento economico.
- la rivalutazione dell'inquadramento professionale (scala classificatoria) per i livelli D – E – F., sulla base dell'elevato livello di preparazione professionale posseduto dal personale della Manutenzione Infrastruttura.
- adeguamento del salario professionale per i livelli C – D – E – F sulla base delle tangibili competenze tecniche richieste agli operatori della M.I., nonché per la complessità del processo lavorativo.
- adeguamento economico delle indennità di seguito citate:
  - indennità cantieri notturni;
  - indennità di galleria;
  - indennità di 6° e 7° giorno lavorato;
  - compenso per reperibilità feriale e festiva.

## 10 - CONCLUSIONI

Fermo restando la persecuzione degli obiettivi già esposti, il SAPIE/Or.S.A., sarà sempre al fianco della Segreteria Generale OR.S.A., nei confronti della vertenza per la "conquista" del Contratto unico per tutte le Imprese operanti in ambito FS e quindi, nella lotta per l'ottenimento della *clausola sociale*, ritenendo questi obiettivi fondamentali per la risoluzione di tante vertenze oggi in atto.

Segreteria Nazionale SAPIE/Or.S.A.



## **ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE**