



# FAISA-CISAL

Federazione Autonoma Italiana Sindacale Autoferrotranvieri

**Alla Direzione Aziendale ATM spa**  
Fax 0874/629847

**Alla Regione Molise**  
**Assessorato Trasporti**  
Fax 0874424404  
[assessore.velardi@giunta.regione.molise.it](mailto:assessore.velardi@giunta.regione.molise.it)

**Alla Regione Molise**  
**Commissione Lavoro**  
Fax 0874/424782  
[tamburro.riccardo@mail.regione.molise.it](mailto:tamburro.riccardo@mail.regione.molise.it)

**Prefetto di Campobasso**  
**Settore Trasporti**  
0874/40666  
[prefettura.campobasso@interno.it](mailto:prefettura.campobasso@interno.it)

Regione Molise

**Dir. Antonio Francioni**  
Fax - 0874/477947  
[segr.francioni@mail.regione.molise.it](mailto:segr.francioni@mail.regione.molise.it)

**Dir. Domenico Pollice**  
Fax - 0874/429295  
[d.pollice@regione.molise.it](mailto:d.pollice@regione.molise.it)

**Dir. Alessandro Dal Cin**  
Fax 0874/477920  
[dalcin.alessandro@mail.regione.molise.it](mailto:dalcin.alessandro@mail.regione.molise.it)

**Direzione Provinciale del Lavoro**  
Fax 0874/61085

**Direzione Regionale del Lavoro**  
Fax 0874/61641

Oggetto: trasporto pubblico locale – ditta ATM spa;

Come noto, la ditta ATM spa è nata, l'01/12/11, dalla fusione dei rami d'azienda delle società Larivera spa e SATI srl e, di questo, occorrerà tenerne conto per avere ben chiaro il quadro generale, perché non avendo svolto l'attività di trasporto locale negli ultimi tre anni, come prevede la L.R. 12/09, ha necessità, se intende partecipare alla gara per il gestore unico, che le società controllanti avvalorino le capacità e le

**Segreteria Provinciale di Campobasso-P.zza C. Battisti n° 21 CAP: 86100**

**☎ 0874 482811 ☎ 0874 482811 ✉ [faisacisalmolise@gmail.com](mailto:faisacisalmolise@gmail.com)**

qualità richieste dal D.Lgs.163/2006( tra l'altro, tale avvalimento non è utile per il possesso dei requisiti di idoneità morale, per i quali vedasi il reg. CEE 1071/2009).

Premesso che la società ATM spa non ha mai pagato puntualmente lo stipendio mensile( la nascita della nuova società è, quindi, avvenuta senza un piano credibile) , benché abbia ricevuto con regolarità le rimesse dalla regione, si elencano alcune delle problematiche in corso:

- Accordi aziendali – come con la soc. Larivera, non esistono contratti di secondo livello, eppure alla ditta sembra essere riconosciuto un premio, calcolato sul costo chilometrico, del 20% per la contrattazione di secondo livello, come rilevato dalla determinazione dell'equo corrispettivo, documento redatto, per conto della regione, dallo studio commerciale Carmine D'Abate, il quale, tra l'altro, ha preso, come base dei costi, il contratto Asstra, perché ritenuto più favorevole per i lavoratori rispetto a quello Anav, cui appartiene l'azienda; eppure, spesso questi accordi sono necessari per regolare specifici problemi aziendali;
- Turni e Riposi settimanali - la ditta, pur prendendo atto della volontà di assegnare i riposi settimanali in regola con la normativa, ad oggi non ha ancora consegnato i turni di servizio(art.10, L.138/58). L'affissione del lavoro su base settimanale è insufficiente anche per una corretta utilizzazione del personale, rammentiamo che la turnazione, come previsto dall'art.6 del ccnl 2000, è realizzata, come media, nell'arco di diciassette settimane ed esiste il diritto del lavoratore a conoscere in via anticipata ed in tempo ragionevole il proprio turno(cass.12962/08, danni alla vita di relazione); la ditta consegna solo degli elenchi di servizio, che chiama "cartellini". Però, da essi non si rileva: come avviene la rotazione dei lavoratori addetti, la quantità di riposo giornaliero e settimanale e la fissazione dei riposi compensativi necessari per il rispetto delle ore minime di riposo, come previsto dall'art.8 della L.138/58 e art.8 del reg. CEE 561/06, con la conseguenza della disomogeneità degli impegni lavorativi dei singoli. Si precisa anche che la mancata preventiva fissazione dei riposi, equivale a non fruire dei riposi(art. 5 R.D. 1955/1923); inoltre l'utilizzazione delle scorte non avviene in maniera omogenea fra tutte le stesse, qualcuna è impegnata in turni di lavoro sempre fuori sede, altre sempre in sede; in tema sempre di turnazione e rotazione abbiamo comunicato alla ditta le nostre proposte che riportiamo: "*Turni di servizio –ci sembra evidente che il turno di lavoro debba, in primis, essere conforme alla normativa legale e contrattuale del settore, per cui la ditta deve fornire tali turni in modo da far conoscere preventivamente(art.10 L.138/58) la sequenza con cui si avvicendano gli operai nello svolgere i diversi servizi e se sono state e saranno rispettate tutte le regole di quantità di lavoro, di riposi, di guida, di notturno e di nastro lavorativo; poi, in considerazione delle norme in vigore, in particolare l'art.19 del RD 148/1931, la gerarchia, e l'art. 6 del ccnl 2000 "nella redazione dei turni di lavoro aziendali, elaborati in conformità con la normativa contrattuale e legislativa vigente, la rotazione dei lavoratori deve avvenire in maniera equilibrata, tale da evitare, se non sporadicamente, flessi e picchi della prestazione lavorativa in capo allo stesso lavoratore", ci sembra altrettanto evidente che "il turno di lavoro" è tale se c'è un lavoro, per cui senza voler discriminare alcuno (le scorte), **la rotazione nei turni deve avvenire assegnando i turni esistenti al personale più anziano, le "riserve", ma tali sono proprio perché non esiste un turno, resteranno fuori turno e serviranno a coprire le ulteriori esigenze del personale in turno per ferie, riposi, malattie, ecc.....** : L'inserimento delle scorte in una rotazione equilibrata, fa sì che, anche per esse, venga rispettato l'equilibrio necessario per evitare flessi e picchi. Notiamo, inoltre, anche che, spesso, si tende a confondere la preventiva compilazione dei turni con la "gestione" dello stesso, cioè la sopravvenuta necessità di modifiche dovute a ferie, malattie ed esigenze varie. Quindi occorre prima pubblicizzare il turno base, che, se non vi sono modifiche da apportare, è anche quello da attuare, poi si pubblicizzano le variazioni da fare, in questa fase spetta al gestore delle risorse umane far sì che venga rispettato l'equilibrio richiesto, che potrebbe essere compromesso da un eccesso di utilizzazione del personale. La soluzione adottata nella sede di Riccia, cioè riconoscere più turni di disponibilità, non ci convince pienamente per i seguenti motivi:*
- Non esiste un locale idoneo ad ospitare il personale in turno di disponibilità;

Segreteria Provinciale di Campobasso-P.zza C. Battisti n° 21 CAP: 86100

☎ 0874 482811 📠 0874 482811 ✉ faisacisalmolise@gmail.com

- *Il servizio dovrebbe prevedere più turni di disponibilità, in modo da coprire l'arco della giornata;*
- *Tale soluzione non è adottata univocamente dall'azienda;*
- *Potrebbe non evitare eventuali ricorsi da parte del personale;*

*Comunque le soluzioni adottate, qualunque esse siano, è importante che riguardino tutta l'azienda e non si applichino in maniera diversificata a seconda dei luoghi o delle persone; sarebbe un segnale importante e decisivo per omogeneizzare i comportamenti e dare un imprintig decisivo all'azienda;"*

- Assegno perequativo – competenza prevista dall'art.5 del ccnl 2004, non è mai stato corrisposto dalla ditta, nemmeno dalla soc. Larivera, solo dopo i primi ricorsi legali, da marzo del c.a., ha cominciato a liquidarlo, ma non ha regolarizzato gli arretrati;
- Agente Unico - nell'accordo regionale del 22/03/89 sono previste competenze che la società non riconosce a tutti, eppure tale accordo è stato preso in considerazione anche dallo studio del dott. D'Abate, incaricato dalla regione per determinare l'equo corrispettivo. Ci sembra ovvio che, in mancanza d'interlocuzione, saranno prossimi i ricorsi in tribunale, ma è sintomatico anche della situazione aggrovigliata di cui soffre l'azienda, ci sono lavoratori che percepiscono tale competenza ed altri no, a seconda dell'azienda di provenienza;
- Sedi di lavoro e trasferte – molti lavoratori, di provenienza Larivera, hanno una residenza generica di "bacino", contrariamente a quanto previsto dalle norme contrattuali (art.20, ccnl 1976- art.17 c.4, ccnl 30/09/2010). La ditta ha anticipato, senza accordi, quanto stanno proponendo, a livello nazionale(c'è stato il tentativo anche a livello aziendale), le AA.DD. Asstra ed Anav. È ovvio che anche questa questione rischia di sfociare in un contenzioso legale, con conseguenti spese aggiuntive, in quanto il lavoratore, a proprie spese, è costretto a recarsi presso le varie località molisane per dar luogo al lavoro imposto dalla ditta; anche qui da segnalare l'enorme confusione fra lavoratori della stessa azienda che sono soggetti a normative diverse, chi percepisce i rimborsi spese, chi le trasferte, chi niente;
- Tempo di trasferimento – tale periodo di lavoro, necessario per portare il mezzo dai depositi ai capilinea e viceversa, oltre ad essere già stato valorizzato dalla regione, non è riconosciuto ai lavoratori dall'azienda. Il paradosso è che, in caso di ricorso alla Cig in deroga, il lavoratore percepirebbe, su un lavoro svolto, anche una retribuzione minore, con conseguente utile per l'azienda. Le fonti valide(oltre alle normative europee) che qualificano tali periodi come tempo di lavoro sono: D.Lgs 66/03 – L.138/58 –D.Lgs 234/07;
- Reperibilità – l'azienda, autonomamente, ha previsto dei turni di reperibilità. Anche questa scelta, fatta senza accordi, come previsto dall'art.9 del ccnl 2000, oltre ad esporla ad un possibile ricorso per attività antisindacale, non appare, assolutamente, in linea con la normativa di lavoro. Non si capisce se effettivamente è reperibilità, ma in questo caso manca il compenso specifico, se è disponibilità di lavoro, come organizzato dalla ex-Molise Trasporti, ed in questo caso il lavoratore non può lavorare 24 ore, o la semplice disponibilità a ricevere le chiamate, senza obbligo di reperibilità, ma, anche in questo caso, senza prevedere un compenso specifico;
- Metodo consegna valori – più volte abbiamo contestato il metodo con cui sono effettuate le consegne dei valori. Molte sono le questioni sollevate:
  - La società non ha mai chiarito il comportamento da tenere per la consegna valori nel caso in cui il turno non preveda il raggiungimento delle sedi previste; eppure, nelle disposizioni di servizio, ne prevede la consegna al termine del servizio giornaliero;
  - Il passaggio materiale da un lavoratore ad un altro dei valori, per la definitiva consegna al datore di lavoro, non garantisce le varie responsabilità in caso di mancanza denaro, come già successo e contestato dalla ditta ai lavoratori;
  - Spesso i lavoratori sono in possesso di somme di un certo rilievo e sostano in località prive di locali di ricovero, quali sono le azioni dell'azienda per eliminare il rischio specifico di rapina, furto o smarrimento?
- Pulizia e disinfestazione ciclica – queste mancanze ataviche sono inaccettabili per una società civile; non è possibile che mezzi frequentati da migliaia di persone, non siano soggetti a pulizia e

**Segreteria Provinciale di Campobasso-P.zza C. Battisti n° 21 CAP: 86100**

**☎ 0874 482811 ☎ 0874 482811 ✉ [faisacisalmolise@gmail.com](mailto:faisacisalmolise@gmail.com)**

disinfestazione ciclica; attualmente sono gli autisti, armati di buona volontà, a disporre per la pulizia, nel periodo residuo fra una sosta e l'altra; oltre al servizio insufficiente per la clientela, si espone a rischi sia il lavoratore che il viaggiatore; in questo caso specifico c'è la mancanza di adeguatezza alla carta dei servizi;

- Sosta prolungata in posti privi di servizi – più volte abbiamo segnalato la sosta dei lavoratori in luoghi sprovvisti di locali di ricovero e servizi, quali sono le azioni che l'azienda intende intraprendere per la salute e la sicurezza del personale?
- Disposizioni ditta L.104/92 – le disposizioni impartite con la disposizione n° 243/12, in particolare la prenotazione mensile dei permessi, seppure condivisibili nelle intenzioni, non possono essere perentoriamente attuate, in quanto le necessità, come previsto anche dalla circ.11635/10 del Ministero del Lavoro, non possono compromettere il diritto del disabile ad una effettiva assistenza; paradossale poi che l'azienda programmi, invece, i turni in maniera settimanale;
- Regolarità fermate c.d.s – molte delle fermate attuate dagli operatori sono al di fuori delle norme del Codice della Strada. Occorre, al fine di evitare responsabilità penali e civili da parte degli operatori provvedere immediatamente ad un piano di regolarizzazione delle stesse, in mancanza gli operatori potranno astenersi dal fermare dove non consentito dal predetto codice della strada.
- Abbonamenti – il RD 148/31, art.34, prevede la concessione di abbonamenti *“ In relazione alle speciali condizioni degli agenti e persone di famiglia rispetto alla residenza od ai bisogni, l'azienda concede, su una o più delle linee da essa esercitate, permanenti di viaggio per provviste viveri, per istruzione, per ragioni di cura o per altre ragioni che ne giustifichino la concessione”*, invece l'azienda ne prevede il pagamento, sia pure in misura ridotta.

Da quanto precede, risulta evidente il contrasto sui numerosi argomenti illustrati, per cui i lavoratori sono, e diventano, sempre più insofferenti nello svolgimento del lavoro quotidiano.

Questi sono anche i motivi per i quali non è più possibile attendere, pertanto la scrivente O.S. intende riprendere anche le trattative per l'accordo aziendale, attualmente sospeso.

In mancanza di convocazione da parte dell'azienda, la presente vale anche ai fini della procedura di raffreddamento.

Distinti saluti.

Campobasso 20/11/12

**Il segretario provinciale  
Santangelo Emilio**

