

*... definire i diritti lesi e i punti ancora oscuri di un articolato contrattuale che ... mostra le proprie incongruenze e insufficienze che, le parti stipulanti, hanno l'obbligo di dipanare e colmare con solerte attenzione*

# Notiziario NTV

## Il punto sull'applicazione del Contratto Collettivo di Lavoro e della normativa generale

La FAST FerroVie, congiuntamente alle altre sigle sindacali, ha richiesto un urgente incontro alla dirigenza di NTV, per affrontare e risolvere quelle tematiche che, nell'incontro del 17 gennaio u.s., il rappresentante aziendale ha dichiarato di non essere in grado di trattare esaurientemente; in quanto, essendo essi, argomenti inerenti l'applicazione di articolati contrattuali o normativi, per NTV, bisognavano, da parte datoriale, della presenza di diversi referenti.

In ogni caso, raccogliendo le svariate segnalazioni giunteci in merito, riteniamo utile il tentativo di fornire un dettagliato punto della situazione finalizzato a definire i diritti lesi e i punti ancora oscuri di un articolato contrattuale che, come sempre, nel momento in cui si confronta con l'estesa casistica della sua applicazione, mostra le proprie incongruenze e insufficienze che, le parti stipulanti, hanno l'obbligo di dipanare e colmare con solerte attenzione.

1) Da più parti ci è giunta notizia che, nelle più disparate occasioni, ai

dipendenti sono state imposte deroghe normative e/o contrattuali, sulla base di non ben definite cause di forza maggiore, le quali, in ogni caso, non trovano riscontro alcuno negli accordi e negli articoli del CCL.

E' questo il motivo per cui, innanzitutto ci occorre segnalare che tale comportamento è un palese abuso da parte di chi comanda i suddetti sforamenti, da perseguire e non certo da assecondare o tollerare, in secondo luogo, qualora NTV avesse necessità di individuare delle deroghe, dovrebbe porle al vaglio dei lavoratori e dei loro rappresentanti, quindi con loro vedere se riesce a contrattare le tipologie, i limiti e i consequenziali riscontri economici attinenti a una simile integrazione contrattuale;

2) Una volta definite l'entità numeriche delle giornate di ferie e permesso spettanti a ogni singolo dipendente di NTV, per poter far sì che un tale strumento contrattuale, indispensabile per ga-

rantire livelli di vita sociale accettabile, sia funzionale al suo scopo, bisogna che il lavoratore sia messo in grado di poter, in qualche modo, programmare la fruizione di tali giornate in cui risulta essere libero dal servizio.

Ecco che diventa indispensabile convenire con l'Impresa la maniera in cui, l'oggettiva necessità suddetta, può riuscire a coniugarsi con la contrapposta esigenza Societaria di non avere cali di produttività ed efficienza.

D'altro canto è pur vero che è un preciso dovere societario programmare un puntuale programma di "smaltimento" delle giornate di ferie o permesso spettanti a ogni dipendente, per far sì che ne abbia a poter godere nell'anno di scadenza.

Da questi tre asserti consegue la necessità di una determinazione condivisa delle modalità e delle tempistiche di prenotazione atte ad assicurare una utile e funzionale concessione delle ferie e dei per-

*... impedisca di doversi far carico, nel volgere di quattro giorni consecutivi, di ben 60 ore di lontananza dalla propria dimora, nella scongiura di una eventualità mai presa in considerazione, difficilmente concretizzabile e di dubbia produttività ...*

messi nonché il giusto preavviso con il quale si fornisce al dipendente la garanzia della loro fruizione;

- 3) Entrando nel merito dei Riposi Fuori Distretto, ci appare a dir poco provocatoria l'interpretazione aziendale del concetto di consecutivo.

Il voler accostare, in una interpretazione rigidamente lessicale, tale aggettivo al riposo invece che al servizio completo, trasforma una trattata e convenuta tutela per il personale (cioè quella che gli impedisca di doversi far carico, nel volgere di quattro giorni consecutivi, di ben 60 ore di lontananza dalla propria dimora), nella scongiura di una eventualità mai presa in considerazione, difficilmente concretizzabile e di dubbia produttività come quella di tre servizi di condotta e scorta (5 o 6 ore massimo accessori compresi), disgiunti da due RFD di almeno 7 ore e che abbiano un impegno globale non superiore a 30 ore; mai visto o sentito nominare nulla di simile!

- 4) Un elemento sul quale occorre fare immediatamente chiarezza è il concetto di vestizione

di turni.

Un termine contrattualmente inesistente ma, malgrado ciò, abusato dalla dirigenza aziendale quasi a significare che esista una terza fase, tra la programmazione e l'effettuazione del servizio, che le dà diritto di utilizzare non bene specificate elasticizzazioni normative.

Se così fosse prima si sgombra il campo dagli equivochi e meglio è per tutti.

I limiti di lavoro esplicitati dall'articolato contrattuale ovviamente parlano sempre di programmazione ma si guardano bene dal fissarne la tempistica; questo avviene perché tutto ciò, inerente allo stesso, che si antepone all'effettuazione del servizio è programmazione e non può essere altrimenti.

Qualora NTV avesse bisogno di qualcosa di diverso sarebbe un'innovazione contrattuale e come tale va trattata e convenuta con gli stipulanti il CCL e gli accordi ad esso correlati.

- 5) Una casistica che investe il PdM e il PdB è quella del servizio di riserva e più propriamente quella del riposo giornaliero o settimanale che lo segue. Nello specifico, ci è stata segnalata la gros-

sa criticità come quella della trasformazione del riposo giornaliero programmato da riposo giornaliero nel distretto a riposo fuori distretto, ciò a seguito della sostituzione di un collega comandato ad un servizio con tale caratteristica.

Una cosa che non è prevista e che non è possibile perpetrare, dato che nel momento in cui il servizio viene comandato con esso viene definito anche il tipo e l'entità del riposo allo stesso è correlato in programmazione e dal quale conseguono, poi, il rispetto dei limiti contrattualmente previsti.

Non è previsto in nessuna norma la possibilità che un lavoratore vada a lavorare e non abbia idea di quando tornerà a casa, se dopo 10 o 30 ore.

Le incapacità di programmazione dell'impresa non possono ricadere sul capo dei lavoratori e sulla loro vita sociale, già così provata dall'atipica turnazione propria di questi mestieri.

Gli strumenti contrattuali sono più che sufficienti, basta adoperarli senza estremizzazioni o mistificazioni strumentali.

- 6) Assodato che al punto 1.a dell'articolo 16 dell'allegato 2A al

CCNL di 2° livello le parti hanno convenuto che la "settimana lavorativa" si computa dalla domenica al sabato successivo, occorre ancora definire congiuntamente, azienda e OO. SS., le modalità e gli strumenti atti a garantire la possibilità, sia ai dipendenti, sia ai loro rappresentanti, di verificare il rispetto aziendale dei limiti contrattualmente previsti nella programmazione dei turni del personale, nonché della garanzia della fruizione del monte ore annuo di riposo settimanale e del limite massimo di lavoro settimanale previsti nello stesso articolo.

Una particolare attenzione va dedicata alla costruzione grammaticale della frase del CCL relativa al riposo settimanale, nella quale si evince che la programmazione, da intendersi così come specificato al precedente punto 4), deve garantire la fruizione di un determinato monte ore annuo, che è cosa ben diversa dal programmare un determinato monte ore annuo.


Nello stesso tempo, occorre anche definire le modalità e gli strumenti atti a scongiurare, in caso di prestazioni rese nelle giornate di riserva che risultino essere eccedenti all'impegno precedentemente programmato per le

stesse, il superamento del limite massimo di lavoro settimanale previsto nello stesso articolo.

In buona sostanza, nel computo dei valori inerenti la settimana in cui è presente uno o più servizi di riserva, questi vengono conteggiati con un valore medio standard. Succede poi che, quasi sempre, in questi giornate la programmazione a ridosso dell'effettuazione del servizio preveda giornate con valori superiori che, però, a questo punto non vengono riconteggiati nella nuova programmazione settimanale e mensile ma trattati alla stregua di un ritardo del treno in arrivo o di una soppressione parziale del servizio sopraggiunta dopo l'inizio dello stesso.

Tutto questo comporta il fatto che, laddove tale sotterfugio fosse consumato quando la programmazione è già prevista al limite delle ore permesse dal CCL (come nella maggior parte dei casi), la stessa rischia sistematicamente di sfiorare i limiti contrattualmente previsti, obbligando illecitamente il personale a rendere prestazioni oltre l'orario di lavoro massimo dovuto (retribuito?).

7) Il PdM e il PdB che, a causa del ritardo dell'ultimo treno previsto dal



Sig. Vincenzo Multari  
FAST FERROVIE  
Segreteria Nazionale

Roma, 16 gennaio 2013

Diamo un doveroso riscontro alla Vostra lettera del 21 dicembre 2012 confermando, innanzitutto, la nostra volontà a far sì che l'attività quotidiana sia sempre coerente con la nostra Carta dei Valori in cui si attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa in azienda e di come la sicurezza del servizio offerto costituisca una priorità.

Dalle verifiche effettuate è risultato come l'operato dell'azienda sia stato coerente a tali valori. Di seguito provvediamo per ciascuna Vostra osservazione a riportare quanto da noi rilevato.

**- Orario Settimanale**

La programmazione turni non ha mai previsto superamenti del limite di 38 ore di lavoro settimanale calcolate come media quadrimestrale nei periodi specificati nell'articolo 16 dell'allegato 2A del Contratto Collettivo di Lavoro NTV. Durante il periodo di Ramp-Up, essendo stato necessario programmare n.4 diversi turni causa attivazione progressiva dei servizi commerciali, tale media è stata pesata rispetto ai giorni di validità dei singoli turni al fine di essere sempre certi del suo rispetto.

Alla programmazione turni si sta applicando un criterio di verifica della prestazione massima settimanale di tipo rotativo. In particolare, a partire da ciascuna giornata di servizio che costituisce il turno ciclico giornaliero, si verifica che il Personale non lavori più di 44 ore per i successivi sette giorni qualsiasi sia il modo di intendere la decorrenza della settimana lavorativa (da Domenica a Sabato, da Lunedì a Domenica, da Sabato a Venerdì, ecc).

E' consuetudine, a seguito della vestizione del turno, in caso si prefigurino per errore del possibile sfioramento del limite massimo della prestazione settimanale, individuare soluzioni atte a riportare tale prestazione entro i limiti contrattuali e, sempre e comunque, condividere con la risorsa le soluzioni possibili.

Nei mesi di Dicembre e Gennaio anche a causa dell'imprevisto allungamento di alcune tracce orarie, intervenute a seguito dell'attivazione dei servizi, si sono verificati casi singoli di sfioramento del suddetto limite di pochi minuti e peraltro solo su alcune combinazioni rolling. Tale fattispecie cesserà totalmente con la nuova programmazione di febbraio.

**- Riserva**

Nell'attività di "riserva", di cui alla lettera "a", parte 2 (disciplina speciale per il personale di macchina e di bordo), contenuta nell'articolo 16 (orario di lavoro) dell'allegato 2A del

CCL-NTV, si definisce che "il Personale è presente nell'impianto e a disposizione dell'Azienda per l'eventuale esecuzione di un'attività di condotta o di scorta, anche eventualmente svolgendo attività complementari, correlate e accessorie alla mansione prevalente". Pertanto, da tale definizione, è chiaro che il lavoratore inizia il proprio turno di riserva presso l'impianto di appartenenza, ma non si evince che esso "deve poter rientrare necessariamente entro la stessa giornata - nel luogo ove ha iniziato la sua prestazione". La vestizione mensile dei turni del Personale prevede in alcune giornate, ovvero in base alla disponibilità di risorse aggiuntive rispetto a quelle necessarie per la copertura dei turni programmati, dei turni di riserva.

Tali turni di riserva vengono programmati, nel rispetto delle ore di riposo sia settimanali che giornaliere, per ovviare eventualmente alle seguenti problematiche:

- Sostituzione di altro Personale improvvisamente assente (che, in alcuni casi, avrebbe dovuto effettuare servizio con RFD);
- Copertura parziale dei servizi di altro Personale che in Gestione Operativa accumulano ritardi;
- Copertura di inivi straordinari di materiale viaggiatori vuoto o locomotive.

Tutte situazioni sempre e comunque non prevedibili/programmabili.

La prestazione della riserva non eccede mai le 10 ore. Nel momento in cui il Personale viene chiamato in servizio, alla riserva subentra l'attività di condotta/scorta. Nella fase di vestizione del turno vengono definite sia la fascia oraria di utilizzo dei turni di riserva sia gli orari di inizio e fine turno nel rispetto delle ore di riposo precedenti e successive, sempre cercando di mettere nelle condizioni il Personale di poter pianificare la propria vita privata e non essere soggetto ad improvvise variazioni e stravolgimenti.

**- Riposo fuori distretto**

Nella programmazione dei turni non si sono mai superati i limiti contrattuali. A valle del processo di vestizione dei turni, nel caso in cui si prefigurino casi di sfioramento, questi vengono sempre ricondotti entro i limiti contrattuali, a meno di situazioni eccezionali e comunque sempre a seguito di specifici accordi con la risorsa interessata.

Infatti, nei soli mesi di dicembre e gennaio per massimizzare il piano ferie, si è fatto ricorso in un limitato numero di casi, al 6° riposo fuori distretto/mese. Tale fattispecie è stata sempre concordata preventivamente con il lavoratore interessato.

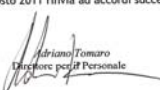
Durante la gestione operativa invece, il limite dei 5 riposi fuori distretto/mese è stato superato solo in casi di forza maggiore.

Si conferma, inoltre, che l'Azienda non ha introdotto e non ha alcuna intenzione di introdurre il concetto di "orario operativo", concetto del quale non conosciamo l'origine, le modalità di applicazione o i fini per i quali possa essere utilizzato.

Per quanto attiene la nostra modalità di programmazione (turno ciclico) non si è rilevato nessun caso in cui il Personale abbia effettuato 2 RFD consecutivi (turno + RFD + turno + RFD + turno).

Ribadendo l'assoluta buona fede e professionalità dei colleghi preposti all'attività di coordinamento del Personale Operativo, confermiamo la volontà dell'Azienda di procedere nel dialogo e confronto con le Organizzazioni Sindacali, al fine di concordare la normativa di quegli istituti contrattuali il cui accordo del 25 luglio e del 1 agosto 2011 rinvia ad accordi successivi.

Distinti Saluti.



Adriano Tomaro  
Direttore per il Personale

**Tempi e sistemi impiegati fino a ora, per la gestione della notifica della variazione della programmazione del servizio di turno, oltre ad aver creato un enorme disagio tra il personale interessato, sono stati adottati da NTV anche per aggirare le norme contrattuali.**

turno giornaliero o per variazione, programmata o in effettuazione, della giornata di turno ricadente in precedenza di un riposo giornaliero e/o settimanale, veda concretizzarsi una riduzione dello stesso fino a valori inferiori ai limiti contrattuali.

Partendo dal presupposto che, in tali casi, è diritto del dipendente pretendere il godimento del minimo di ore contrattualmente previste, restano da definire, congiuntamente con la dirigenza di NTV, le modalità e degli strumenti atti a garantire al lavoratore una tempestiva ripresa del turno.

8) Allo stato attuale delle cose, al dipendente NTV non viene fornita nessuna documentazione di dettaglio di riepilogo delle prestazioni rese.

Una situazione che comporta l'impossibilità, da parte del lavoratore, di verificare l'origine di eventuali discrepanze tra la retribuzione "accessoria", prevista agli articoli 21, 26, 27, 28 e 31 dell'allegato 2A al CCNL di 2° livello, da lui riassunta e contabilizzata e quella realmente liquidata dalla impresa.

Per questo motivo diviene improcrastinabi-

le, la definizione condivisa tra le parti, delle modalità e degli strumenti atti a garantire la possibilità, sia ai dipendenti, sia ai loro rappresentanti, di verificare la corretta contabilizzazione di tutti i servizi e della retribuzione accessoria derivante dalla loro effettuazione.

9) Un altro aspetto importante che grava sul rapporto lavorativo del PdM e del PdB è certamente la gestione della notifica della variazione della programmazione del servizio di turno.

Tempi e sistemi impegnati fino a ora, oltre ad aver creato un enorme disagio tra il personale interessato, sono stati adottati da NTV anche per aggirare le norme contrattuali.

Da ciò consegue l'emergenza di individuare una tempistica funzionale ma non invasiva per la notifica della variazione e, nel contempo, le metodologie e i dispositivi più idonei allo scopo.

Inoltre, bisogna trovare il sistema atto ad assicurare, al personale in questione, che tali modifiche non rappresentino ostacolo, sia al rispetto della fruizione del monte ore annuo di riposo settimanale, sia del limite massimo di lavoro settimanale

previsti nell'articolo 16 dell'allegato 2A al CCNL di 2° livello nonché i tempi e i modi atti a garantire la ripresa del proprio turno.

10) Infine, dobbiamo, quanto prima possibile, giungere ad un accordo con la dirigenza NTV, sulla definizione condivisa nel dettaglio, della definizione del sistema di valutazione della performance e riuscire a conseguire un'attenta verifica corretta dell'applicazione dell'accordo sul Fondo Eurofer e del concetto di "ciclicità ed equa ripartizione" dei carichi di lavoro.

**Siamo su internet**  
[www.fastferrovie.it](http://www.fastferrovie.it)

## **FAST Ferrovie**

**via Prenestina n° 170  
00176 - ROMA**

**Tel.: 06 89535974**

**Tel.: 06 89535975**

**Fax: 06 89535976**

**E-mail: [sn@fastferrovie.it](mailto:sn@fastferrovie.it)**

**Referente Nazionale**

**Vincenzo Multari**

**Cell: 392 9857921**

**E-mail:**

**[multarivincenzo@fastferrovie.it](mailto:multarivincenzo@fastferrovie.it)**