

## ***Presentazione***

Questa seconda edizione del testo sulla “Nuova normativa del lavoro e trattamento economico del personale del Gruppo FS” viene redatta dopo la sottoscrizione, avvenuta tra le parti stipulanti il CCNL, degli accordi del 23.6.2005 (v. *Appendice – Tavole 15 e 16*), con i quali:

- è stato rinnovato il biennio economico 2005-2006, con l’ulteriore incremento medio dei minimi contrattuali nelle misure mensili di € 40,00 dall’1.9.2005, di € 30,00 dall’1.1.2006 ed ancora di € 30,00 dall’1.9.2006;
- sono state definite, per il Gruppo FS, alcune questioni applicative del CCNL delle Attività Ferroviarie e del Contratto di Gruppo FS del 16.4.2003.

Come nella prima edizione, il lavoro che segue, propone ai lavoratori delle Società del Gruppo FS, per ciascun istituto, i testi contrattuali del nuovo CCNL delle Attività ferroviarie e del Contratto Aziendale di Gruppo FS e Accordo di confluenza allo stesso CCNL, sottoscritti il 16 aprile 2003 nonché quello relativo al rinnovo del biennio economico 2005-2006 sottoscritto il 23 giugno 2005.

I testi contrattuali proposti recepiscono, inoltre, gli errata-corrige apportati successivamente dalle parti (v. *Appendice – Tavola 1 bis*) ed il successivo accordo sindacale nazionale del 29.7.2004 relativo al rinnovo delle RSU e dei RLS (v. *Apprensive – Tavola 4*), mentre i commenti, in questa seconda edizione, tengono conto oltre che degli errata-corrige e dell’accordo sopra citato, anche dei chiarimenti sull’applicazione delle nuove discipline definiti dalle parti stipulanti con gli accordi sindacali nazionali dell’11.7.2003 (v. *Appendice – Tavola 1*), del 23.12.2003 (v. *Appendice – Tavola 2*), del 23.6.2005 (v. *Appendice – Tavola 16*) e dell’Accordo sindacale nazionale per la Società Trenitalia del 20.10.2003 (v. *Appendice – Tavola 6*), nonché dei nuovi provvedimenti legislativi successivamente intervenuti su alcune delle materie normate nel CCNL (ad esempio: il D.Lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro; i

DD.Lgs. n. 276/2003 e n. 251/2004, di riforma del mercato del lavoro, ecc.) e della nuova organizzazione di Trenitalia S.p.A.<sup>1</sup>.

Ogni articolo del CCNL viene offerto alla lettura, nel testo coordinato (CCNL e Accordo di confluenza), sotto forma di tavole, al fine di consentire, nell'eventualità di successive integrazioni e/o modifiche, di intervenire facilmente e rapidamente con i chiarimenti sul singolo argomento. I testi degli accordi più significativi richiamati nell'Accordo di confluenza sono riportati in Appendice al testo, in specifiche tavole.

Ciascuna delle tavole con i testi contrattuali riporta un commento che riassume i contenuti della nuova normativa, le principali novità introdotte rispetto alla precedente disciplina, i criteri generali di applicazione delle nuove norme con gli eventuali richiami alle disposizioni attuative nel frattempo già emanate.

Inoltre, alla fine di ciascuna tavola sono riportati, per una migliore comprensione dell'argomento, i principali riferimenti normativi (leggi nazionali, direttive europee, accordi interconfederali, accordi sindacali) cui la norma si ispira o dai quali trae origine.

In questa 2<sup>a</sup> edizione, le tavole su cui sono state apportate integrazioni e/o modifiche rispetto alla 1<sup>a</sup> edizione sono le seguenti: 1, 2, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 39, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 48, 50, 51, 53, 54, 58, 59, 62, 65, 66, 68, 69, 73, 74, 76, 77, 78, 80, 81, 83, 84, 86, 88, 89. E' stata aggiunta la tavola 91.

Inoltre, in Appendice sono state modificate le tavole 4 e 11 bis (ex 11) ed aggiunte le tavole 1 bis, 11, 13, 14, 15, 16 e 17.

Si ritiene utile, inoltre, riproporre qui di seguito le considerazioni, già svolte nella prima edizione, sulle condizioni di contesto nel quale si sviluppò e concluse la trattativa per la definizione del CCNL delle Attività Ferroviarie, con le principali novità introdotte.

\*\*\*\*\*

---

<sup>1</sup> I riferimenti alle Divisioni o all'UTMR di Trenitalia, riportati nei testi contrattuali devono intendersi così modificati:

Divisione Passeggeri = Direzione Generale Operativa Passeggeri (business Passeggeri Nazionale e Internazionale)

Divisione Trasporto Regionale = Direzione Generale Operativa Passeggeri (business Passeggeri Locale)

Divisione Cargo = Direzione Generale Operativa Logistica

U.T.M.R. = Direzione Operazioni Tecniche

Le decisioni assunte dall'Unione Europea e dal Governo italiano sul trasporto ferroviario, che hanno determinato l'avvio del processo di liberalizzazione nel settore, hanno reso indispensabile l'adeguamento delle regole che devono governare il sistema delle relazioni di lavoro ed i rapporti sindacali, in un mercato che si apre alle logiche della libera concorrenza.

Con questa premessa le parti hanno condiviso il comune obiettivo di costruire un contratto collettivo, per il settore ferroviario, che avesse la caratteristica di proporsi come contratto di riferimento per la pluralità di imprese che, in attuazione delle politiche di liberalizzazione, già operano ed opereranno in tutti i settori del trasporto ferroviario. A tal fine, le caratteristiche che il nuovo CCNL avrebbe dovuto avere erano le seguenti:

- essere un “contratto di mercato” che, attraverso la definizione di adeguate normative e di una coerente disciplina dei costi, fosse in grado di favorire lo sviluppo di tutte le opportunità proposte dal mercato;
- realizzare un assetto contrattuale coerente con quello adottato nei principali settori industriali in applicazione del Protocollo del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi, anche attraverso un nuovo sistema di relazioni industriali che fosse capace di garantire, con un più marcato coinvolgimento partecipativo dei lavoratori ed il rafforzamento del sistema di informazione e di consultazione del sindacato, un sistema di rapporti industriali trasparente nel quale rimanevano salvaguardate la reciproca autonomia e la distinzione di ruoli tra le parti;
- offrire alle esigenze del sistema produttivo tutte le forme di flessibilità di impiego che la legislazione subordina all'intervento dell'autonomia collettiva, nonché realizzare un assetto classificatorio selettivo ed adattabile alle diverse condizioni produttive, alle innovazioni tecnologiche ed agli assetti organizzativi;
- definire una struttura della retribuzione semplice, capace di cogliere le specificità presenti nel settore ma, nel contempo, di offrire trasparenza e certezza di esigibilità;
- adeguare le normative e gli orari di lavoro alle esigenze del mercato liberalizzato.

Il primo CCNL per le imprese esercenti attività ferroviarie, sottoscritto il 16 aprile 2003 tra Agens, Confindustria e le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SMA e UGL Ferrovie con

l'assistenza delle Confederazioni CGIL, CISL, UIL e UGL, e successivamente, il 14 luglio 2004 con l'ORSA<sup>2</sup>, realizza appieno le condizioni sopra enunciate, articolandosi secondo la tradizionale tripartizione dei contratti collettivi di lavoro del sistema confindustriale: parte obbligatoria, parte normativa, parte economica.

Esso disciplina, quindi, sia l'ambito delle relazioni industriali (parte obbligatoria), attraverso gli organismi paritetici di rappresentanza e tra singole imprese e organizzazioni sindacali stipulanti, a livello nazionale ed aziendale, sia le parti relative alla costituzione ed allo svolgimento del rapporto di lavoro (parte normativa ed economica) nelle quali, pur tenendo conto delle specificità proprie di un servizio a rete, quale quello ferroviario, operativo 24 ore al giorno per tutti i giorni dell'anno, si è realizzato, anche attraverso l'attuazione dei rinvii alla contrattazione collettiva previsti dalla vigente legislazione sulle singole materie, la semplificazione e la razionalizzazione delle previsioni normative contrattuali rendendole coerenti con quelle dei principali settori industriali.

Per il Gruppo FS il nuovo CCNL, unitamente al Contratto Aziendale di Gruppo e Accordo di confluenza al CCNL delle attività ferroviarie sottoscritto contestualmente al CCNL il 16 aprile 2003, rappresentano la transizione da un contratto aziendale, espressione della presenza esclusiva di un soggetto monopolistico in ambito ferroviario, ad un CCNL articolato secondo il modello delineato nel richiamato Protocollo del 23 luglio 1993, che si pone quale premessa e strumento regolatore nel nuovo mercato liberalizzato delle attività ferroviarie, a cui potranno riferirsi nuovi soggetti imprenditoriali, e che consente di abbandonare definitivamente logiche di natura pubblicistica.

In tal senso, il *Campo di applicazione* è molto semplice e lineare, indicando come destinatari del nuovo CCNL i dipendenti delle imprese che esercitano l'attività ferroviaria, che si estrinseca in due filoni principali: il *trasporto di persone e merci per ferrovia*, qualificato come attività diretta (il trasporto) ed eventualmente connessa (i servizi, che nel CCNL vengono indicati in via esemplificativa: manutenzione e riparazione dei rotabili, manovra dei carri, vendita dei servizi passeggeri e merci, ecc.); la *gestione della rete infrastrutturale ferroviaria*.

---

<sup>2</sup> Contestualmente alla stipula del CCNL e dell'Accordo di confluenza, l'ORSA ha anche accettato tutti gli errata-corrige, gli accordi di chiarimento o applicativi del CCNL e dell'Accordo di confluenza intervenuti fino al 14.7.2004.

Gli elementi fondamentali di cambiamento introdotti dal nuovo CCNL e dall'Accordo di confluenza nel Gruppo FS, riguardano:

il **Sistema di relazioni industriali**, che come già detto definisce una disciplina degli assetti contrattuali conforme ai principi del Protocollo del 23 luglio 1993, con articolazione della contrattazione su due livelli, il contratto nazionale (gestito da Agens) e la negoziazione aziendale (nazionale e territoriale), che gestisce in via esclusiva le erogazioni economiche concernenti il premio di risultato e, nei limiti degli eventuali rinvii stabiliti dal CCNL, alcune specifiche materie. Viene invece rafforzato il livello dell'informativa al sindacato, anche attraverso il sistema della partecipazione;

l'**Accesso al mercato del lavoro**, con la previsione degli istituti del part-time, del contratto a termine (introducendo per la prima volta, nella contrattualistica nazionale, la normativa di legge innovata a settembre del 2001) e del lavoro interinale che, sino ad oggi, avevano trovato solo una parziale o limitata applicazione, anche per effetto dei vincoli apposti negli specifici accordi tra le parti;

la **Classificazione del personale**, che rappresenta una discontinuità rispetto al precedente assetto che raccoglieva l'eredità di una disciplina di tipo pubblicistico. Il nuovo sistema classificatorio tiene conto dell'evoluzione delle professionalità attraverso l'individuazione di 8 livelli professionali e 11 parametri retributivi (a fronte delle attuali 5 aree professionali e 9 parametri retributivi) che consentiranno una migliore selettività e valorizzazione dei lavoratori, attraverso una chiara definizione di ruoli, competenze professionali e grado di responsabilità ed anche attraverso il superamento dei precedenti meccanismi (bandi e concorsi interni) che vincolavano gli sviluppi di carriera;

lo **Svolgimento del rapporto di lavoro**, con la definizione di tutte le norme di dettaglio concernenti i singoli istituti (malattia, infortunio, maternità, congedi, permessi e assenze, trasferimenti e mobilità individuale, lavoratori studenti, formazione professionale, ambiente e sicurezza del lavoro, tutela legale, tossicodipendenza ed alcooldipendenza, handicap, HIV, volontariato, pasti aziendali, divisa, doveri del personale, sanzioni disciplinari, ecc.) per allinearne la disciplina a quella dei principali settori industriali anche in coerenza con gli eventuali rinvii previsti dalla legge. In particolare: sono stati superati i vincoli in materia di mobilità (trasferimenti e mobilità individuale), con l'abolizione dell'obbligo di contrattare le piante organiche (cosiddette

“esigenze di personale”); è stato introdotto il regime del “comporto per sommatoria” nella malattia per cause comuni che prevede in via ordinaria, salvo i casi di malattie gravi per le quali è stabilita una tutela molto maggiore, la conservazione del posto per un periodo massimo di assenza retribuita pari a 12 mesi in un arco di 36 mesi;

***l’Orario di lavoro***, presenta modifiche di particolare rilievo, soprattutto per il personale di macchina e di bordo, per i quali la nuova normativa consente una più ampia saturazione degli orari contrattuali, anche attraverso l’introduzione di ulteriori flessibilità di orario contrattabili nell’ambito della trattativa per la definizione dei turni di servizio; recepisce la normativa europea in materia acquisita nel D.lgs. n. 66 dell’8.4.2003 in particolare con riferimento alle significative deroghe introdotte sul regime dei riposi giornalieri e settimanali; prevede la possibilità di ulteriori flessibilità di orario, che consentiranno una migliore e più razionale gestione delle risorse in funzione delle esigenze della produzione (multiperiodalità, lavoro settimanale anche su 6 giorni, superamento del vincolo dei 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì, orario spezzato). E’ stato unificato il criterio di riconoscimento del lavoro straordinario (abolendo, per il personale di macchina e di bordo, il regime dei “superi”); sono state introdotte, come nei principali contratti industriali, le festività soppresse; è stato rivisto, di conseguenza, l’istituto delle ferie rendendolo coerente con quello dei principali settori industriali. Peraltro, i nuovi istituti delle ex festività soppresse e dei permessi hanno consentito di mantenere complessivamente le attuali quantità;

***la Struttura retributiva***, che rispetto alla precedente presenta evidenti elementi di semplificazione, con la soppressione di molte voci accessorie non più coerenti con il nuovo contesto organizzativo e di mercato e con una composizione della retribuzione base composta esclusivamente da tre istituti: minimi, aumenti periodici di anzianità ed ERI (risultante dalla differenza, calcolata al 1° agosto 2003, tra vecchio stipendio + indennità integrativa speciale + EDR 31.7.1992 e nuovi minimi contrattuali). Alla retribuzione base si aggiungono le voci che tradizionalmente compongono una “normale” struttura retributiva: lo straordinario, il notturno, il domenicale e il festivo, il turno, la reperibilità e la trasferta.

Ulteriori elementi della retribuzione sono l’indennità di funzione per quadri e direttivi (livelli professionali A, B e C), il salario professionale (per tutti i livelli professionali), l’indennità di utilizzazione professionale.

Inoltre, per tutte le flessibilità aggiuntive dell'orario di lavoro, concordate a livello di unità produttiva, è previsto un regime di incentivazioni economiche teso a favorire il positivo esito del negoziato.

Gli incrementi contrattuali previsti, oltre agli importi “una tantum” erogati nei mesi di giugno e agosto del 2003, consistono in un incremento medio dei minimi contrattuali di 50 € mensili corrisposto dal 1° settembre 2003 e di ulteriori 35 € mensili a partire dal 1° luglio 2004, ed in un incremento medio della nuova “indennità di utilizzazione professionale” pari a 15 € mensili dal 1° gennaio 2004 e ad ulteriori 15 € mensili dal 1° settembre 2004.

La soppressione di numerose voci accessorie ha consentito, inoltre, la rivalutazione delle voci retributive tradizionali (notturno, domenicale, festivo, straordinario, turno, reperibilità, ecc.) ed il finanziamento della nuova indennità di funzione, del nuovo salario professionale e della nuova indennità di utilizzazione professionale.