Unione Sindacale di Base

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2008 - 2011

per la categoria degli autoferrotranvieri ed internavigatori e dei dipendenti dalle aziende private esercenti autolinee in concessione



, 23/09/2008

PERCHE' LA CUB TRASPORTI PROPONE UN RINNOVO CONTRATTUALE DEI SOLI AUTOFERROTRANVIERI!!!

La privatizzazione dei servizi pubblici, più che mai, sta puntando al Trasporto Pubblico Locale con l'unico fine vero di trasferire in mano privata imprese pubbliche. La recente modifica alla legge Marzano , tra l'altro, che non è fatta per la sola Alitalia, verrà estesa a tutti i settori industriali in difficoltà compreso il settore del TPL e questa riorganizzazione della normativa sulle crisi delle aziende è finalizzata a rendere più flessibile alle esigenze del mercato e della produttività soprattutto il futuro e le garanzie occupazionali dei lavoratori.

Ora sappiamo benissimo che la privatizzazione del Trasporto Pubblico Locale è senza mercato, perché si tratta di un servizio per il quale non c'è concorrenza, in quanto oggi le tariffe sono determinate "ufficialmente" dalla convenienza politica dei vari enti locali e non è stato risolto il nodo del reperimento delle risorse necessarie, risorse che in questi anni sono state sistematicamente ridotte anche solo considerando il non adeguamento all'aumento del costo dei combustibili e del costo più in generale dei servizi di TPL..... Una privatizzazione voluta esclusivamente per il ***giro di affari enorme, stimato in 23 miliardi di euro, che interessa centinaia di realtà tra municipalizzate, aziende speciali e consorzi gestiti dai Comuni, Province, già in larga parte diventate SpA.***

Purtroppo le esperienze passate non hanno insegnato nulla. ***Le privatizzazioni attuate sino ad oggi mostrano, con chiarezza, chi ci guadagna e chi ci perde: tra i primi i noti imprenditori Colaninno,Tronchetti Provera, gli Agnelli, gli immobiliaristi,nel settore dei trasporti i gestori degli scali aeroportuali e chi dirige e controlla le attività portuali ……. chi ci ha rimesso, come al solito, i lavoratori che hanno subito mobilità, licenziamenti, disoccupazione, precarietà e riduzione dei diritti.***

Questo scenario mette i lavoratori davanti al rischio reale di dover fare i conti con condizioni normative e salariali inevitabilmente peggiori per soddisfare la necessità delle imprese appaltatrici di essere competitive, con frantumazione delle attuali aziende pubbliche locali (altro che accorpamento delle aziende per fare massa critica) con precarietà, mobilità e licenziamenti magari preceduti di cessioni di rami delle stesse aziende.

Ora la proposta, avanzata da FILT, FIT,UILT, UGL e FAISA, di un rinnovo del CCNL unico per i settori del Trasporto Pubblico Locale e delle Attività Ferroviarie, di fatto, rischia di essere il "CAVALLO DI TROIA" con cui introdurre la triennalizzazione dei contratti e l'armonizzazione di questi al livello più basso possibile. Va chiarito inoltre che per settore delle Attività Ferroviarie va inteso il concetto più ampio in quanto il riferimento non è il CCNL dei ferrovieri ma il più variegato mondo degli appalti e delle imprese che operano in ferrovia quali le imprese di servizi che allo stato applicano il CCNL multiservizi. Inoltre esperienze recenti di contratti unici ci stanno a testimoniare la pericolosità di tali proposte apparentemente di unificazione del mondo del lavoro. Un esempio è il contratto unico del 2001 del settore "Federgasacqua" che a distanza di sette anni (7) ancora non è addivenuto alla definizione dei profili professionali .... cosicchè da sette anni (7) le aziende hanno avuto mano libera nell'assumere personale alle condizioni che meglio hanno ritenuto arrivando a definire la contrattazione assunzione per assunzione.

Dobbiamo, inoltre, prendere atto che si è esaurita anche la strategia che in questi anni ha visto ridurre la contrattazione integrativa ad una pura ricerca di strumenti di recupero di produttività a danno unicamente dei trattamenti normativi e contrattuali dei lavoratori con l'introduzione dei contratti atipici (part time, CFL, Co.Co.Co., interinali, stagisti, tirocinanti, sub affidamenti ….) sovente con scarso controllo da parte sindacale sul loro utilizzo, privilegiando e ricercando la flessibilità esasperata della prestazione lavorativa e usando come ricatto la perdita dei servizi o i subaffidamenti.

OCCORRE CONTRASTARE LA POLITICA DI SMANTELLAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI!!

Oggi bisogna determinare basi contrattuali certe per un vero rilancio del trasporto pubblico locale rivendicandone il valore sociale e di servizio indispensabile per i cittadini, una gestione che metta al centro delle attività non il profitto ma la socialità del servizio, la dignità e la tutela fisica ed economica dei lavoratori.

Il rinnovo contrattuale può, e deve, diventare l'occasione per confermare, e pretendere, il ruolo fondamentale e pubblico del Trasporto Pubblico Locale.

Va ripristinato e rivendicato il ruolo dei lavoratori e del sindacato non più in chiave concertativa, ma protagonista e partecipe nelle scelte. Tutto ciò rende necessaria una iniziativa forte dei lavoratori per rilanciare il servizio di Trasporto Pubblico Locale per tutelare e far avanzare i lavoratori come soggetto centrale e fondamentale del suo rilancio.

QUINDI IL RINNOVO CONTRATTUALE DEVE RIVENDICARE:

1. **Un tavolo per la definizione di un piano per un trasporto che deve rimanere pubblico;**
2. **L'unicità contrattuale del TPL superando la divisione contrattuale ASSTRA e ANAV;**
3. **La conferma dei due livelli negoziali: nazionale e aziendale, con la reintroduzione della contrattazione di integrativi aziendali non più limitati dall'accordo del 23 luglio '93;**
4. **L'inversione permanente del ricorso alle esternalizzazioni e sub-affidamenti;**
5. **Una più stringente definizione della sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, rivedendo l'accordo del 19 settembre 2005 sul trattamento di malattia e definendo il percorso e le regole per il riconoscimento dei lavori usuranti;**

PER LA PARTE NORMATIVA-ECONOMICA

1. **L'aggiornamento dei valori della indennità domenicale, festiva, notturna, turno disagiato, indennità percorrenza Km (macchinisti o tutti gli operatori di esercizio?), indennità percorrenza ore moto servizi lacuali, lagunari (piloti, capitani) reperibilità limitatamente alle categorie che attualmente sono sottoposte a tale istituto, comunque come già previsto da accordi vigenti demandati alla contrattazione di 2° livello, richiamo in servizio, maneggio denaro, (indicare altro);**
2. **La revisione del valore del buono pasto (tikets) (*in quanto o ci sono aziende che non viene erogato oppure con l'alibi del tetto esente da tassazione non viene mai adeguato quindi deve esserci una normativa generale nazionale e non lasciata come strumento in mano delle singole aziende),* garanzia di servizi mensa per tutti gli autoferrotranviari in azienda, monitoraggio e definizione qualità dei servizi di mensa;**
3. **La revisione a carattere generale delle modalità di assunzione e promozione;**
4. **La definizione massa vestiario: tipologia e quantità dei capi e revisione della contribuzione a carico dei lavoratori (*essendo obbligatorio indossare la divisa il costo dovrebbe essere a totale carico delle aziende o quanto meno va abbassata al quota di contribuzione a carico dei lavoratori*) definendo e normando la materia a livello nazionale al fine di armonizzare i comportamenti aziendali.**
5. **Il mantenimento del parametro al personale divenuto inidoneo alla mansione;**
6. **La possibilità di trasformazione delle festività lavorate, comprese le maggiorazioni,**

in equivalenti giornate di congedo e/o permesso retribuito in aggiunta alla spettanza annuale;

7. **Limitazione dell'uso dei "contratti atipici" ai soli casi strettamente necessari a risolvere situazioni contingenti e/o non programmabili, con definizione di percorsi orientati al recupero della professionalità acquisita con l'obiettivo, in prospettiva, della loro eliminazione;**
8. **La definizione di corsi di aggiornamento professionale e/o tesi al raggiungimento di specifiche abilitazioni in orario di lavoro; oppure su base volontaria, salvo richiesta scritta da parte del singolo lavoratore interessato, svolti fuori orario di lavoro con riconoscimento del tempo impiegato con permessi retribuiti;**
9. **La ridefinizione dei criteri minimi di sicurezza sul lavoro e individuazione delle migliori condizioni nell'esercizio dello stesso (istituzione di commissioni paritetiche aziendali per il monitoraggio e la valutazione del livello di sicurezza degli ambienti di lavoro, su dati concreti: infortuni sul lavoro, ecc.) "Il lavoro di tali commissioni deve essere propedeutico e necessario per la concessione dei servizi pubblici locali di linea" ;**
10. **Modalità di richiesta e concessione di ferie – congedi certa (*con recepimento della legge 66/2003 e successive modifiche per il settore*);**
11. **La ridefinizione della normativa part – time: ricerca di effettuazione della prestazione in un'unica frazione; in alternativa riduzione nastro; definizione di un criterio di utilizzazione strutturale e funzionale al servizio; modifica di quanto stabilito in tema di eccedenza oraria dall'attuale CCNL, della normativa sul lavoro straordinario; uguale normativa tra part – time e full – time a riguardo dello straordinario forzoso;**
12. **Definire e normare l'istituto della reperibilità sia per il personale operaio che dell'esercizio (*con verifica possibilità di abolire l'istituto per gli operatori di esercizio*) e comunque limitatamente alle categorie che attualmente sono sottoposte a tale istituto;**
13. **La consultazione preventiva su ogni modifica che riguardi tempi di lavoro; organizzazione del lavoro in generale;**
14. **La verifica annuale della necessità di personale e ripristino immediato della carenza con passaggio immediato a full – time di tutti i part – time, su base volontaria;**
15. **Il riconoscimento lavori usuranti;**
16. **La rivisitazione articolato contrattuale sul trattamento malattia personale dipendente al quale si applica il contratto autoferrotranvieri – internavigatori TPL-Mobilità.**
17. **Il superamento e abrogazione dell' "allegato A" al CCNL 27/11/2000 sulle DISPOSIZIONI INTEGRATIVE PER GLI ADDETTI AI SERVIZI AUSILIARI PER LA MOBILITÀ; loro collocazione, e regolamentazione, all'interno del CCNL TPL/Mobilità**

SALARIO

Recupero del potere di acquisto adeguando le retribuzioni alle esigenze reali delle famiglie. Si deve andare oltre alla sola richiesta dell'aumento riferito alla inflazione programmata (il misero ed offensivo 1,7% del governo) e – comunque – deve essere determinato dal momento del rinnovo diventando applicabile automaticamente allo scadere del biennio, senza la forfetizzazione a copertura del periodo di vacanza contrattuale, con un aumento di 100 euro uguali per tutti e 80 euro usando come parametro di partenza il parametro 158.

Per realizzare un reale aumento della paga base, è necessaria la corresponsione in busta paga dell'inflazione programmata e del **recupero salariale sulla retribuzione base**, formato dalla differenza tra l'inflazione programmata e l'inflazione accertata definendo i parametri di riferimento (esempio: energia, trasporti, ecc.) che pesano sui bilanci familiari. O occorre l'Introduzione di "un'indennità di carovita" che rivaluti, all'inizio di ogni anno solare, la retribuzione almeno del valore dell'inflazione programmata. La rivalutazione deve riguardare le voci che compongono la "retribuzione normale" di cui all'art. 6 CCNL 23/07/76 e s.m.i. ***La nuova indennità deve essere erogata per 14 mensilità e deve essere utile ai fini dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e utile anche ai fini del TFR.***

Occorre rivedere la suddivisione della nuova scala parametrale diminuendo gli anni di anzianità per l'acquisizione del parametro successivo.

E' necessaria **una perequazione normativa** a tutti i livelli e aziende del TPL.

RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA, ART.15 Testo Unico, Al fine di eliminare le attuali difformità derivanti dalla discordanza giurispridenziale formatasi, la retribuzione giornaliera ed oraria sia calcolata con il divisore 26/160 anziché 30/180.

SCATTI DI ANZIANITA' cadenza biennale al valore del 5% del minimo tabellare e con la progressione di carriera o di avanzamento parametrale, ricalcolo degli stessi sul nuovo livello

parametrale.

INDENNITA' LAVORO DOMENICALE l'attuale indennità deve subire una maggiorazione economica media pari a 2 ore di retribuzione normale, da considerarsi anche sulla media settimanale di lavoro. Tale indennità è aggiuntiva rispetto alla corresponsione dell'attuale indennità di lavoro domenicale.

PARIFICAZIONE TRATTAMENTI con l'Unificazione contrattuale della categoria, superando le attuali differenze tra le aziende associate ASSTRA e ANAV. Riallineamento dei trattamenti economici- nomativi al livello ASSTRA per tutti i lavoratori della categoria TPL – Mobilità, con mantenimento, ove esistenti, di trattamenti di migliore favore.

INQUADRAMENTO La riparametrazione imposta dal CCNL 2000/2003 ha introdotto veri e propri salari d'ingresso, producendo disuguaglianze, disattendendo le aspettative dei lavoratori. **Va ridotta la forbice parametrale con riallineamento dei livelli retributivi.**

Orario di lavoro e sicurezza si ritiene necessario specificare che ogni mutamento del contesto lavorativo e dell'organizzazione del lavoro, non può prescindere dal fine sociale e dal contesto del servizio pubblico del trasporto collettivo. Per questo è fondamentale legare **l'orario di lavoro alla sicurezza del personale**. Tale attenzione all'organizzazione del lavoro deve essere identica per coloro che per scelta trasformano il contratto di lavoro o sono assunti a part-time, ritenendo necessario che il loro salario possa essere, come la legge prevede, incrementato adeguatamente nello svolgimento di una ulteriore attività di lavoro.

Si rivendica una riduzione dell'orario di lavoro con l'obiettivo del graduale raggiungimento delle 35 ore per tutti i lavoratori del settore, sia al fine della tutela della salute, sia allo scopo di favorire nuova occupazione. La categoria per sua struttura ha già orari molto, troppo flessibili, specie per il personale viaggiante, va rigettato ogni suo inasprimento.

Per il P.V. la media lavorativa (compresi i tempi accessori) va calcolata su una turnazione non superiore alle 7 (sette) settimane, con il superamento dei 52 riposi costituzionalmente previsti, per un ottimale recupero psicofisico, salvaguardando le migliori condizioni aziendalmente già

contrattate.

L’orario ordinario di lavoro settimanale per i lavoratori turnisti deve essere di 38 ore.

La riduzione dell’orario di lavoro può essere attuata con la riduzione da 39 ore a 38 ore entro il primo biennio di valenza (2008/2009), con l’obiettivo del raggiungimento delle 35 ore che sarà oggetto di confronto in occasione del rinnovo del secondo biennio contrattuale (2010/2011).

LA DURATA DELLA PRESTAZIONE lavorativa giornaliera deve essere fissata in massimo h 6,30 per i servizi urbani, e in massimo h 7,00 per i servizi extraurbani. La prestazione settimanale deve essere calcolata nell’arco delle 7 settimane.

La massima flessibilità del turno deve essere prevista in non più di 1 ripresa per turno nell’arco di una giornata. Il nastro lavorativo non deve superare, comprensivi dei tempi di trasferimento, le 12 ore per le linee extraurbane e le 8 ore per quelle urbane puntando all’unificazione sia per le linee urbane che extraurbane al fine di avvicinarsi alle direttive Europee in materia per il settore trasporto pubblico non recepite dalla legislazione italiana. (Salvaguardando le condizioni di miglior favore)

IL LAVORO NOTTURNO (oltre la mezzanotte) del P.V. urbano, sub-urbano ed extra urbano deve essere compensato da un effettivo recupero psicofisico, con l’introduzione del doppio riposo settimanale.

PER IL TRATTAMENTO DI MALATTIA (visto l'infausto accordo del 2005 firmato da FILT, FIT, UILT, UGL e FAISA) va rideterminato del periodo di comporto per cui il lavoratore assente ha diritto alla conservazione del posto, elevandolo ulteriormente a 60 mesi nei casi di assenza dovuti a malattie gravi (oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, periodi di degenza e convalescenza determinati da interventi chirurgici, debitamente certificati secondo l’attuale normativa INPS) e non applicando il periodo di comporto per sommatoria durante il quale il lavoratore sarà corrisposta una indennità nella misura del 100% per i primi (36) mesi computata sulla retribuzione normale e al 60% per gli ulteriori mesi. L’indennità di malattia spetta al 100% per 12 mesi e al 60% per ulteriori 12 mesi.

PER LE MALATTIE PROFESSIONALI

Il principale riferimento giuridico da utilizzare è l'articolo 32 della Costituzione che tutela il diritto alla salute. A tale riferimento non può sottrarsi nessun datore di lavoro. Nell'ambito specifico, il lavoratore dei trasporti è sottoposto ai fattori inquinanti nell'esercizio stesso delle sue funzioni. I principali fattori di rischio per la sua salute sono: gli idrocarburi aromatici, le polveri sottili (PM10; PM2,5; PM 1), inquinamento acustico, esposizione all'azione dei campi magnetici, le vibrazioni per tutto il personale viaggiante. Va prevista contrattualmente la costituzione di una commissione coinvolgendo nell'esposizione e nella valutazione dei dati rappresentanti ed esperti di designazione sindacale per impostare il sistema di riferimento entro i dati dell'inquinamento ambientale che sono in forte peggioramento. Compito prioritario della Commissione è la raccolta di dati da poter confrontare con le storie lavorative dei soggetti interessati. Si stabilirebbe una politica della salute e della sicurezza sul lavoro di immediato riconoscimento da parte dei lavoratori.

SUI LAVORI USURANTI E' necessario rendere non usuranti tutte le mansioni non riconosciute tali per legge, umanizzandole: Riducendo il nastro lavorativo; garantendo le “cerniere” pasti e la fruizione del pasto stesso; riorganizzando il lavoro notturno; diminuendo, quindi, i carichi di lavoro, riconoscendo i tempi di sosta, i tempi di “trasferimenti” e di “viaggio”, i tempi di “cambio tuta/divisa” come orario effettivo di lavoro. A tal fine il personale viaggiante dovrà alternare periodi di guida con lo svolgimento di mansioni alternative, ad esempio la verifica dei documenti di viaggio, l'assistenza di linea, informazioni all’utenza (tutor) l’addestramento dei neo-assunti ecc.

PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO. Il Rappresentante per la Sicurezza deve essere eletto direttamente dai lavoratori rimanendo figura autonoma e distinta dalla RSU o RSA. Il Rappresentante per la Sicurezza deve essere eletto da subito indipendentemente dall’indisponibilità di qualche sigla sindacale. Gli RLS devono usufruire di almeno 8 ore di Permessi al mese per svolgere il loro mandato e le riunioni con le aziende devono essere a carico delle aziende.

PER IL PERSONALE INIDONEO è indispensabile modificare la normativa vigente in materia, prevedendo la riqualificazione a pari parametro di provenienza o, attraverso corsi di formazione, al parametro superiore. A tale scopo vanno individuati e garantite, a livello aziendale, fasce di ricezione (valvole di sfogo) del personale inidoneo nell’ambito degli organici funzionali. A livello istituzionale, andranno definiti percorsi per tutelare il lavoratore inidoneo (causa lavoro?), pensando anche, in **casi gravi** e d’impossibilità di ricollocamento all’interno dell’Azienda al pensionamento anticipato, che non pregiudichi economicamente la vita del soggetto.

PER I CONTRATTI ATIPICI I Contratti di apprendistato devono essere previsti solo per profili medio alti e, comunque, non potranno riguardare: I conducenti di linea assunti con Patente e Certificato d'Abilitazione Professionale o C.Q.C.; Gli operai specializzati con esperienza;

Potrà essere applicato con una durata non superiore a 12 mesi a: Conducenti di linea assunti senza patente o senza CAP o C.Q.C.; Operai qualificati senza esperienza (in assenza di prova attitudinale alla selezione).

Con una durata non superiore al periodo di addestramento e di acquisizione del "patentino elettrico" per: Conducenti di Tram e filovie, macchinisti di Metropolitane e treni assunti con patente e CAP o C.Q.C.; *Capotreno; Operatore di movimento e gestione*.

Il lavoratore neoassunto dovrà essere immediatamente inquadrato al parametro e nella qualifica prevista per la mansione, senza alcuna riduzione di punti parametrali, come previsto dall'attuale normativa.

Il lavoratore neo assunto, previa preparazione professionale, deve essere impiegato dalle Aziende con il preciso vincolo della trasformazione dello stesso in assunzione a tempo indeterminato. Concluso positivamente il periodo di formazione previsto, il lavoratore/lavoratrice dovrà acquisire tutti gli istituti previsti dai contratti nazionali ed aziendali, *ivi compresi i proventi economici derivanti dal PDR, in deroga al punto 3 comma 2 dell'accordo preliminare del CCNL 2000/2003 del 2/3/2000* .

Tutte le attività formative (stages, acquisizioni di abilitazioni varie, esami di guida ecc.) devono essere svolte all'interno dell'orario di lavoro.

IL LAVORO A TEMPO PARZIALE (part-time) deve essere esclusivamente in forma volontaria, privilegiando il personale già in forza che ne faccia richiesta, fissandone una scadenza non superiore ai 12 mesi, rinnovabile su richiesta esclusiva del lavoratore. Va regolamentato l'uso dello straordinario che comunque deve essere concordato con il lavoratore. Va regolamentato il regime dei riposi per il personale part-time. Per part-time della durata di 4 ore giornaliere va riconosciuto comunque il diritto al pasto o buono pasto.

IL LAVORO A TERMINE E LAVORO INTERINALE E' ammesso il ricorso a tale tipo di assunzione solo ed esclusivamente per eventi eccezionali ed improgrammabili e solamente in figure professionali marginali all'organizzazione aziendale. Tali lavoratori non devono,

comunque, superare il 5% dell'organico del reparto, settore.

PER GLI AUSILIARI ALLA SOSTA va prevista l'abrogazione dell'allegato al CCNL 27/11/2000 riguardante il trattamento contrattuale riservato a tali figure professionali. Equiparazione di tali figure professionali a quella dell'Operatore di Esercizio. Inserimento di tale figura nel profilo professionale dell'O.E. Utilizzo di tale postazione lavorativa anche per ricollocare eventuale personale dichiarato inidoneo alla guida *o proveniente da inidoneità dalle qualifiche di macchinista, capotreno o operatore di movimento e gestione ed in generale lavoratori provenienti dal percorso professionale di capostazione*.

PERSONALE VIAGGIANTE e **Decreto Legislativo 151/03 dopo la conversione in legge (Patente a Punti).**

Il decreto introduce sanzioni che possono incidere anche sulla sfera personale e pertanto si richiede una nuova normativa a tutela degli Operatori che conducono mezzi aziendali (anche con giornate di formazione dedicate in orario di lavoro e corsi aziendali gratuiti per il recupero dei punti persi).

A livello istituzionale deve essere ricercata la possibilità del conseguimento della "patente di servizio", ad esempio su modello britannico, anche alla luce dell'emanazione dei decreti attuativi sulla C.Q.C. e dei conseguenti punti annessi alla stessa.

Il costo della conversione del C.A.P. in C.Q.C. deve essere a totale carico delle aziende.

I corsi di riqualificazione per il rinnovo della C.Q.C. devono essere a carico delle aziende.

Le stesse devono essere, se occupano più di 70 dipendenti, abilitate, come concessionarie, alla effettuazione dei corsi di riqualificazione per il rinnovo della C.Q.C.

A riguardo del RAPPORTO CON GLI UTENTI

Deve essere prevista l'istituzione di corsi di lingua inglese (in orario di lavoro) per tutto il personale di *front-line*.

PER LA TUTELA DEI PORTATORI DI HANDICAP

Deve essere prevista l'introduzione della flessibilità di orario e concessione di permessi retribuiti e non retribuiti, anche attraverso il recupero delle ore lavorative non effettuate, per lavoratori, genitori e figli di portatori di handicap e per i dipendenti disabili.

SUL DIRITTO ALLO STUDIO

Deve essere prevista e regolamentata a livello aziendale l'estensione agli studi universitari di quanto previsto dall'art.10 della legge 300/70 e dovranno essere previsti orari particolari in base alle reali esigenze dello studente.

SULLE PARI OPPORTUNITA'

Va richiesta la realizzazione dei servizi igienici per il personale viaggiante femminile, in un settore fortemente caratterizzato dalla presenza di personale maschile.

E' Importante intervenire nella funzione sociale della maternità e della paternità, sviluppando nel contratto nazionale quegli aspetti che si sono mostrati di difficile integrazione con la gestione del servizio pubblico, individuati i quali, si rimette la materia alla contrattazione di secondo livello.

In analogia ad altri contratti di lavoro deve essere garantita, durante il periodo tra il primo anno di vita del neonato o dal primo anno di affidamento, fino al terzo completo, la retribuzione fino a 30 giorni fruiti annuali come permesso per malattia del bambino, ferma restando nella disponibilità di tali giorni la disciplina legale.

In relazione al testo unico sulla maternità e paternità, D.Lgs 151/2001, si devono ricercare – sempre nella contrattazione di secondo livello - soluzioni rotative del personale in astensione obbligatoria, periodo di maternità e riposo per allattamento, che preservino la funzione sociale dell'essere genitori con la realtà lavorativa della gestione del movimento.

Occorre, inoltre, costituire un Osservatorio Nazionale per le politiche per le pari Opportunità, che realizzi nelle aziende di trasporto, l'eliminazione reale delle discriminazioni dirette e delle discriminazioni indirette. Detta politica dovrà essere applicata sia nelle assunzioni sia nella crescita delle professionalità nei vari settori tra i lavoratori.

Occorre, inoltre, predisporre un riferimento nazionale per l'elaborazione di una disciplina di buone prassi e per la neutralizzazione di atti di molestie e di mobbing tra lavoratori.

PER IL CODICE DISCIPLINARE

Lo sviluppo professionale non può essere lasciato alla discrezionalità delle direzioni aziendali.

A questo riguardo si individua nella stesura di un regolamento professionale aziendale, lo strumento idoneo a garantire lo sviluppo professionale del personale, nell'ambito dell'organico operativo concordato con le aziende.

Gli anni svolti in precedenti qualifiche, concorrono alla determinazione del periodo per il raggiungimento del parametro successivo.

SU QUESTE PROPOSTE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE SIAMO A PROPORRE CONFRONTO E MOMENTI DI APPROFONDIMENTO IN PREVISIONE DELLO SCIOPERO DICHIARATO DALLA CUB TRASPORTI PER IL 30 SETTEMBRE 2008!!!

IL RINNOVO CONTRATTUALE NON E' UNA PARTITA A DADI RIGUARDA IL NOSTRO FUTURO!!!

MARTEDI' 30 SETTEMBRE

SCIOPERA

CON IL SINDACALISMO DI BASE

settembre 2008

CUB Trasporti Nazionale

30173 VENEZIA Via Camporese, 118 Tel – Fax 0415312250

www.trasporti.rdbcub.it - *E-Mail:info@venezia.trasporti.rdbcub.it*