



F.A.I.S.A. – CONF.A.I.L.
FEDERAZIONE AUTONOMA ITALIANA SINDACATO AUTOFERROTRANVIERI
SEGRETERIA PROVINCIALE DI NAPOLI

Via Diomede Marvasi, 13 80142 Napoli Tel. Fax 081 563 52 90
E-mail: info@faisa-confail-na.org web: www.faisa-confail-na.org

Prot. 28/SP/09

Napoli, 04 marzo 2009

Spett.le Direzione della SEPSA S.p.a.

Oggetto: presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale della SEPSA.

Con la presente la scrivente si prega comunicarVi la richiesta di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale e a tal fine allega la piattaforma rivendicativa.

Confidando in un sollecito riscontro che consenta l'inizio della trattativa, l'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Per la Segreteria Provinciale ed Aziendale
Domenico Cafasso-Enrico Vastola-Mariano Rossi

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DELLA SEPSA S.P.A.

Premessa

L'Assessore ai Trasporti della Regione Campania sostiene che con le risorse - tra fondi europei e nazionali - per il periodo 2007-2013, si raggiungerebbe nei trasporti una capacità di spesa per infrastrutture di circa 1,5 miliardi l'anno che equivale al 2,5% del PIL regionale e a 80.000 lavoratori stabilmente occupati; inoltre, conferma l'intenzione di accelerare gli investimenti utilizzando ogni risorsa disponibile per meglio affrontare la grave crisi economica che attanaglia il paese ed in particolare modo la Campania.

Questo dovrebbe significare per la SEPSA sicuramente il mantenimento degli attuali Km/treni e con molta probabilità l'aumento degli stessi.

Se a questi sintetici dati generali, apprezzabili sotto tutti i punti di vista, fosse aggiunto quello particolare relativo al rapido risanamento dei debiti contratti dalle aziende ed in particolare dalla Sepsa per far fronte alle ordinarie esigenze di gestione, il risultato sarebbe notevole.

Si eviterebbe di aggravare ulteriormente la situazione debitoria e sperperare in interessi passivi una consistente parte delle risorse previste dai contratti di servizio.

Non si può dire che gli interventi previsti dall'art. 15 della legge regionale n. 1 del 19.01.2009 abbiano risolto i problemi di natura finanziaria della Sepsa in particolare e di tutte le aziende del gruppo EAV in generale.

I dati positivi relativi all'aumento di produttività di questi anni e di questa azienda, rivendicati in più occasioni come successo degli investimenti realizzati, si sono ottenuti da una parte con un costante decremento dell'organico aziendale, dall'altra con piccoli riassetti organizzativi apparentemente volti più a recuperi economici che all'effettiva esigenza di servizio, causando tra l'altro, una perenne conflittualità all'interno dell'azienda.

Potenziare le infrastrutture e avere le risorse necessarie per svolgere adeguatamente il "SERVIZIO" può senz'altro dare una spinta occupazionale a tutto il settore, così come pare si possa evincere dal comma 5 dell'art. 15 della finanziaria regionale 2009.

L'idea, invece, secondo la quale a pagare le insufficienze economiche debbano essere i lavoratori, è da respingere e nessun piano di ristrutturazione o "efficientamento" potrà realizzarsi con una premessa del genere.

Più verosimilmente, il confronto tra le parti ed in particolare il rinnovo del contratto integrativo aziendale da tempo scaduto, può rappresentare l'occasione giusta per confrontarsi su nuovi e più attuali modelli organizzativi al fine di contenere i costi e determinare ritorni economici per i lavoratori.

Nella certezza che questo sia il percorso più corretto da seguire, anche perché è quello previsto istituzionalmente, la scrivente formula le proposte per il rinnovo del contratto integrativo aziendale di seguito riportate.

Percorso contrattuale

La presentazione di questa piattaforma vale come richiesta di avvio della trattativa.

Gli accordi che sono stati sottoscritti fino ad oggi devono essere considerati per individuare i recuperi di produttività necessari alla corretta definizione del percorso contrattuale.

Occorre quindi valorizzare i recuperi economici ottenuti dall'attuazione dei singoli progetti realizzati a seguito di accordi sindacali nonché quelli realizzati per iniziative unilaterali dell'Azienda al fine di consentirne la redistribuzione anche ai lavoratori.

Questa O.S. ritenendo indispensabile coinvolgere tutti i lavoratori in ogni fase del percorso contrattuale, ha elaborato la presente piattaforma tenendo conto dei loro suggerimenti e l'eventuale accordo sarà sottoscritto con una "riserva" che verrà sciolta solo dopo avere consultato i lavoratori stessi.

Parte normativa

La mancanza di un sistema di regole condivise per la gestione del personale e le modifiche in gran parte unilaterali all'organizzazione del lavoro, hanno spesso determinato aspri momenti di conflittualità gravando in modo negativo sui costi e sull'immagine dell'Azienda.

Pertanto questa O.S. intende concordare con l'Azienda un modello organizzativo condiviso e il relativo organico aziendale procedendo, ove si presenta la necessità, all'avvio delle assunzioni nel rispetto delle leggi vigenti. Inoltre intende concordare le procedure per gli avanzamenti e le promozioni del personale onde evitare il ripetersi degli spiacevoli e poco comprensibili episodi.

In riferimento al piano industriale presentato dalla SEPSA e nell'ottica di una politica di condivisione degli obiettivi strategici, questa O.S. ritiene che debbano essere chiaramente definiti il ruolo, le attività dell'Azienda ed il rapporto intercorrente tra la SEPSA e la Holding di controllo.

A proposito delle attività dell'Azienda la scrivente ritiene, **a titolo di esempio**, che sulla manutenzione si giochi gran parte del futuro stesso dell'Azienda; non è più tollerabile il ricorso ad imprese esterne per le attività di manutenzione.

Si chiede, quindi, la reinternalizzazione di tutte le attività attualmente affidate a ditte esterne e nel contempo occorre individuare nuove attività per realizzare profitti.

Per il raggiungimento di questi obiettivi è senz'altro determinante la formazione continua del personale.

In fase di contrattazione verranno esposte organicamente le proposte relative a tutte le tipologie di lavoro presenti in SEPSA.

Organigramma

L'Azienda deve prestare maggiore attenzione al rispetto delle competenze, dei ruoli e delle professionalità di ciascun dipendente e/o dirigente, in coerenza con l'organigramma aziendale.

In questo può essere di aiuto procedere all'elaborazione di un mansionario utile anche per prevenire il diffuso contenzioso legale.

Consulenze esterne

Le consulenze esterne devono essere ridotte utilizzando al meglio le professionalità interne valorizzate anche attraverso la formazione.

Personale inidoneo

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 42 del D.lgs 81/08, occorre regolamentare in via definitiva la collocazione degli agenti inidonei.

Avanzamenti e promozioni

Pur considerando le necessità di flessibilità operativa dell'Azienda, occorre che la copertura di tutti i posti avvenga attraverso prove selettive abolendo ogni discrezionalità aziendale.

Inoltre gli avanzamenti parametrali devono avvenire in base alle capacità professionali espresse e non essere vincolati alle disponibilità economiche stabilite dall'Azienda.

Logistica

Particolare attenzione deve essere posta all'ambiente di lavoro e alle attrezzature necessarie alle diverse tipologie di intervento in tutti i posti di lavoro dell'Azienda.

Sicurezza

Tutti i mezzi e gli impianti aziendali devono essere dotati delle necessarie condizioni di sicurezza, come previsto dal Testo Unico D.lgs.81/08 e l'Azienda deve attribuire precise responsabilità per gli interventi relativi all'utenza (scale mobili, ascensori, ecc.), compatibili con le norme legislative e contrattuali vigenti. Si chiede che le gallerie di Vomero, Sant'Elmo, Posillipo, Baia e Mostra vengano adeguatamente illuminate e dotate di telefono S.O.S. almeno ogni 250 metri.

Formazione professionale

Questo argomento riveste particolare importanza e tale attività deve essere incrementata per tutto il personale, anche attingendo a risorse esterne previste dalle leggi vigenti.

Si richiede di dedicare alcune giornate dell'anno per attività di formazione sulla sicurezza con relative esercitazioni.

Massa vestiaria

Per adeguare la dotazione alle effettive esigenze operative e considerare la necessità di fornire una migliore immagine aziendale, si richiede l'acquisto di capi di qualità superiore.

Cral

Previo accordo tra le aziende del gruppo EAV e nell'ottica di favorire la libertà di scelta, si ritiene opportuno consentire al personale di tutte le aziende del gruppo, di scegliere a quale dei Cral esistenti aderire.

Parte economica

Considerato che l'accordo integrativo aziendale è scaduto da anni, che nel frattempo l'Azienda ha conseguito importanti recuperi di produttività e che i salari dei lavoratori hanno perso progressivamente potere d'acquisto, si richiede un aumento economico di 130,00 euro per 14 mensilità riparametrati al parametro 175.

Si richiede l'aumento di tutte le indennità legate alla prestazione.

Per ovvie ragioni in tutte le aziende di trasporto il sabato e la domenica si concentrano un notevole numero di richieste di ferie; è necessario che in questi giorni venga riconosciuta una sostanziosa indennità che riduca il fenomeno.

In attesa della definizione della trattativa e della sottoscrizione dell'accordo, l'Azienda deve corrispondere un acconto sui futuri miglioramenti economici.

Questa O.S. si riserva di presentare ulteriori proposte e richieste.

**Segreteria Provinciale ed Aziendale della
F.A.I.S.A. - CONF.A.I.L.**