

# FILT CGIL: PROGETTO IVU Rail

In due diversi incontri, 10 maggio e 15 giugno scorsi, Trenitalia ha illustrato il progetto IVU Rail, programma di gestione dei turni del personale ( PdM e PdB ). La sua realizzazione, in fase avanzata, presuppone la necessità di un'adeguata sperimentazione, che la contrattazione aziendale dovrebbe definire nelle modalità, nell'individuazione delle tipologie di traffico e magari anche nei siti dove avviarla.

Diversamente, Trenitalia ha scelto la strada più breve a prima vista, avendo di fatto deciso unilateralmente luoghi, tempi e modalità della sperimentazione del sistema .

Tutto questo, nonostante le Organizzazioni Sindacali avessero evidenziato che l'eventuale applicazione del sistema in costanza normativa avrebbe prodotto forzature inaccettabili.

Quindi al momento, non avendo alcuna possibilità di superare la normativa vigente era più logico rinviare l'apertura del confronto nell'ambito della discussione legata al rinnovo del CCNL. Purtroppo, l'accelerazione imposta unilateralmente e maldestramente ha prodotto una radicalizzazione delle posizioni e l'indisponibilità sindacale ad accettare forzature pesanti che producono malumori e preoccupazioni tra gli addetti.

Di fatto, Trenitalia, assumendosi questa grave responsabilità non ha ritenuto importanti le perplessità sindacali sull'effettiva operatività di questo strumento di gestione, legato a doppio filo con l'urgenza di innovare e condividere normative contrattuali non altrimenti spendibili.

Del resto, in almeno due passaggi, anche il dirigente preposto all'illustrazione dei meccanismi del sistema ha fatto esplicito riferimento all'urgenza di una revisione delle procedure negoziali che riguardano le modalità di ripartizione/gestione turni e quella delle richieste di assenza a qualsiasi titolo del personale dipendente.

La trasformazione dei turni da collettivi a personalizzati, anche in assenza di eventuali controlli e verifiche, genera ulteriori e diversi dubbi non ancora chiariti in sede di confronto sindacale. Ciò significa, in parole povere, che Trenitalia una volta eliminata l'obbligatorietà della contrattazione, avrebbe in disponibilità l'annullamento del confronto sindacale sulla ripartizione, le ferie d'ogni singolo lavoratore, la cadenza e la gestione del riposo settimanale.

In questo modo potrà assegnare direttamente ed unilateralmente ad ogni singolo agente il proprio turno di lavoro, per determinare le condizioni di una importante opera di fidelizzazione delle risorse umane.

Nel merito, come Filt Cgil abbiamo ribadito la nostra disponibilità a trattare la sperimentazione purché essa venga ricondotta nell'ambito del contesto normativo-contrattuale vigente.

Per le ragioni sopra dette, le modifiche richieste, incidendo pesantemente sull'attuale organizzazione del lavoro degli equipaggi non possono trovare applicazione in questo contesto e per tali ragioni l'eventuale sperimentazione, dovrà garantire l'espletamento di tutte le fasi di confronto sindacale convenute con la sottoscrizione del CCNL a tutt'oggi vigente.

## Aspetti normativi:

L'applicazione del sistema IVU Rail presenta diverse criticità, in programmazione e in gestione turni, tra queste, le più evidenti risultano essere quelle legate al ruolo del sindacato nei processi di sistema e quelle legate all'obbligo di utilizzare l'attuale normativa sull'orario di lavoro del personale contenuta nei CCNL, sia quello delle attività ferroviarie sia quello di confluenza FS.

In particolare alcune parti fondamentali delle attuali regole contrattuali verrebbero di fatto eliminate:

- La ripartizione dei servizi e la relativa fase di negoziazione a livello nazionale;

- La consegna del progetto turni in sede territoriale/RSU e relativa fase negoziale;
- La mancata contrattazione/esigibilità di tutte le flessibilità dovute all'assenza di accordo territoriale;
- Il superamento delle attuali regole contrattuali che regolano l'orario di lavoro del personale.

Una analisi approfondita porta, per i singoli aspetti sopra evidenziati, alle seguenti considerazioni:

- La contrattazione aziendale è definita al punto 2.14 dell'art. 22 del CCNL AF, nel quale sono depositati tutti i rinvii del CCNL alla contrattazione aziendale di secondo livello. Se ne deduce che la normativa del contratto aziendale FS è costruita sui rinvii in esso contenuti. I rinvii si distinguono in quelli direttamente disciplinati in attuazione del CCNL e quelli affidati alla contrattazione turni disciplinata al punto 2.8 del Contratto Aziendale FS.
- La procedura prevista al punto 2.8 dell'art. 14 del contratto aziendale FS disciplina modalità e contenuti della fase negoziale, compresi gli effetti in caso di accordo o disaccordo. La stessa, per quanto riguarda il punto di vista aziendale, cesserà con l'applicazione del nuovo sistema IVU Rail, anche in assenza di un nuovo accordo, eliminando di fatto tutte le fasi negoziali, nazionali e territoriali. In tale contesto diventerà impossibile esercitare qualsiasi azione di controllo o di verifica sulla correttezza dell'operato aziendale per la totale assenza delle necessarie informazioni e di strumenti idonei, a partire da quelli relativi alla produzione, alla consistenze di personale, ecc...

#### Riferimenti con il CCNL AF

In particolare il CCNL stabilisce che l'articolazione dei turni programmati per l'utilizzazione del personale di macchina e bordo vengano definiti nel corso di una specifica procedura negoziale (fino a 60 giorni per le aziende più grandi).

Nel corso di tale procedura a livello nazionale e/o territoriale trovano definizione le flessibilità previste ai punti 2.6.1, 2.6.3, 2.6.4, 2.7.1, 2.8.1, 2.8.2, 2.8.4, 2.10.1, 2.10.2, 2.10.3.a, 2.10.3.b, 2.11.c, 2° capoverso punto 2.5 dell'articolo 22 del CCNL AF.

Nel caso in cui dalla procedura negoziale non scaturisca un'intesa, l'Azienda attua progetti di turnificazione nel rispetto della normativa contrattuale.

Il sistema IVU Rail cancella a monte ogni possibile interlocuzione, in quanto non prevede la consegna degli allacciamenti di ripartizione e di tutto il materiale di supporto (produzione programmata ed assegnata, consistenze personale, allacciamenti e progetto turni) rendendo di fatto impossibile avviare qualsiasi confronto sia nazionale sia territoriale.

#### Riferimenti con accordo di Confluenza FS

Molto più articolata risulta la fase negoziale prevista dall'accordo di confluenza FS.

L'articolo 14 al punto 2.8 titola "procedura negoziale per la compilazione dei turni di servizio del personale di macchina e di bordo".

Nei punti seguenti è indicato il percorso che porta alla definizione di turni concordati negli impianti oppure delle relative procedure in caso di disaccordo.

Stabilito che il percorso avviene in maniera distinta per ogni divisione, l'Azienda fornisce alle Segreterie Nazionali i dati relativi alla nuova offerta commerciale programmata, comprensivi delle consistenze del personale negli impianti, dei report gestionali, della proposta di ripartizione dei volumi di produzione per ciascuna struttura territoriale, della proposta di ripartizione dei servizi

inter-unità produttiva, le relative richieste di flessibilità contrattuali e l'impegno di personale articolato per struttura territoriale.

Entro 30 giorni dall'entrata in vigore dei nuovi turni viene avviata la fase di negoziazione nazionale articolata per singola Divisione.

Le parti hanno la facoltà di concordare modifiche al progetto Aziendale di ripartizione e, in caso di accordo, avviare la fase di trattativa territoriale (20 giorni prima dell'attivazione dei nuovi turni) sulla base del progetto turni elaborato dalla Divisione.

In assenza di accordo entra in vigore il progetto turni Aziendale (ovviamente senza flessibilità), mentre in caso d'intesa tra le parti entrano in vigore i turni concordati, anche in sostituzione di eventuali turni Aziendali.

Il progetto IVU Rail non contempla alcuna fase di contrattazione, nazionale e territoriale/RSU, in quanto a tutt'oggi, nonostante il disaccordo sindacale, non è prevista la consegna di una proposta di ripartizione che contenga sia i volumi di produzione territoriale che i servizi inter-unità, così come non è previsto l'avvio delle trattative territoriali.

### Effetti sui turni

- Il progetto aziendale è costruito sulla durata mensile del turno (30 gg). Un'articolazione diversa, magari a 60 o 90 gg permetterebbe una maggiore visibilità del turno, sia in termini di programmazione che di gestione, risolvendo tra le altre cose anche le problematiche legate alla gestione di riposi, ferie ed altro ancora. Non a caso, la normativa in vigore è stata costruita in assenza di riferimenti contemplati dal sistema IVU e consente alcune elasticità che potrebbero essere artificialmente utilizzate per inasprire il lavoro con impropri recuperi di risorse.

### *Spostabilità del Riposo*

- Il riposo settimanale, viene di norma programmato il 6° giorno, ed è spostabile tra il 4° ed il 7° garantendo comunque, nella programmazione dei turni, la fruizione di 3.538 ore annue di riposo. Da un'attenta verifica sui turni in vigore nelle realtà territoriali interessate alla sperimentazione unilaterale del sistema, si rileva che anche questa norma rischia di essere stravolta. Per evitare questo è necessario che in fase di programmazione turni si garantisca la coincidenza del riposo con la domenica almeno una volta ogni sette. La spostabilità del riposo in presenza di richiesta ferie potrebbe, in ragione della mancata visibilità del turno, provocare un utilizzo maggiore di congedi rispetto a quanto avviene oggi. Per tali ragioni, non è accettabile lo spostamento del riposo in presenza di prenotazione del congedo.

### *Riposo Settimanale*

- Già dalle prime discussioni risulta problematica la verifica del rispetto delle 3.538 ore di riposo annuo, la media del lavoro settimanale, ecc... Per evitare il restringimento del riposo nel periodo estivo, si potrebbero riparametrare le ore annue di riposo su periodi più brevi (3 o 4 mesi).

### Qualità del servizio/Aspetti economici

Con l'entrata in vigore del sistema IVU, si potrebbero verificare nell'attribuzione dei turni disparità qualitative/quantitative tra il personale anche in relazione alla gravosità dei servizi, che in assenza delle giuste garanzie, creerebbe discriminazioni non più recuperabili dalla trattativa.

Anche l'aspetto economico può divenire rilevante se la suddivisione dei turni non avviene in modo corretto, in considerazione della forte penalizzazione economica dovuta allo svolgimento di taluni servizi (riserve, traghettaggi; ecc).

Niente infine potrebbe escludere ostracismi su determinati servizi, come niente potrebbe escludere il verificarsi di assegnazione di servizi economicamente penalizzati, magari sempre agli stessi agenti.

### Il ruolo del Sindacato

Il Sindacato ha svolto nel tempo un ruolo importante nella definizione dei turni del personale, anche se da qualche anno il gruppo dirigente di Trenitalia preferisce utilizzare turni non condivisi, che pur non contenendo flessibilità bloccano la trattativa.

Ad essere maliziosi si potrebbe sostenere che l'obiettivo aziendale è da tempo quello di esautorare il Sindacato del proprio ruolo, in questo caso legato ad una puntuale attività di garanzia e verifica della correttezza dell'operato aziendale, dalla trattativa nazionale di ripartizione, a quella sui singoli turni. Purtroppo non è un caso isolato, perché sempre più spesso il gruppo FS tenta di tagliare nella costruzione dei propri progetti organizzativi gli spazi di naturale competenza sindacale, alimentando di fatto il proliferare di azioni unilaterali, quasi mai condivise da quanti dovrebbero esserne gli utilizzatori finali.

Di fatto, Trenitalia, mantenendo costante l'obiettivo, ha forse trovato lo strumento giusto, infatti, con l'entrata in vigore del sistema IVU predispose le condizioni per la definizione di turni personalizzati, non accessibili alla visione del sindacato.

A questo punto, chiarito l'obiettivo aziendale, non resta che riconfermare la nostra totale avversione al metodo di confronto imposto, ritenendo ancora più urgente e necessaria, anche alla luce delle novità contenute nel sistema IVU, la garanzia del mantenimento delle specificità contrattuali, sia quelle legate alle procedure di ripartizione Nazionale (verifica/proposta di modifica allacciamenti e volumi di produzione, dati su consistenze e fabbisogni) sia quelle territoriali con OS Regionali/RSU. Magari con modalità diverse, magari attraverso l'introduzione di finestre di confronto nella gestione delle varie fasi della predisposizione/applicazione dei turni di servizio, allo scopo di continuare a garantire, domani come ieri, l'esercizio del ruolo e delle finalità proprie del Sindacato.

Senza queste semplici ma importanti modalità di esercizio del ruolo, qualsiasi azione prodotta da IVU o da altri strumenti di gestione delle risorse umane che danneggia il Sindacato non sarebbe accettabile.