

7° incontro 15.03.2016

Il clima era un po' dimesso: alcuni capi delegazione erano assenti per un sovrapporsi concomitante di impegni, ma l'appuntamento della settima riunione del tavolo della Viabilità autostradale, in Fise, all'Eur, non c'era ragione per spostarlo.

Con la solita ritualità la riunione inizia una manciata di minuti dopo le 12, in ritardo di un'ora.

Rompe il ghiaccio il dr. **Luigi Maresca (Federreti)** ricordando come l'incontro fosse stato fissato per ragionare di orario di lavoro. Sostiene che i temi da affrontare siano semplici ed esordisce con la richiesta di *esigibilità di norme contrattuali esistenti* che riguardano alcune flessibilità di orario. come lo spostamento dei riposi, che, essendo demandate al secondo livello per gli elementi applicativi, le aziende faticano a mettere in atto. Questo elemento determina problemi e la proposta è di riportare la formula applicativa di tali strumenti alla potestà del tavolo nazionale, superando quella del secondo livello.

Altro tema nell'orario di lavoro è quello delle *ferie*: vi è innanzitutto un problema di relativo alla complessiva loro durata, sommata ai permessi, ma anche in merito alla obbligatorietà di fruizione in un determinato periodo. Questo elemento si connota per rigidità e occorre trovare una soluzione che concili l'interesse delle aziende con quello dei lavoratori. C'è quindi sicuramente un problema di quantità delle ferie ed un problema di loro posizionamento.

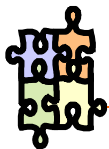
Vi sono inoltre questioni sul part-time: in tema di *divisore orario*, collegato principalmente a Federreti, dove sono state sollevate le

cause con un giudizio di non correttezza da parte della magistratura del divisore utilizzato. Occorre perciò predisporre uno schema complessivo da applicare, così come facemmo per il lavoro notturno, e, in parallelo, una sanatoria del pregresso. Occorre procedere per il futuro proponendo una proporzionalità rispetto al full-time. Sono perciò fondamentali sia la norma futura, sia la chiusura del pregresso.

Altro tema sul part-time è quello del lavoro notturno: qualche giudice, facendo confusione, ha assimilato la percentuale ai full-time in quanto ha ritenuto la prestazione continua ed avvicendata. In realtà il part-time non ha alternanza giorni lavorati / giorni di riposo, ma una prestazione predeterminata, senza che gli altri giorni siano riposi. Ad avviso delle aziende ciò non è applicabile e occorre chiarire la norma contrattuale. E' infatti una norma che è stata voluta dalle parti con una logica di soluzione del problema dei full-time: non a caso gli fth37 non hanno la percentuale del 40% perché non operano in turni continui ed avvicendati.

Seguono alcune osservazioni sul significato dell'accordo sul notturno per i full-time da parte di **Roberto Moroni (Sla)** che riepilogano come l'elevazione della percentuale dal 35% al 40% sul notturno conseguisse alla perdita conseguente al godimento delle ferie che interrompe l'alternanza dei turni e il godimento delle relative maggiorazioni economiche. Il maggior valore del 5% (40-35) è stato convenuto come ristoratore di tale perdita.

Interviene **Sandro Gentili** per la **FIT Cisl Reti** ricordando come esista nel contratto (*art. 3, punto 2, secondo alinea, ndr*) una previsione di lavoratori part-time "*assunti in sostituzione di personale a tempo pieno per svolgerne l'intera prestazione in turni continui e avvicendati*" e che,



conseguentemente, per previsione contrattuale, essi svolgono turni continui ed avvicendati e hanno pieno diritto di rientrare nella previsione di compensazione del lavoro notturno con la percentuale del 40%. Questo, per analogia, vale anche per quei lavoratori part-time che abbiano il turno notturno contenuto nella programmazione definita nella lettera di assunzione.

Risponde il dr. **Maresca (Federreti)** non cogliendo l'osservazione e ribadendo che la logica è differenziata fra i soggetti full-time e quelli part-time.

La **UilTrasporti** precisa che gli interventi dei giudici hanno analizzato la prestazione in se medesima e non la natura della sua articolazione, considerando la discriminazione retributiva fra pari prestazioni.

Integra **Cristiano Tardioli (Cgil)** con chiarezza espositiva: «*Siccome fai quel tipo di turno, per il principio di non discriminazione, esso va pagato ugualmente a tutti: il giudice non ha parlato di turni continui ed avvicendati.*».

Luigi Maresca (Federreti) ribadisce come la questione del notturno sia connessa ai turni continui ed avvicendati.

La **FIT Cisl Reti** con **Gentili** ribadisce il concetto già espresso dell'esistenza di part-time che svolgono turni continui ed avvicendati e pertanto che le due argomentazioni, sul principio di non discriminazione e sulla continuità ed alternanza dei turni, vadano entrambe considerate e applicate, ove la natura del servizio reso e la sua confrontabilità generi i suoi effetti.

Luigi Maresca (Federreti) ribadisce come il full time a 37 ore non abbia alternanza definita e continua, come il part time, e che quindi esuli dall'applicazione del 40% di notturno, altrimenti anche l'impiegato di sede ha diritto alla maggiorazione.

Dalla platea si levano alcune considerazioni sull'assenza di "turnazione" nella prestazione dei normalisti, il che rende ovvia la non applicabilità della maggiorazione del 40% (*e noi aggiungiamo che, di norma, i normalisti non fanno la notte... ndr*)

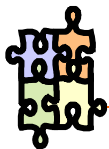
Cristiano Tardioli (Cgil) recupera il tema della discriminazione correlato al divisore orario e propone l'applicazione di un quoziente proporzionale.

Sandro Gentili (FIT Cisl Reti) ricorda la formulazione del d.lgs 81, job act¹, che richiama la precedente normativa sulla non discriminazione, ma meglio la precisa riguardo alla sua applicazione nei confronti dei lavoratori full time "comparabili" e come tale principio si debba applicare all'intera retribuzione. Una soluzione di "proporzionamento" della retribuzione base esclude il lavoro supplementare e sana solo

¹ D.lgs 81 del 15 giugno 2015 - Art. 7

Trattamento del lavoratore a tempo parziale

1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.



parzialmente il danno. Ricorda altresì come la questione, così posta, non riguardi solo Federreti.

L'immediata replica di **Luigi Maresca (Federreti)** è che il supplementare non rientra nel ragionamento in quanto non sarebbe una prestazione comparabile, in quanto aggiuntiva.

Tronca quindi la discussione e riprende il tema del posizionamento delle ferie nel periodo estivo con una percentuale di godimento del 55% ribadendo altresì come il loro numero sia eccessivo.

Seguendo il cambio di tema, **Gentili per la FIT Cisl Reti** mette in chiaro come la questione ferie sia un poco contraddittoria in quanto si chiede al tavolo nazionale di risolvere un aspetto applicativo del secondo livello attraverso una modifica della norma generale. Quella che appare dalla discussione è una questione aziendale, fra l'altro di una sola azienda, e la flessibilità ed esigibilità richiesta, che si sostiene non ricevuta, non risulta abbia al momento creato difficoltà di assegnazione delle ferie né accumuli di ferie per difficoltà correlate alla necessità del servizio. Appare perciò un poco strano operare sul livello nazionale per questioni che attengono a quello aziendale anche perché vi sono altre realtà che tale percentuale, a livello locale, l'hanno persino alzata. Questo determina fra l'altro l'esatto contrario delle volontà espresse di rafforzare gli ambiti applicativi al secondo livello...

Per la prima volta interviene il dr. **Giancarlo Cipullo (Fise)**, sino a quel momento silente.

Il tema del secondo livello viene sollevato perché sorgono problematiche. Non è un problema di prospettiva, ma di questioni che si verificano. Il tavolo deve evitare le questioni di stallo.

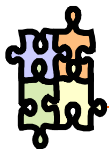
Cristiano Tardioli (Cgil) fa un ragionamento di fondo: «*Le flessibilità contrattuali, con un articolato oggetto di sommatorie fra i più complessi che esistano, è la risultante di scambi più che di reali necessità. Spesso sono le aziende a non far nulla per utilizzarle.*».

Coglie lo spunto il dr. **Cipullo (Fise)** per sostenere come a volte il costo proposto dal ccnl dovrebbe permettere di realizzare la flessibilità senza generare ulteriori costi e **Tardioli (Cgil)** "traduce": «*Non si deve pagare due volte.*».

Per lo **Sla**, **Roberto Moroni** prende a spunto lo schema del FTh37 che viene gestito partendo da normative nazionali e "sfumature" aziendali che non tolgono la flessibilità, ma la realizzano. E si domanda qual è la filosofia del rinnovo: si torna al centro? Si delega alla periferia? Non possiamo essere schizofrenici: o una strada o l'altra. Occorre perciò una verifica completa.

Torna la parola a **Luigi Maresca (Federreti)** che chiarisce come non sia una battaglia di principio, ma la verifica di flessibilità che non sono effettivamente applicate. Occorre trovare equilibri. Inutile dire che esiste una flessibilità se poi non la si riesce ad applicare.

Moroni (Sla) quindi devia parzialmente dal tema ricordando la questione della regolamentazione dei livelli minimi di servizio in caso di sciopero, materia mai sottoposta a accordi, e che le aziende



intendono sovente chiamando al lavoro più persone che quando non c'è lo sciopero...

Anche **Tardioli (Cgil)** dice la sua sul tema, ribadendo il concetto, ma è la **UilTrasporti** a ritornare in tema ipotizzando una norma generale di esigibilità del ccnl a valere per tutti («*Occorrerebbe una pena per chi non realizza gli accordi.*») e chiarisce che la riduzione del numero delle ferie è materia palesemente indisponibile.

Giancarlo Cipullo (Fise) sostiene come si possa sempre ragionare su modelli applicativi, anche in tema di flessibilità.

Riprende l'argomento **Sandro Gentili (FIT Cisl Reti)** chiarendo che il tema del posizionamento delle ferie sia un tema fortemente influenzato da situazioni specifiche locali, quali l'incidenza di personale part-time rispetto ai full-time, la stessa presenza di FTh37, le specifiche disponibilità di organico, che può essere in "esubero" o in "carenza", o, ancora, "giusto giusto", oltre le specifiche esigenze e interessi dei lavoratori che richiedono il godimento delle ferie... tutti elementi difficilmente determinabili dal centro e che quindi presuppongono accordi locali.

Risponde **Luigi Maresca (Federreti)**, precisando come la genesi della percentuale del 55% fosse legata alla possibilità di contratti a termine con quella causale. In termini operativi, oggi, si potrebbe "spalmare" nei mesi il 55%...

... e **Giancarlo Cipullo** annota come in molte realtà **Fise** il 55% sia assunto come "periodo *consecutivo e continuativo*", elemento che già aiuta.

La riunione si chiude con il richiamo al prossimo appuntamento del Tavolo al 6 aprile 2016.

Mentre le OO.SS. si impegnano a portare in discussione le correzioni ed integrazioni al testo contrattuale di stesura e contenente i temi del job act, le Aziende proveranno a formulare una proposta in materia di Classificazione.

Gli auguri di Buona Pasqua, scambiati fra le delegazioni, sono occasione per estenderli a tutti i lavoratori del settore