



Follow-up dell'Accordo sulle Condizioni di Lavoro dei Lavoratori Mobili in Interoperabilità

ITALIANO



Follow-up dell'Accordo sulle Condizioni di Lavoro dei Lavoratori Mobili in Interoperabilità*

1. Il Progetto:

background ed obiettivi

1.1 Il quadro normativo pag. 2

I presupposti del Progetto: Clausole 10 e 11 dell'Accordo siglato il 27 gennaio 2004 tra CER ed ETF e recepito nella Direttiva 2005/47/CE

1.2 Gli obiettivi pag. 3

Illustrazione delle finalità del Progetto

1.3 Le modalità di svolgimento del Progetto .. pag. 3

Illustrazione della metodologia di svolgimento del Progetto con particolare riferimento alla composizione del gruppo di lavoro, alle fasi della ricerca, ecc.

2. La prima fase del Progetto:

indagine sullo stato di attuazione

2.1 Il questionario e le informazioni raccolte .. pag. 4

Illustrazione dello strumento di rilevazione utilizzato ed indicazione del numero complessivo delle risposte ottenute e della provenienza dei soggetti intervistati

2.2 Valutazione delle risposte pag. 5

Illustrazione dei principali risultati dell'indagine

3. La seconda fase del Progetto:

visite alle imprese prescelte

e Paesi selezionati

3.1 Luoghi degli incontri - Imprese ed organizzazioni sindacali coinvolte pag. 7

Descrizione generale dello svolgimento delle visite in loco ed indicazione delle Parti Sociali coinvolte nel Progetto

3.2 Elementi principali emersi dalle visite pag. 8

Indicazione degli aspetti di maggior interesse

3.2.1 Roma pag. 8

3.2.2 Parigi pag. 8

3.2.3 Vienna..... pag. 9

3.2.4 Berlino..... pag. 9

3.2.5 Predeal..... pag. 9

3.2.6 Lussemburgo..... pag. 9

4. Valutazioni finali

4.1 Attuazione dell'Accordo CER-ETF e della Direttiva 2005/47/CE..... pag. 9

Considerazioni sullo stato di trasposizione ed attuazione dell'Accordo tratte dai questionari e dalle visite in loco

4.2 Questioni affrontate pag. 10

Analisi delle questioni che hanno suscitato interpre-

tazioni controverse

4.2.1 Campo di applicazione dell'Accordo (Clausole 1 e 2)..... pag. 10

4.2.2 Tempo di guida (Clausola 2) pag. 11

4.2.3 Pause (Clausola 5)..... pag. 11

4.2.4 Riposo giornaliero fuori residenza (Clausola 4) pag. 12

4.2.5 Riposo giornaliero e settimanale (Clausole 3 e 6)..... pag. 12

4.2.6 Rapporto tra le norme della Direttiva CE e le norme (legislative o collettive) nazionali (Articolo 2 della Direttiva CE) pag. 12

4.2.7 Clausola di non regresso (Clausola 9; Articolo 2 della Direttiva CE) pag. 12

4.3 Indicazioni per il dialogo sociale - Prime conclusioni pag. 13

In base alle questioni emerse ed alle opinioni raccolte nelle due fasi del Progetto, indicazione degli aspetti che, nel prossimo futuro, potrebbero formare oggetto di esame nell'ambito del dialogo sociale europeo

5. Riassunti delle visite

5.1 Visita in Italia..... pag. 14

5.2 Visita in Francia..... pag. 17

5.3 Visita in Austria..... pag. 19

5.4 Visita in Germania..... pag. 21

5.5 Visita in Romania..... pag. 24

5.6 Visita in Lussemburgo..... pag. 26

Allegati

Allegato A pag. 30

Accordo CER-ETF del 27 gennaio 2004 su taluni aspetti delle condizioni di lavoro del personale mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera nel settore ferroviario e Direttiva 2005/47/CE del 18 luglio 2005

Allegato B pag. 37

Questionario

Allegato C

Risposte al questionario (CD)

Allegato D

Raccolta delle *slides* presentate nel corso delle visite (CD)

* Il Progetto è finanziato con i fondi CE. La responsabilità dei contenuti del rapporto è esclusivamente dell'autore. La Commissione Europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

IL PROGETTO: BACKGROUND ED OBIETTIVI

1.1 Il quadro normativo

I presupposti del Progetto: Clausole 10 e 11 dell'Accordo siglato il 27 gennaio 2004 tra CER ed ETF e recepito nella Direttiva 2005/47/CE

Nell'ultimo quindicennio il mercato ferroviario europeo ha mutato radicalmente le proprie connotazioni originarie. L'Unione Europea ha dovuto far fronte alle profonde trasformazioni sociali e politiche che sono intervenute nella nuova strutturazione dello spazio comunitario. La globalizzazione dei mercati, il progresso tecnologico, la concorrenza intermodale, l'Unione economica e monetaria ed i principi del mercato interno UE sulla libera circolazione di merci e persone costituiscono gli elementi che coinvolgono tutti gli aspetti del vivere sociale. Il trasporto su ferro, in questo contesto, ha dovuto fare i conti con le chiusure ed i nazionalismi che storicamente lo hanno sempre contraddistinto, per assumere un ruolo cruciale nel processo di integrazione tra gli Stati membri. Nell'ambito di tale processo, si è verificata una considerevole riduzione del personale ferroviario per effetto di una ristrutturazione tuttora in atto.

Nel periodo 2001-2007, i legislatori europei hanno adottato tre Pacchetti ferroviari che hanno portato ad una totale ristrutturazione del settore ferroviario, all'apertura graduale del mercato del trasporto ferroviario di merci nel 2003, 2006 e 2007 ed alla liberalizzazione dei servizi ferroviari internazionali di trasporto passeggeri a partire dal 1° gennaio 2010. Uno degli obiettivi della legislazione ferroviaria è stato la creazione di uno spazio unico ferroviario europeo caratterizzato da maggiori servizi ferroviari di interoperabilità transfrontaliera.

In tale quadro, nel 2002 le Parti Sociali europee operanti nel settore ferroviario decisero di propria iniziativa di negoziare standard minimi in materia di condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori mobili che effettuavano servizi di interoperabilità transfrontaliera. Nel 2003 fu avviato il negoziato e nel gennaio 2004 venne firmato l'“Accordo su taluni aspetti delle condizioni di lavoro del personale mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera” tra le associazioni di rappresentanza aziendale e sindacale del settore ferroviario europeo, rispettivamente la CER, la Comunità delle Ferrovie Europee, e l'ETF, la Federazione Europea dei Lavoratori dei Trasporti.

Le Parti Sociali europee stabilirono poi di richiedere congiuntamente alla CE che l'Accordo europeo fosse attuato con Decisione del Consiglio. Sebbene sia stato attuato sotto forma di Direttiva CE contenente disposizioni più specifiche rispetto alla normativa generale

della Direttiva europea sull'Orario di Lavoro, l'Accordo si pone nell'ambito della disciplina europea sull'orario di lavoro¹ e fissa regole sugli standard minimi in materia di condizioni di lavoro applicabili ai lavoratori mobili che effettuano servizi di trasporto transfrontaliero, integrando in tal modo la normativa generale comunitaria e disciplinando alcuni istituti, come il riposo giornaliero in residenza, il riposo giornaliero fuori residenza, le pause, il riposo settimanale ed il tempo di guida.

L'esigenza normativa è nata dalla constatazione della mancanza di requisiti minimi da applicare a tutto il settore ferroviario, dal riscontro di una disomogeneità esistente tra i sistemi degli Stati membri, oltre che dalla necessità di prevenire il rischio del dumping sociale attraverso la fissazione di standard minimi relativi alle regole comuni applicabili al trasporto transfrontaliero.

I firmatari si sono, dunque, incontrati su un piano di interessi comuni: definire regole chiare per la competizione e prevenire la “concorrenza sleale”.

Nelle intenzioni dei firmatari l'Accordo mira ad attuare i seguenti punti:

- lo sviluppo del trasporto ferroviario che esige l'ammmodernamento del sistema e lo sviluppo del traffico trans-europeo e quindi dei servizi di interoperabilità;
- la necessità di sviluppare un traffico transfrontaliero sicuro e di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera;
- la necessità di evitare una concorrenza basata esclusivamente sulle differenze delle condizioni di lavoro;
- l'importanza di sviluppare i trasporti ferroviari all'interno dell'Unione Europea;
- l'idea che questi obiettivi saranno raggiunti creando regole comuni relative alle condizioni minime di lavoro standard del personale mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera;
- la convinzione che il numero del personale interressato aumenterà negli anni a venire.

In conformità con la procedura prevista dall'Articolo 139 del Trattato², l'Accordo europeo ha segnato una tappa importante nel processo di approfondimento del dialogo sociale europeo nell'ambito del trasporto ferroviario, dando evidenza alla capacità delle Parti Sociali di assumere il ruolo di attori nella definizione autonoma di condizioni sociali e di sicurezza per il settore³.

La rilevanza dell'Accordo è sottolineata dall'oggettiva difficoltà del negoziato, riguardante i delicati aspetti dell'orario di lavoro, che ha avuto una complessa evoluzione: ad una prima fase di approfondimento tecnico all'interno del “Gruppo di Roma” composto dai membri della CER e presieduto da Raymond Hara (SNCF), è seguita la stesura di un testo embrionale. Successivamente è stato avviato il negoziato, condotto da Johannes Ludwig (CER) e

¹ La Direttiva 93/104/CE, emendata dalla Direttiva 2000/34/CE che estende la regolamentazione della prima direttiva ai settori precedentemente esclusi, tra cui il settore ferroviario.

² L'Articolo 139, Par. 2, del Trattato che istituisce la Comunità Europea prevede che le Parti Sociali possano richiedere congiuntamente che gli accordi conclusi a livello comunitario siano attuati in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.

³ Nelle parole del Commissario europeo per l'Impiego e gli Affari Sociali, Anna Diamantopoulou, che ha assistito alla cerimonia della firma dell'intesa, infatti, l'Accordo “costituisce una pietra angolare per un sistema ferroviario sicuro ed interoperabile. Esso rappresenta un eccellente esempio di equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza”.

da Norbert Hansen (ETF), che si è concluso con la firma dell'Accordo europeo nel gennaio 2004.

Bisogna inoltre considerare che, finora, raramente il dialogo sociale europeo si è concretizzato in intese contrattuali a livello di settore: ciò è un ulteriore elemento che evidenzia l'importanza dall'accordo raggiunto.

Inoltre, i firmatari hanno voluto che il testo condiviso fosse trasformato in direttiva.

L'Accordo europeo è stato recepito effettivamente nel 2005 dalla Direttiva 2005/47/CE. Il Consiglio Europeo - in conformità alle procedure (Articolo 139 del Trattato) - ha adottato integralmente e senza modifiche il testo dell'intesa, rendendola obbligatoria per tutto il settore ferroviario e fissando al 27 luglio 2008 il termine ultimo per l'attuazione negli Stati membri.

Il Progetto "Follow-up of the Agreement on the Working Conditions of Mobile Workers Engaged in Interoperable Cross-Border Services" si pone dunque nella prospettiva di dare attuazione a tale normativa europea, alla luce delle prime esperienze di sviluppo del trasporto interoperabile transfrontaliero.

Le attività del Progetto prendono infatti le mosse dall'intento di dare attuazione alle due clausole contenute nell'Accordo Europeo:

- la Clausola 10 che prevede che i firmatari seguano l'attuazione e l'applicazione dello stesso Accordo nel quadro del Comitato di Dialogo Sociale settoriale;
- la Clausola 11 che prevede che, due anni dopo la firma dell'Accordo, le parti effettuino una valutazione delle disposizioni alla luce delle prime esperienze di sviluppo del trasporto interoperabile transfrontaliero.

Tali previsioni rappresentano un impegno che le Parti Sociali hanno voluto sancire nell'Accordo europeo, presupponendo un progressivo incremento del personale mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera.

In considerazione dell'evoluzione del mercato ferroviario europeo, i firmatari si sono dunque accordati sulla possibilità di avviare, nell'ambito del Comitato di Dialogo Sociale, un progetto per svolgere, in maniera congiunta, le attività di monitoraggio e valutazione delle esperienze esistenti.

1.2 Gli obiettivi

Illustrazione delle finalità del Progetto

Il Progetto "Follow-up of the Agreement on the Working Conditions of Mobile Workers Engaged in Interoperable Cross-Border Services" ha lo scopo principale di esaminare lo stato di attuazione dell'Accordo CER-ETF del 2004, alla luce delle prime esperienze applicative nelle imprese ferroviarie.

Le attività del Progetto hanno mirato, dunque, alla realizzazione di un'analisi congiunta al fine di:

- aggiornare le informazioni di cui dispongono le Parti Sociali sulla situazione attuale e sul processo di attuazione dell'Accordo;
- individuare le criticità e le esigenze segnalate dalle imprese e dalle rappresentanze sindacali in relazione allo sviluppo del trasporto interoperabile transfrontaliero;
- valutare le prime esperienze di attuazione delle disposizioni dell'Accordo europeo.

Tale attività, oltre a raccogliere le esigenze delle Parti Sociali in merito alla disciplina stessa alla luce dell'evoluzione del mercato, potrà risultare utile anche ai fini di una revisione delle disposizioni dell'Accordo europeo ai sensi della Clausola 12⁴.

1.3 Le modalità di svolgimento del Progetto

Illustrazione della metodologia di svolgimento del Progetto con particolare riferimento alla composizione del gruppo di lavoro, alle fasi della ricerca, ecc.

La metodologia prescelta dal Progetto si caratterizza per l'integrazione degli strumenti tipici dell'approccio statistico-quantitativo con i metodi caratteristici dell'orientamento qualitativo. Più precisamente al questionario semistrutturato sono stati affiancati incontri con i rappresentanti aziendali e sindacali di alcune imprese operanti nel settore ferroviario.

Il Progetto è stato, pertanto, strutturato in 3 fasi che

⁴ Questa clausola prevede che i firmatari riesaminino le disposizioni di cui sopra due anni dopo la fine del periodo di attuazione dell'Accordo, fissato mediante Decisione del Consiglio, ossia dopo il 2010.



si sono articolate come segue.

La prima fase del Progetto ha previsto l'invio di un questionario, redatto a cura del gruppo di lavoro, contenente alcune aree tematiche, di cui le più significative sono state: le esperienze applicative dell'Accordo, le esigenze connesse allo sviluppo del trasporto interoperabile transfrontaliero e la funzionalità dell'Accordo rispetto all'evoluzione del mercato ferroviario.

La seconda fase ha avuto invece l'obiettivo di integrare le informazioni tratte dall'indagine, condotta con la somministrazione di un questionario, con apposite visite in loco presso alcune imprese ferroviarie. In questa fase del Progetto è stata condotta una raccolta diretta di informazioni tramite l'osservazione partecipante ed il confronto tra il gruppo di lavoro ed i rappresentanti delle Parti Sociali delle imprese ferroviarie interessate.

Al termine delle visite programmate si è proceduto alla stesura del presente rapporto finale redatto a cura del rapporteur di Progetto, in collaborazione con il gruppo di lavoro. Tale prodotto finale sarà illustrato nell'ambito del Comitato di Dialogo Sociale.

Il gruppo di lavoro che ha dato seguito ed applicazione al Progetto si è strutturato in seno al Comitato di Dialogo Sociale del settore ferrovie ed è stato coordinato da Ferrovie dello Stato, nella persona di Italo Inglese, rapporteur del Progetto, coadiuvato da Francesca Rango (Trenitalia).

Al gruppo di lavoro hanno preso parte anche due rappresentanti degli organismi centrali di rappresentanza europei in qualità di partner del Progetto: Jean-Paul Preumont (CER) e Sabine Trier (ETF). Gli altri componenti del gruppo di lavoro sono stati: per la parte datoriale, Michaela Eigenbauer (ÖBB - Dienstleistungs Gesellschaft mbH - Austria), Raymond Hara (SNCF - Francia), Silke Streichert (DB Mobility Logistics AG - Germania); per la parte sindacale, Josef Armingier (Vida - Austria), Michael Bartl (TRANSNET - Germania), Maria Cristina Marzola (FILT-CGIL - Italia) e Serge Piteljon (CGSP Cheminots - Belgio). Il gruppo di lavoro si è avvalso di uno staff di progetto, messo a disposizione da Ferrovie dello Stato, composto da Roberta Tomassini, Stella De Angelis, Silvia Cataldi e Mariapia Tordi.

Composizione del gruppo di lavoro

CER		
• Italo INGLESE (<i>Rapporteur</i>)	FERROVIE DELLO STATO	ITALIA
• Jean-Paul PREUMONT	CER	BELGIO
• Michaela EIGENBAUER	ÖBB	AUSTRIA
• Raymond HARA	SNCF	FRANCIA
• Silke STREICHERT	DB	GERMANIA
ETF		
• Sabine TRIER	ETF	BELGIO
• Josef ARMINGIER	Vida	AUSTRIA
• Michael BARTL	TRANSNET	GERMANIA
• Maria Cristina MARZOLA	FILT-CGIL	ITALIA
• Serge PITELJON	CGSP Cheminots	BELGIO

LA PRIMA FASE DEL PROGETTO: INDAGINE SULLO STATO DI ATTUAZIONE

2.1 Il questionario e le informazioni raccolte

Illustrazione dello strumento di rilevazione utilizzato ed indicazione del numero complessivo delle risposte ottenute e della provenienza dei soggetti intervistati

Come previsto dal Progetto, nell'ambito del gruppo di lavoro, le Parti Sociali hanno collegialmente elaborato un questionario (in quattro lingue: inglese, francese, tedesco ed italiano) che è stato poi distribuito alle imprese ferroviarie, agli affiliati CER ed alle organizzazioni sindacali aderenti all'ETF operanti nell'ambito dei servizi di trasporto passeggeri e merci.

Il questionario è stato suddiviso in quattro sezioni (v. Allegato B). Lo scopo della prima sezione (Sezione A) è stato di verificare l'esistenza o meno di lavoratori mobili rientranti nel campo di applicazione dell'Accordo europeo, cioè lavoratori che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera, e di acquisire i dati numerici dei lavoratori coinvolti. Con la seconda sezione (Sezione B) si è inteso conoscere lo stato di attuazione dell'Accordo europeo e le modalità con cui l'Accordo stesso fosse stato attuato (tramite contrattazione collettiva, a livello nazionale o aziendale, o mediante legge), facendo emergere ostacoli o cause che eventualmente ne abbiano impedito l'attuazione o che ne abbiano reso l'attuazione problematica. La terza sezione (Sezione C) sostanzialmente è stata elaborata per analizzare le materie che sono state regolate in fase di attuazione, compresa l'eventuale introduzione di disposizioni più favorevoli. L'ultima sezione (Sezione D), con uno sguardo rivolto al futuro, è stata predisposta con l'obiettivo di recepire i suggerimenti e le indicazioni degli operatori (imprese ed organizzazioni sindacali) su materie da approfondire maggiormente in relazione allo sviluppo del trasporto interoperabile transfrontaliero e su materie da discutere a livello di dialogo sociale.

Il questionario è stato inviato agli affiliati CER ed ETF nell'ottobre 2008. Le risposte sono pervenute tra ottobre e dicembre 2008. Le imprese ferroviarie che hanno risposto al questionario sono state complessivamente 9 e 16 le organizzazioni sindacali.

Le risposte hanno riguardato i seguenti Paesi: Austria, Belgio, Bulgaria, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Lituania, Lussemburgo, Norvegia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Spagna, Svezia, Svizzera ed Ungheria (per un totale di 16 Paesi). La distribuzione geografica dei Paesi ha confermato l'intuizione che le Parti Sociali avevano avuto in fase di elaborazione del Progetto, poi presentato alla Commissione Europea, cioè che un campione rappresentativo di imprese ferroviarie operanti nel trasporto interoperabile transfrontaliero avrebbe coinvolto, oltre ai "tradizionali" Paesi dell'Europa continentale, anche quelli dell'Europa dell'Est e del Nord Europa. E ciò è stato particolarmente signifi-

ficativo, considerando la loro posizione geografica all'interno del mercato del trasporto ferroviario, con riferimento anche ai principali "corridoi" europei.

Quindi, accanto a Paesi come Italia, Francia, Austria, Germania e Spagna, hanno risposto al questionario altri Paesi come Bulgaria, Repubblica Ceca, Slovacchia e Ungheria (nel primo caso, la risposta è pervenuta dalle imprese ferroviarie mentre per gli altri dalle organizzazioni sindacali) mentre la Romania (MARFA), come si può vedere nello specifico paragrafo dedicato all'argomento (v. Sezione 3, Punto 3.1), ha ospitato una delle sei visite del gruppo di lavoro presso le imprese ferroviarie. Particolarmente interessante, anche per la completezza delle risposte ottenute è stato, inoltre, il coinvolgimento di Svezia, Norvegia e Finlandia.

Di seguito si riporta un elenco completo dei destinatari del questionario ripartiti per Paese di appartenenza: Austria (impresa ferroviaria: Gruppo ÖBB, denominato anche ÖBB; organizzazione sindacale: VIDA), Belgio (organizzazione sindacale: CGSP Cheminots), Bulgaria (imprese ferroviarie: BDZ EAD e BDZ-Voyahgeurs EOOD), Finlandia (organizzazione sindacale: VETURIMIESTEN LIITTO), Francia (impresa ferroviaria: SNCF; organizzazione sindacale: Fédération CGT des Cheminots), Germania (impresa ferroviaria: DB; organizzazione sindacale: Transnet), Italia (impresa ferroviaria: FS-Trenitalia SpA; organizzazioni sindacali: Filt-Cgil e Fit-Cisl), Lituania: (impresa ferroviaria: Ferrovie lituane), Lussemburgo (imprese ferroviarie: Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois - CFL Cargo; organizzazione sindacale: FNCTTFEL), Norvegia (organizzazioni sindacali: Norsk jernbaneforbund e Norsk lokomotivmannsforbund), Repubblica Ceca (organizzazione sindacale: Odborové sdružení železničářů, OSŽ), Slovacchia (organizzazione sindacale: Odborové Združenie Železničiarov), Spagna (organizzazioni sindacali: Unión General de Trabajadores (UGT) e Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.), Svezia (associazione datoriale: ALMEGA; organizzazione sindacale: Facket för Service och Kommunikation, SEKO), Svizzera (impresa ferroviaria: BLS) ed Ungheria (organizzazione sindacale: VDSZSZ).

Questionario: risposte e Paesi		
	IMPRESE FERROVIE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI
AUSTRIA	ÖBB GMBH	VIDA
FRANCIA	SNCF	CGT
GERMANIA	DB	TRANSNET
ITALIA	FS-TRENITALIA	FILT-CGIL / FIT-CISL
LUSSEMBURGO	CFL	FNCTTFEL
SVEZIA	ALMEGA	SEKO
BELGIO		CGSP
BULGARIA	BDZ	
FINLANDIA		VETURIMIESTEN LIITTO
LITUANIA	Lithuanian Railways	
NORVEGIA		Norsk Jernbaneforbund Norsk Lokomotivmannsforbund
REPUBBLICA CECA		OSŽ
SLOVACCHIA		Odborové Združenie Železničiarov
SPAGNA		UGT, CC.OO
SVIZZERA	BLS	
UNGHERIA		VDSZSZ

2.2 Valutazione delle risposte

Illustrazione dei principali risultati dell'indagine

In relazione alla Sezione A, Punto 1, del questionario concernente l'esistenza di lavoratori mobili rientranti nel campo di applicazione dell'Accordo europeo, le informazioni raccolte dai questionari compilati, e successivamente elaborate, hanno fatto emergere, in primo luogo, che una larga maggioranza dei soggetti intervistati ha formulato risposte affermativo circa l'esistenza di lavoratori mobili rientranti nel campo di applicazione dell'Accordo europeo (per le imprese ferroviarie: ALMEGA, BDZ, BLS, CFL, DB, SNCF; per le organizzazioni sindacali: CGSP, FNCTTFEL, NORSK JERNBANEFORBUND, NORSK LOKOMOTIVMANNFORBUND, ODBOROVÉ ZDRUŽENIE ŽELEZNIČIAROV, OSŽ, SEKO, TRANSNET, UGT, VDSZSZ, VETURIMIESTEN LIITTO, VIDA) (v. anche Riasunti delle Visite a Vienna, Berlino e Lussemburgo).

Lavoratori mobili: rientrano nel campo di applicazione dell'Accordo europeo?		
	SI	NO
VIDA		ÖBB
BDZ		FS-TRENITALIA
VETURIMIESTEN LIITTO		FILT-CGIL
SNCF		FIT-CISL
CGT		LITHUANIAN RAILWAYS
DB		CC.OO
TRANSNET		
CFL		
FNCTTFEL		
NORSK JERNBANEFORBUND		
NORSK LOKOMOTIVMANNFORBUND		
OSŽ		
ODBOROVÉ ZDRUŽENIE ŽELEZNIČIAROV		
UGT		
ALMEGA		
SEKO		
BLS		
VDSZSZ		
CGSP		

Tuttavia, in alcune realtà, le risposte tra imprese ferroviarie ed organizzazioni sindacali non sono state univoche, segno questo di un aspetto controverso - che è emerso anche successivamente nel corso delle visite presso le imprese ferroviarie (v. Sezione 4, Punto 4.2.1 e Riassunto della Visita a Vienna) - che riguarda l'incertezza della nozione di lavoratore mobile interoperabile contenuta nell'Accordo europeo (Clause 1 e 2).

Per quanto riguarda l'incremento del numero dei lavoratori mobili nel corso degli ultimi anni (Sezione A, Punto 3: "Nel corso degli ultimi anni si è verificato un incremento del numero dei lavoratori mobili che rientra nel campo di applicazione dell'Accordo?"), complessivamente il numero delle risposte negative è stato equivalente a quello delle risposte positive (risposte negative 10 e nello specifico: per le imprese ferroviarie: BDZ, ÖBB; per le organizzazioni sinda-



cali: *CC.OO, FIT-CISL, NORSK JERNBANEFORBUND, ODBOROVÉ ZDRUŽENIE ŽELEZNIČIAROV, UGT, VDSZSZ, VETURIMIESTEN LIITTO* e *VIDA*; le risposte positive sono state 10: per le imprese ferroviarie: *AL-MEGA, BLS, CFL, DB* e *SNCF*; per le organizzazioni sindacali: *CGSP, NORSK LOKOMOTIVMANNFORBUND, OSŽ, SEKO* e *TRANSNET*.

Per quanto concerne le risposte sullo stato di attuazione dell'Accordo europeo (Sezione B, Punto 1: "Qual è lo stato di attuazione delle clausole contenute nell'Accordo CER-ETF?") - sia con riferimento all'attuazione integrale, parziale o nulla dell'accordo stesso, sia in relazione alle materie che sono state attuate - i risultati dei questionari hanno evidenziato situazioni differenziate⁵.

Inoltre è stato osservato che in alcuni Paesi l'attuazione dell'Accordo europeo è stata solo parziale (Belgio, Francia, Germania, Lussemburgo, Repubblica Ceca, Slovacchia e Svizzera; v. Sezione 3, Punti 3.2, 3.2.2, 3.2.5, 3.2.6 e Riassunti delle Visite a Parigi, Predeal e Lussemburgo), mentre in altri l'Accordo è stato attuato integralmente (Austria, Bulgaria, Finlandia, Lituania, Norvegia e Svezia). Pochi i Paesi che non hanno attuato l'Accordo (Italia, Ungheria; per l'Italia, v. Sezione 4, Punto 4.1 e Riassunto della Visita a Roma). Talvolta le risposte relative ad un Paese non sono state univoche come, ad esempio, nel caso della Spagna.

Si è registrata, invece, una notevole omogeneità nelle risposte relative al coinvolgimento delle Parti Sociali nel processo di recepimento nazionale dell'Accordo europeo (Sezione B, Punto 4: "Nel caso l'Accordo sia stato recepito nell'ordinamento nazionale per legge, le Parti Sociali sono state consultate o comunque coinvolte nel processo legislativo?") (Austria, Belgio, Bulgaria, Francia, Germania, Lituania, Norvegia, Repubblica Ceca, Svezia ed Ungheria). Ciò dimostra che, da questo punto di vista, si sta riscontrando in realtà una convergenza tra ordinamenti nazionali.

Circa le materie che sono state regolate dall'Accordo europeo, sia nel caso in cui l'attuazione è avvenuta

con la contrattazione collettiva sia nel caso in cui l'attuazione è avvenuta per legge, dai risultati dei questionari è emerso che non di rado sono stati disciplinati anche aspetti non previsti dall'Accordo (Sezione C, Punti 1.2 e 1.3: "Il contratto collettivo o la modifica di un contratto collettivo già esistente si sono limitati a riprodurre i contenuti dell'Accordo europeo? Se sì, su quali materie?") (Austria, Francia, Germania, Lussemburgo, Repubblica Ceca, Slovacchia e Svizzera). In alcuni casi, la nuova regolamentazione ha introdotto disposizioni più favorevoli di quelle contenute nell'Accordo europeo (Lussemburgo, Norvegia, Repubblica Ceca, Svezia e Svizzera; nel caso della Francia, la disciplina vigente già prevedeva disposizioni più favorevoli; per il Lussemburgo, v. Riassunto della Visita in Lussemburgo), mentre per gli altri casi l'attuazione dell'Accordo europeo ha costituito l'occasione per un riesame della normativa nazionale (Slovacchia) (Sezione C, Punto 1.7: "Per quali aree l'accordo collettivo di settore e/o aziendale ha stabilito disposizioni più favorevoli rispetto a quelle minime specificate nell'Accordo CER-ETF?").

Laddove l'attuazione dell'Accordo europeo è avvenuta attraverso la contrattazione collettiva, tra gli aspetti che hanno sollevato controversie tra le Parti Sociali sono stati segnalati: il riposo settimanale (Clausola 6), i riposi fuori residenza (Clausola 4), la definizione di residenza, la durata dell'orario di lavoro (Sezione C, Punto 1.6: "Qualora l'attuazione dell'Accordo europeo sia avvenuta con un accordo aziendale, quali aspetti hanno suscitato maggiori controversie tra la direzione dell'impresa ferroviaria e le organizzazioni sindacali?").

In particolare, il "riposo fuori residenza" è stato tra gli argomenti più citati con riferimento alle domande contenute nella Sezione D del questionario sia da parte delle imprese ferroviarie che da parte sindacale. Ciò a dimostrazione del fatto che nel periodo di inoltro e ricezione del questionario (ottobre-dicembre 2008), si sono svolti continui negoziati tra le Parti Sociali europee in merito alla Clausola 4 dell'Accordo,

⁵ Secondo uno studio condotto dalla Commissione Europea e pubblicato nel dicembre 2008 [COM (2008) 855, 15 dicembre 2008], la Direttiva CE è stata integralmente attuata in 8 Paesi, parzialmente attuata in 4 Paesi e non attuata in 13 Paesi.

come già considerato dalla nota di chiusura di questa stessa Clausola. Tuttavia, si segnala che tali negoziati si sono contraddistinti per l'accesa conflittualità.

Oltre al "riposo fuori residenza", sono stati indicati altri aspetti dell'Accordo che meriterebbero un ulteriore approfondimento: i controlli sulla corretta applicazione dell'Accordo (Clausola 8; *CGSP, NORSK LOKOMOTIVMANNFORBUND, TRANSNET, VIDA*); definizione del campo di applicazione (Clausole 1 e 2; *VIDA, ÖBB*, con riferimento all'utilizzazione "mista"); l'estensione al traffico ferroviario nazionale (*VIDA*); il regime delle pause (Clausola 5; *OSŽ, SNCF*); lo standard qualitativo degli alloggi (*SEKO*) e la conoscenza anticipata dei turni (*CGT*).

Tra le materie che dovrebbero essere discusse maggiormente a livello di dialogo sociale europeo (Sezione D, Punto 2: "A vostro avviso, vi sono materie non regolate dall'Accordo CER-ETF che meriterebbero una discussione a livello di dialogo sociale europeo?"), sono emerse, in particolare, la formazione, i riflessi dell'apertura dei grandi corridoi europei e l'impatto delle relative tecnologie sul personale.

In definitiva, da una valutazione degli esiti di questa prima fase del Progetto è emersa un'adesione parziale da parte dei destinatari del questionario, vale a dire delle imprese affiliate alla *CER* e delle organizzazioni sindacali aderenti all'*ETF*. Tuttavia, è da rilevare che, in genere, queste iniziative non ricevono un'adesione "plebiscitaria". Non vanno, quindi, in ogni caso sottovalutate le risposte ottenute sia sotto il profilo quantitativo che sotto il profilo qualitativo. Si è trattato, dunque, come accennato nel Paragrafo 2.1, di imprese ed organizzazioni sindacali rappresentative di realtà strategicamente importanti per il trasporto ferroviario sotto l'aspetto geografico ed economico. Nel merito delle risposte, non si può non rilevare che, su alcuni argomenti, le domande hanno dato adito a fraintendimenti.

È questo il caso del campo di applicazione dell'Accordo europeo e, più precisamente, dell'individuazione della nozione di "lavoratore mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera", questione controversa che è emersa anche durante le visite in loco presso le imprese ferroviarie e che è stata ampiamente dibattuta (Clausola 1; v. anche Sezione 4, Punto 4.2.1).

Un'altra domanda che non è stata interpretata univocamente è quella relativa allo "stato di attuazione dell'Accordo" (v. Sezione 4, Punto 4.1). Alcuni intervistati hanno affermato che la Direttiva CE è stata attuata integralmente anche quando, in realtà, l'attuazione ha riguardato soltanto un'impresa e non la totalità delle imprese operanti nel settore ferroviario. Si è poi rilevata un'equivocità nelle risposte per quanto riguarda la distinzione tra attuazione dell'Accordo europeo ed attuazione della Direttiva CE. In ambedue i casi, i termini "Accordo" e "Direttiva" sono stati utilizzati l'uno per l'altro o come sinonimi (v. Sezione 4, Punto 4.1).

LA SECONDA FASE DEL PROGETTO: VISITE ALLE IMPRESE PRESCELTE E PAESI SELEZIONATI

3.1 Luoghi degli incontri - Imprese ed organizzazioni sindacali coinvolte

Descrizione generale dello svolgimento delle visite in loco ed indicazione delle Parti Sociali coinvolte nel Progetto

Come previsto dal Progetto, il gruppo di lavoro ha effettuato sei visite presso le imprese ferroviarie di sei Paesi europei: *FS* (Italia), *SNCF* (Francia), *ÖBB* (Austria), *DB* (Germania), *CFR* (Romania) e *CFL* (Lussemburgo).

Dalle visite in loco si è ricavato un insieme consistente di informazioni che, seppur non esaustive, hanno fornito un grado elevato di interesse e di conoscenza sullo stato di attuazione dell'Accordo europeo e sulle criticità connesse a questo processo di attuazione.

Le imprese ed i Paesi visitati hanno offerto, infatti, una diversità di esperienze legate alla diversa dimensione delle imprese coinvolte, all'area geografica in cui prevalentemente operano, alle diverse condizioni economico-sociali ed alla varietà delle legislazioni esistenti nei sei Paesi.

Dalle informazioni raccolte sono state riscontrate analogie (ad esempio, tra Italia e Francia e tra Germania ed Austria; v. Sezione 3, Punti 3.2.1-3.2.4), ma anche differenze rilevanti dovute alla diversità dei sistemi di relazioni industriali (in Germania ed Austria caratterizzati da sistemi di codeterminazione), al posizionamento strategico delle imprese ferroviarie nell'ambito dell'evoluzione del mercato, alle rispettive condizioni di produttività e competitività.

Gli incontri hanno offerto ai componenti del gruppo di lavoro l'occasione di acquisire informazioni non soltanto sullo specifico tema oggetto dell'iniziativa ma anche sul quadro normativo più generale esistente nei vari Paesi e su come le varie imprese ferroviarie hanno inteso attrezzarsi nella prospettiva dello sviluppo dell'interoperabilità.

Agli incontri finalizzati prevalentemente al confronto tra i punti di vista dei rappresentanti delle imprese e delle organizzazioni sindacali hanno partecipato a volte soggetti terzi, come i rappresentanti della Commissione Europea (in Italia e Romania), il rappresentante dell'*ANSF* (Agenzia Nazionale per la Sicurezza Ferroviaria) (in Italia); un membro del Parlamento Europeo (in Lussemburgo) ed i rappresentanti di imprese private ed associazioni datoriali (in Italia, Francia, Austria e Germania).

Le organizzazioni sindacali che hanno preso parte agli incontri sono tra le più rappresentative nei vari Paesi visitati.

3.2 Elementi principali emersi dalle visite

Indicazione degli aspetti di maggior interesse

Si può rilevare che in tutti i Paesi, le organizzazioni sindacali hanno manifestato apprezzamento per l'Accordo europeo, fatta eccezione per l'Italia, dove i rappresentanti sindacali hanno espresso il timore che la trasposizione della Direttiva CE possa incrementare il *dumping* sociale.

Alcune criticità e difficoltà interpretative sono state evidenziate dalle rappresentanze sindacali per quanto riguarda alcuni aspetti della normativa (v. ad esempio Sezione 3, Punto 3.2.6).

Per quanto riguarda le imprese ferroviarie, è stata manifestata, in alcuni casi, l'esigenza di introdurre modifiche con riferimento a specifiche clausole (v. Sezione 3, Punto 3.2.2) o, almeno, pervenire a chiarimenti condivisi circa l'interpretazione di alcune disposizioni (v. Sezione 3, Punto 3.2.6).

Nel complesso si è constatato che alcune questioni sono state fonte di discussione in quasi tutte le visite, sia che fossero sollevate dai rappresentanti delle imprese che dalle organizzazioni sindacali (per i dettagli v. Sezione 4), e nello specifico tali questioni hanno riguardato:

- il campo di applicazione dell'Accordo europeo/Direttiva CE e la distinzione tra servizi nazionali e transfrontalieri;
- l'applicazione della clausola di non regresso;
- i controlli sull'applicazione delle disposizioni

dell'Accordo europeo/Direttiva CE nell'ambito dei servizi transfrontalieri.

Le principali questioni ed elementi emersi durante il Progetto sono sintetizzati nelle schede riportate di seguito⁶.

3.2.1 Roma

Visita in Italia, 11-13 febbraio 2009 - Principali questioni -

- La Direttiva non è stata attuata.
- Trenitalia non effettua attualmente servizi di interoperabilità transfrontaliera.
- Contrattazione collettiva: coesistono 3 contratti collettivi di settore; nessuno di questi contratti è applicato a tutti i lavoratori del settore.
- I sindacati temono che la trasposizione dell'Accordo europeo possa incrementare il *dumping* sociale.
- Corretta interpretazione della clausola di non regresso.

3.2.2 Parigi

Visita in Francia, 24-25 marzo 2009 - Principali questioni -

- Differenza tra SNCF (regime speciale) e le altre imprese (diritto comune).
- L'Accordo europeo è stato attuato integralmente soltanto dalla SNCF.
- Per le altre imprese, l'associazione datoriale UTPF ha negoziato una convenzione sui servizi ferroviari nazionali successivamente siglata da alcune organizzazioni sindacali che, tuttavia, non rappresentano la maggioranza dei lavoratori del settore.
- Criticità dell'Accordo europeo: disposizione in materia di pause durante il servizio notturno.



⁶ Essi vanno valutati tenendo comunque presente che un'analisi comparativa a livello transnazionale è resa ardua dalle diverse tradizioni, dai diversi assetti istituzionali e contesti sociali, in cui tali elementi sono inseriti. Le diversità osservate dovrebbero fungere da stimolo alle Parti Sociali per superare ogni difficoltà e concludere accordi a livello europeo.

In un'indagine di questo tipo occorre essere consapevoli che è problematico estrarre da un sistema nazionale di relazioni industriali una sola istituzione o regola e compararla con quella che sembra essere l'istituzione o la regola corrispondente in un altro Paese.

È inoltre da considerare che problemi comuni o simili possono essere risolti in modi diversi in situazioni e contesti nazionali tra loro differenti.

3.2.3 Vienna

Visita in Austria, 2-3 aprile 2009 - Principali questioni -

- La Direttiva è stata attuata e si applica a tutte le imprese.
- Controversia sull'interpretazione della definizione di "lavoratore mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera" con particolare riferimento ai soggetti che effettuano servizi di interoperabilità nazionale e transfrontaliera, e sulla clausola concernente il tempo di guida.
- In alcuni casi la Direttiva europea risulta più favorevole per i lavoratori rispetto alla normativa nazionale.

3.2.4 Berlino

Visita in Germania, 30 giugno- 1 luglio 2009 - Principali questioni -

- Imminente recepimento della Direttiva CE nell'ordinamento tedesco (estate 2009). Tuttavia, sono state già introdotte le disposizioni fondamentali contenute nell'Accordo CER-ETF/Direttiva 2005/47/CE. Tali disposizioni sono state regolate anche negli accordi salariali o nella Legge sull'Orario di Lavoro.
- Apprezzamento per la crescente certezza giuridica manifestata con la Direttiva 2005/47/CE.
- Principali problematiche:
 - competenza dei vari organi di controllo della Germania;
 - differenziazione tra servizi nazionali ed interoperabili e relativa applicazione delle disposizioni;
 - definizione di "home";
 - servizi di transito in Svizzera.
- Dibattito sul principio di "territorialità", sull'impatto del dialogo sociale sull'interpretazione delle clausole dell'Accordo europeo e su quanto sia vincolante per i legislatori degli Stati membri la clausola di non regresso.

3.2.5 Predeal

Visita in Romania, 22-24 settembre 2009 - Principali questioni -

- La Direttiva CE è stata parzialmente attuata (riguardo ai contenuti) per legge, senza aver previamente consultato le Parti Sociali.
- Attualmente nessun macchinista rientra nel campo di applicazione dell'Accordo europeo; le disposizioni dell'Accordo sarebbero applicabili a circa 70 lavoratori mobili (ma non ai macchinisti).
- Alcune norme europee sono più favorevoli per i lavoratori rispetto alle norme nazionali.
- Oltre alla CFR, sono presenti 28 imprese private che detengono il 51% del mercato del trasporto ferroviario merci. Queste imprese godono di una situazione di vantaggio concorrenziale, ossia beneficiano di costi del lavoro inferiori.

3.2.6 Lussemburgo

Visita in Lussemburgo, 5-6 novembre 2009 - Principali questioni -

- La Direttiva CE è stata parzialmente adottata in quanto il recepimento è avvenuto mediante regolamento granducale soltanto per la CFL.
- La CFL ha posto in evidenza che la clausola sulle pause non è chiara per quanto riguarda la possibilità di frazionamento.
- Nel dettaglio, le organizzazioni sindacali hanno sottolineato le seguenti criticità:
 - la mancanza di disposizioni circa i controlli e le sanzioni;
 - il livello di comfort dell'alloggio per i macchinisti che devono riposare fuori residenza;
 - la durata del riposo fuori residenza.
- La clausola di non regresso è fonte di contrasti interpretativi.

VALUTAZIONI FINALI

4.1 Attuazione dell'Accordo CER-ETF e della Direttiva 2005/47/CE

Considerazioni sullo stato di trasposizione ed attuazione dell'Accordo tratte dai questionari e dalle visite in loco

Dalle risposte al questionario e dalle informazioni raccolte in occasione delle sei visite condotte in loco risulta che, nella maggioranza dei Paesi oggetto dell'indagine, sia l'Accordo europeo che la Direttiva 2005/47/CE hanno avuto attuazione prevalentemente attraverso atti legislativi ma anche, in molti casi, attraverso accordi sindacali e, talvolta, con l'intervento sia della legge che della contrattazione collettiva. In alcuni Paesi, la legge o le Parti Sociali non si sono limitate a recepire i contenuti dell'Accordo europeo o della Direttiva CE ma hanno, con l'occasione, regolato anche altri aspetti della disciplina dell'orario di lavoro.

È, tuttavia, da rilevare che, nella maggior parte dei casi in cui vi è stata una trasposizione dell'Accordo europeo o della Direttiva CE, tale attuazione è avvenuta solo parzialmente.

In proposito, bisogna distinguere i casi in cui l'attuazione ha riguardato solo una parte dei contenuti dell'Accordo europeo/Direttiva CE (ad esempio, Romania; v. Riassunto della Visita a Predeal), dai casi in cui l'attuazione, pur integrale, dei contenuti, ha riguardato soltanto un'impresa ferroviaria (in genere, l'impresa ferroviaria "storica"), come avvenuto in Francia ed in Lussemburgo (v. Riassunti delle Visite a Parigi e Lussemburgo).

In questa seconda ipotesi, si assiste ad un recepimento "a due velocità": in una prima fase, l'attuazione viene realizzata esclusivamente nei confronti dell'impresa pubblica tradizionale (attraverso un contratto collettivo recepito nella legislazione nazionale) e, in una seconda fase, il processo di recepimento si estende a tutte le altre imprese operanti nel settore ferroviario. Questo fenomeno del recepimento "a due velocità" sembra riconducibile al fatto che in Paesi come la Francia ed il Lussemburgo i dipendenti dell'impresa ferroviaria tradizionale hanno conservato un particolare *status* giuridico (che li assimila ai dipendenti pubblici) che non si applica al personale delle altre imprese ferroviarie.

Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle imprese private è regolato dal diritto comune. Nel caso dell'impresa pubblica, l'attuazione è avvenuta attraverso un decreto o un regolamento, che verosimilmente richiede tempi più brevi di quelli necessari per l'emanazione di una legge.

In due dei casi esaminati (Francia e Germania), si è osservata la coesistenza di due diverse situazioni (dipendenti con *status* pubblicistico e dipendenti con contratto di lavoro privato) nell'ambito della stessa impresa. Questa circostanza, tuttavia, nel caso di specie non ha avuto alcuna rilevanza ai fini del processo di trasposizione dell'Accordo che è avvenuto integral-

mente nelle imprese interessate dall'indagine. Un discorso a parte merita il caso italiano (v. Riassunto della Visita a Roma). Né l'Accordo europeo né la Direttiva CE sono stati ancora recepiti per una serie di ragioni: 1) il Governo sembra voler lasciare l'iniziativa alle Parti Sociali; 2) Ferrovie dello Stato, non svolgendo allo stato attuale servizi di interoperabilità come definiti nell'Accordo, è scarsamente motivata ad instaurare una trattativa sindacale sullo specifico tema, che appesantirebbe il negoziato in corso per la definizione del nuovo contratto collettivo che interessa il settore della mobilità; 3) le organizzazioni sindacali si sono dichiarate espressamente contrarie ai contenuti dell'Accordo in quanto, a loro avviso, potrebbero determinare una riduzione dei livelli di protezione esistenti ed incentivare il *dumping* sociale, dovuto alle interpretazioni divergenti della clausola di non regresso. È comunque da tener presente che in Italia la contrattazione collettiva non ha efficacia *erga omnes* e, pertanto, la Direttiva deve essere necessariamente recepita per legge. Peraltro, nel corso della visita in Italia, si è constatato che la SBB Cargo Italia, che svolge servizi di interoperabilità sul territorio italiano, applica gli standard minimi dell'Accordo europeo, anche in mancanza di un suo recepimento nel diritto italiano.

È stata più volte sottolineata, sia nelle risposte ai questionari, sia dai soggetti che hanno partecipato agli incontri nei sei Paesi visitati, l'esigenza di un'attuazione dell'Accordo europeo/Direttiva CE che sia il più uniforme possibile, onde evitare discriminazioni tra imprese ferroviarie operanti nello stesso mercato. Tale attuazione non deve essere distorta attraverso un'applicazione limitata agli standard minimi. Dal punto di vista delle organizzazioni sindacali, ciò sarebbe assicurato più adeguatamente dai contratti collettivi nazionali obbligatori per tutto il settore. A questo riguardo, è da evidenziare che negli ultimi anni sono entrate nuove imprese nel settore del trasporto ferroviario, nel quale si registra ormai un elevato livello di concorrenzialità (solo per citare alcuni esempi, in Austria vi sono 23 imprese operanti nel mercato del trasporto merci, in Romania se ne contano 28; attualmente in Germania sono operative circa 30 imprese ferroviarie che coprono una percentuale significativa del volume complessivo del traffico merci su ferrovia, mentre si contano oltre 300 imprese in possesso di licenza per fornire servizi di trasporto merci e che potrebbero espandere le loro attività in qualsiasi momento). Mentre in Austria si applica il contratto collettivo nazionale obbligatorio per l'intero settore, ciò non avviene in altri Paesi.

A conferma che l'Accordo europeo ha avuto come obiettivo l'introduzione di standard minimi, si è potuto constatare che nella maggior parte dei Paesi presi in considerazione la preesistente normativa ha un carattere di maggior favore per i lavoratori. Non così per quanto riguarda le disposizioni sui riposi settimanali (riposi doppi) in vigore in alcuni Paesi, poiché, in tali casi, le disposizioni dell'Accordo europeo risultano più favorevoli rispetto alla normativa nazionale.

È da evidenziare che secondo l'*ETF*, l'applicazione uniforme dell'Accordo non può significare in alcun modo

una riduzione delle condizioni di lavoro esistenti.

Da un punto di vista generale, la valutazione dei dati acquisiti nel corso delle indagini porta a ritenere che si è in presenza di uno sviluppo dell'"uso interoperabile del personale" che si realizza con molta gradualità e senza forti accelerazioni.

Questo cauto dinamismo è probabilmente dovuto ai molti ostacoli ancora esistenti (ad esempio, barriere tecniche, linguistiche, normative).

In particolare, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, queste rimangono regolate da norme nazionali ancora fortemente differenziate.

L'Accordo europeo affronta soltanto alcuni specifici aspetti dell'orario di lavoro e costituisce un passo certamente determinante, ma non definitivo, nella prospettiva di promuovere l'interoperabilità.

In linea generale, si deve considerare che nel periodo intercorso tra l'indagine e le visite in loco, ha preso avvio una nuova fase di attuazione della Direttiva CE in quanto alcuni Stati membri stavano ancora ultimando il processo di recepimento.

4.2 Questioni affrontate

Analisi delle questioni che hanno suscitato interpretazioni controverse

È da premettere che dall'analisi condotta nel corso del Progetto risulta che l'Accordo, nel complesso, non ha determinato problemi nella sua applicazione. Infatti, vi è concordanza di interpretazione per quanto riguarda molte disposizioni dell'Accordo (ad esempio, la maggior parte delle definizioni contenute nella Clausola 2, Clausola 3 sul riposo giornaliero in residenza e Clausola 6 sul riposo settimanale).

4.2.1 Campo di applicazione dell'Accordo (Clausole 1 e 2)

Una delle questioni di maggiore importanza emersa dai questionari e dalle visite in loco è quella relativa al campo di applicazione dell'Accordo europeo ed alla definizione di "lavoratore mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera".

Su questo aspetto si è constatata l'esistenza di interpretazioni divergenti. Questa divergenza ha influenzato le risposte alla domanda del questionario concernente il numero di lavoratori interessati, dando luogo ad indicazioni non omogenee.

In proposito è ampio il divario tra i punti di vista: ad esempio, i rappresentanti della *ÖBB* ritengono che rientri nell'ambito di applicazione dell'Accordo europeo soltanto il lavoratore che effettua servizi di interoperabilità ogni giorno per almeno un'ora al giorno (v. Riassunto della Visita a Vienna).

Considerato che sono ipotizzabili diversi criteri per l'individuazione dei lavoratori mobili in relazione al tempo di lavoro impiegato nel trasporto transfrontaliero, nel corso dell'incontro in Germania è stato affermato che il numero dei lavoratori in questione può essere determinato solo astrattamente con riferimento al personale all'uopo addestrato ed autorizzato.

Le maggiori problematiche sono sorte dalla cosiddetta "utilizzo mista del personale mobile": equipaggi che impiegano parte del loro orario di lavoro settimanale/mensile/annuale nei servizi transfrontalieri e parte nei servizi nazionali. In diversi Paesi, le Parti Sociali - per minimizzare l'incertezza - hanno concordato un'interpretazione condivisa circa alcune disposizioni che potrebbero essere interpretate diversamente e che sono determinanti per la programmazione dei turni di servizio.

A tale riguardo, è da evidenziare che il personale formato per l'interoperabilità non corrisponde necessariamente al personale effettivamente impiegato nei servizi di interoperabilità, e ciò può avere costituito uno dei motivi per i quali dai questionari (Sezione A, Punto 1, del questionario) sono emerse risposte apparentemente incongruenti.

Si è posta poi la questione della definizione di "lavoratore membro dell'equipaggio di un treno addetto ai servizi di interoperabilità transfrontaliera". Al riguardo, si è discusso se tale nozione possa essere riferita anche al personale viaggiante addetto ai vagoni letto od assegnato alla ristorazione.

Sempre con riguardo al campo di applicazione dell'Accordo europeo, si è posto il problema dell'interpretazione del secondo capoverso della Clausola 1 dell'Accordo europeo che fa riferimento al traffico di passeggeri transfrontaliero locale e regionale. Tale problematica è stata menzionata solo in occasione della riunione di Lussemburgo dato che in questo piccolo Stato i principali servizi di trasporto passeggeri espletano anche servizi transfrontalieri regionali. Inoltre, non vi è stata concordanza di opinioni sull'applicabilità del limite dei 15 km sia riguardo al traffico merci sia al trasporto passeggeri transfrontaliero locale e regionale, in ragione del posizionamento di una virgola nel testo dell'Accordo. Tuttavia, le Parti Sociali hanno espresso il parere che l'interpretazione si sarebbe dovuta intendere nello spirito degli obiettivi dell'Accordo e del limite dei 15 km (formazione linguistica e disposizioni sulla sicurezza).

4.2.2 Tempo di guida (Clausola 2)

La nozione di "tempo di guida" è stata esaminata nei seguenti due aspetti:

- 1) l'Accordo europeo definisce il "tempo di guida programmato" e non il tempo di guida effettivo.

Da qui sorgono certe problematiche sugli orari ed i turni di servizio quando sono organizzati in maniera tale che il tempo di guida effettivo eccede sistematicamente il tempo di guida programmato. La flessibilità contemplata nell'Accordo per fronteggiare circostanze eccezionali non prevedibili, in questo caso, sarebbe utilizzata abusivamente. In un simile contesto, l'esigenza di registrare e controllare il tempo di guida risulta di grande importanza;

- 2) in diversi Paesi, di solito, non viene fatta alcuna distinzione tra tempo di guida e tempo di lavoro. La mancanza di una simile distinzione solleva incertezze in merito all'interpretazione dell'orario di lavoro complessivo.

Sono da riportare anche i contrasti interpretativi insorti sull'applicazione della clausola di non regresso. Tali contrasti si sono addensati soprattutto nell'ambito del tempo di guida/di lavoro, in particolare quando le disposizioni nazionali risultavano più favorevoli delle disposizioni dell'Accordo concernenti gli standard minimi.

In alcuni Paesi, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali hanno avanzato critiche sul fatto che l'Accordo europeo non prevede limitazioni alla prestazione di servizi notturni ma consente di effettuare il servizio notturno tutti i giorni della settimana. Di contro, gran parte dei contratti nazionali pongono un limite al numero di servizi notturni e/o ai servizi notturni consecutivi nell'arco di una sola settimana.

4.2.3 Pause (Clausola 5)

La vaga formulazione della Clausola 5 concernente le pause ha sollevato problematiche interpretative, evidenziate dai rappresentanti della CFL (v. Riassunto della Visita in Lussemburgo), specificatamente con riferimento a:

- possibilità di frazionamento delle pause (quante frazioni?)⁷;
- durata minima di una singola pausa;
- relative modalità di applicazione e collocazione temporale della pausa in una giornata lavorativa.

Nel corso delle visite, la delegazione costituita dalle Parti Sociali ha dibattuto casi in cui le pause venivano programmate prima dell'inizio o alla fine di un turno di servizio (Francia e Lussemburgo). Va comunque ricordato che in un caso il tempo di guida programmato

⁷ Con riferimento alla possibilità di frazionamento delle pause, vedi Consiglio dell'Unione Europea, Comitato dei Rappresentanti Permanenti 9371/05, Soc. 234, Trans 104, pag. 22.



e/o l'orario programmato è sostanzialmente inferiore al tempo massimo consentito dall'Accordo CER-ETF o dalla Direttiva europea sull'Orario di Lavoro.

Riguardo a tale clausola, sarebbe opportuno un intervento chiarificatore che tenga conto anche dell'esigenza, manifestata da SNCF, di una modifica della disposizione che introduca un'eventuale deroga alla disposizione in materia di pause durante il servizio notturno, mediante accordi nazionali od aziendali tra le Parti Sociali.

L'ETF ha ricordato che la questione del frazionamento delle pause era stata oggetto di accesa discussione nel corso delle trattative e che da parte del sindacato europeo era stato espresso l'avviso secondo cui la possibilità del frazionamento in due distinte pause dovesse essere consentita soltanto per le pause di 45 minuti.

Nel corso delle varie visite è stato sollevato altresì l'interrogativo sulla qualità delle pause: i macchinisti possono allontanarsi dalla locomotiva e prendersi una pausa lontano dal proprio posto di lavoro (locomotiva) effettivo, oppure l'impresa può imporre di riposare a bordo della locomotiva?

4.2.4 Riposo giornaliero fuori residenza (Clausola 4)

Da parte delle organizzazioni sindacali è stata evidenziata la necessità di un'esatta determinazione della durata del riposo in modo da garantire l'effettiva fruizione di otto ore consecutive. Tale durata dovrebbe, pertanto, essere equivalente al riposo effettivo senza includere i tempi relativi allo spostamento verso l'alloggio e dall'alloggio al luogo di lavoro.

4.2.5 Riposo giornaliero e settimanale (Clausole 3 e 6)

Le disposizioni dell'Accordo riguardanti il riposo giornaliero e settimanale (Clausole 3 e 6) non hanno sollevato contrasti interpretativi.

E' da evidenziare che le interpretazioni divergenti sul campo di applicazione dell'Accordo sono emerse soprattutto in quei casi in cui le disposizioni sul riposo settimanale previste dall'Accordo europeo erano più favorevoli delle norme nazionali. Le imprese hanno manifestato una preferenza per un'interpretazione restrittiva del campo di applicazione, mentre le organizzazioni sindacali si sono mostrate propense ad una posizione che estendesse le disposizioni dell'Accordo anche al personale mobile assegnato al solo traffico nazionale. Questo è il caso dell'Austria.

4.2.6 Rapporto tra le norme della Direttiva CE e le norme (legislative o collettive) nazionali (Articolo 2 della Direttiva CE)

Uno dei principali obiettivi dell'Accordo europeo, e quindi della Direttiva CE, è di garantire regole comuni

in materia di standard minimi delle condizioni di orario di lavoro in tutti i Paesi dell'UE relativamente ai servizi di interoperabilità (v. i "Considerando" nell'Accordo), senza che ciò comporti una riduzione delle condizioni più favorevoli esistenti a livello nazionale. È stato osservato che, nella pratica, potrebbe porsi un problema di individuazione della norma applicabile al caso concreto, laddove la norma nazionale sia difforme da quella europea (v. 16° "Considerando" della Direttiva CE). In proposito, si pone il problema del rapporto tra le disposizioni dell'Accordo europeo/Direttiva CE e le norme di ordine pubblico (inderogabili) esistenti nei vari Paesi dell'UE⁸. Ad avviso della DB, le suddette disposizioni prevalgono sul principio di territorialità. In caso contrario, la finalità dell'Accordo europeo sarebbe vanificata (v. Riassunto della Visita a Berlino). Nel corso di questo dibattito è stata sollevata anche una questione di natura teorica riguardante l'individuazione della normativa applicabile (Accordo europeo o Direttiva sul distacco transnazionale dei lavoratori) ai servizi di cabotaggio in ambito ferroviario. Nel dibattito svoltosi a Parigi sull'argomento, si è discusso in particolare della legislazione applicabile in caso di infrazioni, laddove queste siano compiute nel territorio di un Paese diverso da quello di origine (v. Riassunto della Visita a Parigi).

4.2.7 Clausola di non regresso (Articolo 2 della Direttiva CE; Clausola 9)

Si tratta di uno degli aspetti più importanti e controversi che sono emersi nei dibattiti tenutesi durante le varie visite in loco.

La questione, del resto, ha una rilevanza che evidentemente trascende il campo di applicazione dell'Accordo CER-ETF, essendo la clausola di non regresso sempre presente nelle direttive in materia di lavoro. L'interpretazione della clausola è stata oggetto altresì di pronunce da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee⁹.

Al riguardo, sono stati evidenziati altri aspetti controversi.

- La clausola concerne soltanto la disciplina interna di prima attuazione delle direttive o anche le disposizioni nazionali successive che modificano od integrano la normativa originaria?

- Qual è l'ambito entro il quale sono vietate modifiche peggiorative?

- La clausola consente "compensazioni" tra norme più favorevoli e norme meno favorevoli?

- Il divieto della riduzione del livello delle condizioni dei lavoratori ha un'efficacia permanente od è invece suscettibile di venire meno nel tempo?

La prima interpretazione proposta sostiene che solo quando la normativa nazionale vigente disciplina le stesse materie presenti nell'Accordo europeo/Diret-

⁸ La Corte di Giustizia delle Comunità Europee (sentenza 19 giugno 2008, C 319/06) ha definito norma di ordine pubblico la norma indispensabile ("crucial") per la protezione dell'ordine politico, sociale ed economico.

⁹ Con le sentenze Mangold e Angelidaki, la Corte di Giustizia ha affermato che il legislatore nazionale è libero di introdurre o mantenere tutele maggiori di quelle previste dalla Direttiva, ma è altrettanto libero di ridurre le tutele nazionali fino alla soglia minima comunitaria purché tale regresso non sia pretestuoso in quanto collegato esclusivamente all'attuazione della Direttiva e privo di qualsiasi altra finalità.

tiva CE (come il tempo di guida, le pause, il riposo fuori residenza, ecc.), si deve applicare la clausola di non regresso. Qualora invece una stessa materia non sia disciplinata dalla normativa nazionale, la clausola di non regresso non si deve applicare.

Questa interpretazione è stata fortemente criticata dalle organizzazioni sindacali poiché varie disposizioni, come il riposo fuori residenza od il tempo di guida, non sono mai state disciplinate dalla normativa nazionale. Di norma sono regolate dai contratti collettivi. In alcuni piccoli Stati membri dell'UE, il "riposo fuori residenza" non è contemplato.

Per ciò che riguarda i contratti collettivi, in certi Paesi la distinzione tra tempo di lavoro e tempo di guida con riferimento ai macchinisti non viene fatta. Di norma si regola soltanto l'orario di lavoro, mentre l'Accordo europeo ha introdotto un nuovo elemento.

Se la clausola di non regresso fosse rigidamente interpretata, non si applicherebbe affatto. Ciò solleverebbe una serie di problematiche legate alla possibilità di definire accordi europei specifici per il settore e le relative necessità.

Un'altra interpretazione avanzata postula invece che tutti i contratti collettivi nazionali in materia di lavoro e rientranti nell'ambito delle ferrovie definiscono "il livello generale di tutela", a cui attenersi anche quando si dovessero applicare l'Accordo europeo/la Direttiva CE. Questa stessa interpretazione è stata avanzata anche dal rappresentante della Commissione Europea in occasione della sua visita in Italia. Secondo il parere delle organizzazioni sindacali, si deve applicare il principio della "disposizione più favorevole" (Convenzione OIL n. 94).

Secondo una terza interpretazione (CFL, v. Riassunto della Visita in Lussemburgo) dovrebbe essere considerata conforme alla clausola di non regresso una normativa nazionale in cui le clausole meno favorevoli siano controbilanciate da disposizioni più favorevoli. Vi è incertezza sulle soluzioni da dare ai quesiti sopra

elencati. È comunque evidente che un'interpretazione uniforme della clausola di non regresso nei vari Paesi costituisce il presupposto fondamentale per evitare distorsioni della concorrenza.

4.3 Indicazioni per il dialogo sociale - Prime conclusioni

In base alle questioni emerse ed alle opinioni raccolte nelle due fasi del Progetto, indicazione degli aspetti che, nel prossimo futuro, potrebbero formare oggetto di esame nell'ambito del dialogo sociale europeo

Il Progetto ha analizzato l'attuazione dell'Accordo europeo e della Direttiva 2005/47/CE in un certo numero di Paesi, come indicato nelle Clausole 10 e 11 dell'Accordo. È importante osservare che l'Accordo europeo in quanto tale non è stato messo in discussione, così come è stata condivisa in linea generale la decisione delle Parti Sociali di attuare l'Accordo europeo attraverso una Direttiva CE. L'Italia resta un'eccezione poiché l'attuazione dell'Accordo europeo andrebbe ad interferire con le trattative in corso a livello nazionale sul raggiungimento di un contratto collettivo di lavoro unico per il settore.

L'analisi condotta sull'effettiva applicazione dell'Accordo europeo è risultata più difficoltosa del previsto poiché i tempi del Progetto procedevano di pari passo con la scadenza prevista per l'attuazione della Direttiva CE e non vi era un'esperienza esauriente in materia.

Gli aspetti sopra evidenziati rappresentano importanti spunti per il futuro dialogo sociale, che potrebbe valutare l'opportunità di riesaminare alcune clausole dell'Accordo per superare talune ambiguità e quindi accrescere il grado di certezza della regolamentazione (Clausola 12).

Ciò vale in particolare per le clausole suscettibili di interpretazioni controverse riguardanti i temi sopra indicati: campo di applicazione, definizione di lavoratore



mobile, nozione di tempo di guida, frazionamento delle pause, effettiva durata del riposo fuori residenza.

Comunque va anche affermato che talune ambiguità sono state il risultato di compromessi raggiunti in sede di negoziazione, e le Parti Sociali europee potrebbero essere in grado di chiarirle solo a seguito di maggiori esperienze maturate con l'effettiva applicazione dell'Accordo europeo.

Evidentemente alcune questioni relative al rapporto tra legislazione europea e legislazione nazionale esulano dalla capacità di intervento delle parti interessate. Tuttavia queste ultime potrebbero intervenire sulla clausola di non regresso contenuta nell'Accordo allo scopo di definirne meglio la portata. Il fatto che la clausola di non regresso sia stata frequentemente oggetto di esame nel corso delle visite, ed a volte in maniera molto controversa, porta a considerare l'impatto che una simile clausola ha sulla capacità per il dialogo sociale europeo di concludere accordi a livello europeo.

Il gruppo di lavoro è stato in grado di identificare le clausole dell'Accordo che, in sede di attuazione, possono condurre ad interpretazioni divergenti. Dai questionari e dalle visite in loco sono emerse utili indicazioni e richieste concrete per dare corso ad un eventuale riesame di certe disposizioni dell'Accordo. Nonostante ciò esula dal mandato avanzare raccomandazioni specifiche su aspetti che potrebbero essere oggetto di emendamenti o di interventi innovativi.

Il gruppo di lavoro può soltanto formulare delle raccomandazioni alle Parti Sociali europee affinché tengano in debito conto le esigenze emerse dalle risposte al questionario e dai dibattiti tenutisi in occasione delle visite, quando dovessero accingersi alla revisione delle disposizioni dell'Accordo europeo in base alla Clausola 12.

L'Accordo europeo del 27 gennaio 2004 rappresenta un ragionevole compromesso tra l'esigenza di sviluppo dell'interoperabilità e quella di evitare il dumping sociale. Tale compromesso è funzionale alla salvaguardia delle condizioni di equa concorrenza.

Il dialogo sociale è uno strumento che si è dimostrato particolarmente idoneo alla produzione di norme che tengono conto di reciproci interessi. In questa prospettiva, il ruolo delle Parti Sociali è stato particolarmente apprezzato dal Parlamento Europeo e dalla Commissione Europea. È peraltro evidente che il dialogo tra le parti rappresenta un processo in continuo divenire che deve rispecchiare l'evoluzione dell'esperienza. È significativo, in proposito, che la Clausola 12 dell'Accordo europeo preveda un riesame delle disposizioni in esso contenute due anni dopo la fine del periodo di attuazione fissato dalla Decisione del Consiglio relativamente all'Accordo. Si tratta dunque di un processo di produzione di norme sociali le quali sono suscettibili di essere modificate dalle Parti Sociali attraverso successive revisioni condivise.

Le Parti Sociali auspicano, pertanto, di proseguire il cammino intrapreso nella prospettiva di raggiungere più avanzati punti di equilibrio tra i rispettivi interessi in relazione agli sviluppi dell'interoperabilità.

RIASSUNTI DELLE VISITE

5.1 Visita in Italia Roma, 11-13 febbraio 2009

La prima visita del Progetto "Follow-up of the Agreement on the Working Conditions of Mobile Workers Engaged in Interoperable Cross-Border Services" si è svolta dall'11 al 13 febbraio 2009.

Svolgimento dei lavori

Nel pomeriggio dell'11 febbraio si è svolto un primo incontro con i rappresentanti sindacali e, successivamente, con i rappresentanti delle imprese. Per Trenitalia sono intervenuti Marco Romani, Direttore delle Risorse Umane, e Giovanni Cassola, Responsabile della Divisione Passeggeri Nazionale/Internazionale, i quali hanno esposto, in linea generale, il punto di vista di Trenitalia rispetto all'evoluzione del mercato europeo.

Il 12 febbraio l'incontro è stato aperto dalla relazione di Domenico Braccialarghe, Direttore Generale della Direzione Risorse Umane di FS, il quale ha evidenziato l'importanza del dialogo sociale europeo nella prospettiva del temperamento dello sviluppo della concorrenza con l'esigenza di evitare il *dumping* sociale.

È intervenuto, poi, Alessandro Giuseppetti della Rete Ferroviaria Italiana (RFI), il quale ha svolto una relazione illustrando i progetti nei quali è coinvolta RFI e le finalità di questi progetti, secondo le *slides* allegata (v. Allegato D).

Ha preso quindi la parola Mauro Natali di Trenitalia, il quale ha esposto la posizione dell'impresa rispetto allo sviluppo dell'interoperabilità, presentando contestualmente le *slides* allegata (v. Allegato D). Ha chiarito che, allo stato attuale, Trenitalia non effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera e, pertanto, non applica l'Accordo europeo. Ha anche evidenziato che la mancanza di un'effettiva reciprocità tra vari Paesi rappresenta un ostacolo allo sviluppo dell'interoperabilità.

La relazione di SBB Cargo Italia è stata tenuta da Giorgio Bernasconi (Responsabile della Sicurezza e Qualità) e da Giovanni Mezzogori (Direttore della Direzione Tecnica), i quali hanno rilevato tra l'altro che SBB Cargo Italia applica l'Accordo europeo e che il loro personale che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera conta circa 60 dipendenti. Anche i rappresentanti di SBB hanno presentato alcune *slides* (v. Allegato D).

Claudio Bargilli, in rappresentanza dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (ANSF), ha affermato che attualmente in Italia ci sono circa 25 imprese certificate e 46 in possesso di licenza. Ha inoltre osservato che, al momento, l'ANSF prende a riferimento l'Accordo europeo CER-ETF del 27 gennaio 2004 concernente la patente di guida europea per quanto riguarda la verifica dei requisiti professionali del personale con mansioni di sicurezza e l'Accordo CER-ETF del 27 gennaio 2004 sulle condizioni di lavoro dei lavoratori mobili che effettuano servizi di



interoperabilità (incorporato nella Direttiva 2005/47/CE, non ancora recepita nell'ordinamento italiano) per quanto riguarda la verifica delle condizioni di utilizzazione del personale (v. Allegato D).

A fine giornata si sono tenute le relazioni di Giorgio Usai, Direttore delle Relazioni Industriali ed Affari Sociali di Confindustria, e di Stefano Bellomo, Professore di Diritto del Lavoro all'Università di Perugia. Il rappresentante di Confindustria ha illustrato l'evoluzione della base associativa della confederazione degli imprenditori, alla quale FS è iscritta. In particolare, Giorgio Usai ha evidenziato il peso maggiore acquisito negli ultimi anni dalle imprese di servizi pubblici rispetto alla tradizionale base associativa manifatturiera. Stefano Bellomo, dal canto suo, ha affrontato le questioni giuridiche riguardanti il rapporto tra la Direttiva CE e l'ordinamento nazionale soffermandosi, in particolare, sull'efficacia della clausola di non regresso.

Al dibattito che si è svolto sulla posizione adottata dalle organizzazioni sindacali italiane hanno partecipato attivamente tutte le organizzazioni di rappresentanza a livello di trasporto ferroviario (FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL Attività Ferroviarie, Or.S.A. Ferrovie e FAST FerroVie). Dallo scambio di idee e dalle risposte date dai rappresentanti sindacali è emersa una generale valutazione negativa sia sull'Accordo europeo che sulla Direttiva CE che lo ha recepito. Tale orientamento sembra determinato essenzialmente dal timore che il recepimento dell'Accordo europeo possa accentuare, invece di ridurre, il *dumping* sociale, particolarmente nel caso dell'Italia dove i contratti collettivi sono sprovvisti di efficacia *erga omnes* e, in questo specifico settore, coesistono al momento almeno tre contratti di settore.

Nella mattinata del 13 febbraio Osvaldo Marinig, rap-

presentante della FIT-CISL, ha tenuto una relazione sulla posizione delle organizzazioni sindacali, mentre Sergio Macciò ha parlato in rappresentanza dell'associazione delle imprese del settore (Federtrasporto). Infine il rappresentante della Commissione Europea Lamine Diallo ha concluso i lavori riprendendo i vari argomenti trattati dai relatori che lo avevano preceduto ed esprimendo, altresì, alcune considerazioni circa l'interpretazione della clausola di non regresso e l'efficacia delle direttive europee anche in mancanza di una normativa nazionale di recepimento.

Il sistema di relazioni industriali in cui si inserisce l'Accordo europeo

La Costituzione italiana sancisce il principio della libertà sindacale. Da tale principio discende sia la libertà positiva di aderire ad un'organizzazione di rappresentanza di interessi sia la libertà negativa di non aderirvi. Da ciò deriva l'ulteriore conseguenza che il contratto collettivo di lavoro non può avere efficacia obbligatoria nei confronti di chi (imprese e lavoratori) non sia associato alle organizzazioni stipulanti. Una legge o un atto amministrativo che estendessero l'efficacia di un contratto collettivo di lavoro sarebbero contrari alla norma costituzionale.

In Italia, pertanto, nel medesimo settore produttivo possono coesistere più contratti collettivi. È proprio questo il caso del settore del trasporto ferroviario, nel quale convivono tre contratti collettivi nazionali di lavoro: il contratto delle attività ferroviarie (applicato dalle imprese ferroviarie del Gruppo FS), il contratto degli autoferrottranvieri (applicato dalle imprese del trasporto pubblico locale); il contratto della logistica (in uso presso le imprese del trasporto merci); vi sono anche imprese che non applicano alcun contratto col-

lettivo nazionale di lavoro, ma soltanto accordi aziendali o accordi individuali con i singoli lavoratori.

La situazione è resa ancor più complessa dal processo in corso di apertura del mercato. L'ingresso di nuove imprese nel settore ferroviario, specialmente con sede in un altro Paese dell'UE, di certo non contribuisce all'omogeneizzazione delle diverse discipline collettive esistenti. Tali imprese, pur applicando l'Accordo europeo, manterrebbero un vantaggio competitivo non essendo obbligate ad applicare un contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per risolvere questa problematica, le organizzazioni dei datori di lavoro ed i sindacati dei lavoratori hanno deciso di avviare una trattativa volta al raggiungimento di un contratto collettivo di lavoro unico per il settore. Si tratta tuttavia di un negoziato molto impegnativo che richiederà tempi lunghi per la sua definizione, considerate le notevoli differenze esistenti tra i diversi contratti collettivi oggi applicati.

Le opinioni a confronto

Il Gruppo FS è stato tra gli artefici del negoziato europeo che si è concluso con la firma dell'Accordo CER-ETF del 27 gennaio 2004. È pertanto evidente che il Gruppo FS non è contrario all'attuazione dell'Accordo europeo nell'ordinamento nazionale. Si tratta peraltro di una questione priva di effetti pratici nell'immediato dato che, allo stato attuale, non vi sono dipendenti del Gruppo FS che rientrano nel campo di applicazione dell'Accordo europeo.

Le organizzazioni sindacali sono di diverso avviso e confermano la contrarietà già a suo tempo manifestata in seno all'*ETF*. Questa valutazione negativa è condivisa anche dalle organizzazioni sindacali italiane non associate all'*ETF*.

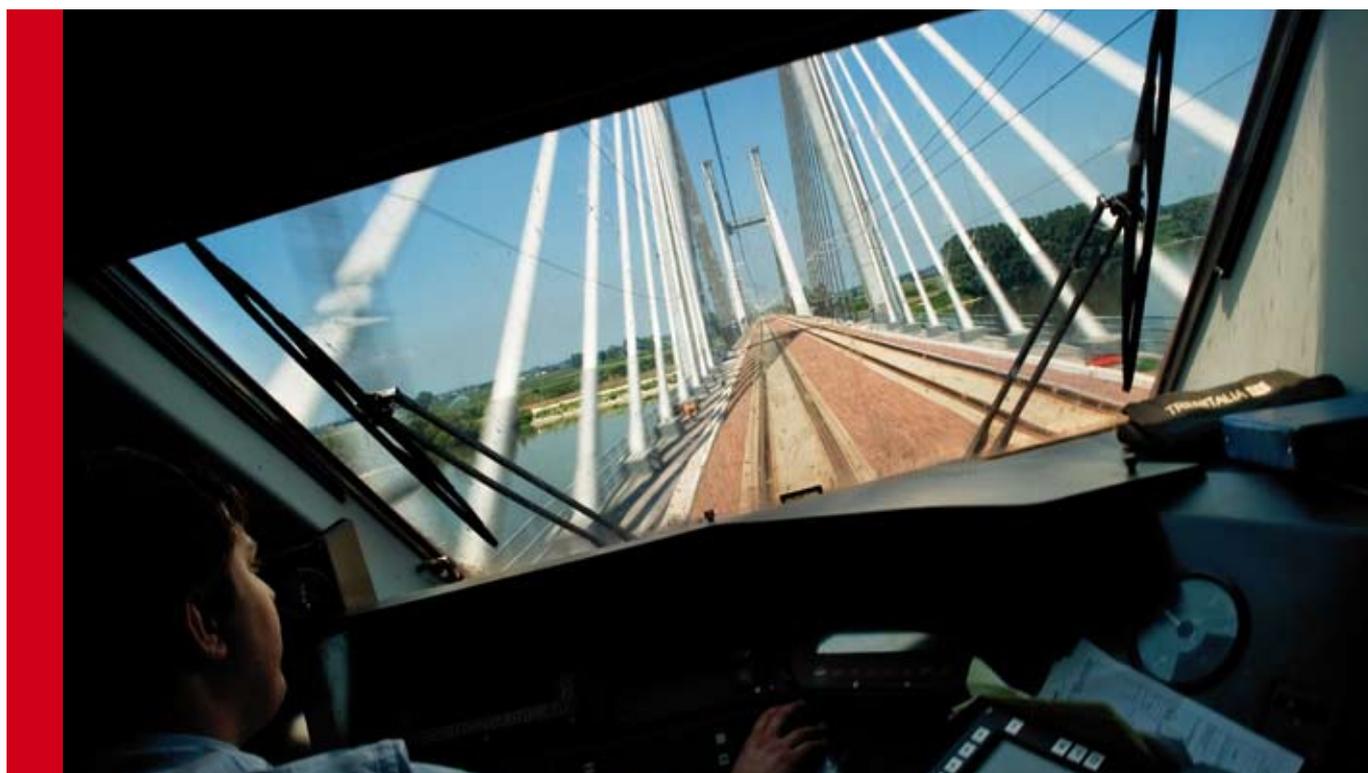
L'opinione delle organizzazioni sindacali è influenza-

ta dal confronto tra la normativa europea e quella nazionale. Tale confronto evidenzia che, particolarmente per quanto concerne alcuni aspetti come il tempo di guida, le norme nazionali sono più favorevoli ai lavoratori mobili. L'attuazione dell'Accordo europeo potrebbe, quindi, secondo le organizzazioni sindacali, comportare un abbassamento del livello di tutela dei lavoratori ferroviari.

Diventa pertanto determinante il modo in cui sarà applicata la clausola di non regresso. Ma tale clausola dà luogo a interpretazioni non uniformi. In proposito si contrappongono sostanzialmente due linee interpretative: la prima tende ad attribuire una portata molto ampia alla clausola, tale da escludere la possibilità di una qualsiasi modifica peggiorativa della normativa nazionale vigente; la seconda, invece, circoscrive l'ambito di efficacia della clausola alle condizioni di lavoro applicabili ai servizi di interoperabilità transfrontaliera, con la conseguenza che l'attuazione dell'Accordo europeo non impedirebbe la modifica, in senso meno favorevole ai lavoratori, delle norme relative al trasporto entro i confini nazionali.

In ogni caso, è da tenere presente che, in base all'Art. 2, Punto 2, della Direttiva 2005/47/CE, l'attuazione della Direttiva "lascia impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o della direzione e dei lavoratori, tenuto conto di eventuali cambiamenti della situazione, di emanare disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse da quelle che esistono al momento dell'adozione della presente Direttiva, purché i requisiti minimi ivi previsti siano rispettati".

In mancanza di un indirizzo interpretativo univoco, la questione rimane ancora aperta ed è fonte di incertezza che probabilmente condiziona la valutazione delle organizzazioni sindacali sugli effetti dell'attuazione dell'Accordo europeo.



Roma, 11-13 febbraio 2009 - Partecipanti

Gruppo di lavoro

Josef Armingier, *Vida / Austria*
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*
Raymond Hara, *SNCF*
Italo Inglese, *FS (Coordinatore del Progetto)*
Maria Cristina Marzola, *Filt / Cgil / Italia*
Serge Piteljon, *CGSP / Belgio*
Jean-Paul Preumont, *CER*
Francesca Rango, *Trenitalia*
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*
Sabine Trier, *ETF*

Ospiti

Alessandro Giuseppetti, *Direzione Strategia - Marketing e Business Plan - RFI*
Mauro Natali, *Trenitalia*
Giorgio Bernasconi, *Responsabile della Sicurezza e Qualità - SBB Cargo Italia*
Giovanni Mezzogori, *Direttore della Direzione Tecnica - SBB Cargo Italia*
Claudio Bargilli, *Rappresentante ANSF-Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie*
Giorgio Usai, *Direttore Relazioni Industriali ed Affari Sociali - Confindustria*
Sergio Macciò, *Rappresentante Federtrasporto*
Stefano Bellomo, *Professore di Diritto del Lavoro - Università di Perugia*
Sandro Rocchi, *Rappresentante FILT-CGIL*
Osvaldo Marinig, *Rappresentante FIT-CISL*
Salvatore Ottonelli, *Rappresentante UILTRASPORTI*
Umberto Nespoli, *Rappresentante UGL FERROVIE*
Pietro Serbassi, *Rappresentante FAST FERROVIE*
Giulio Moretti, *Rappresentante Or.S.A. FERROVIE*
Lamine Diallo, *Rappresentante della Commissione Europea - DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità - Dialogo Sociale - Relazioni Industriali*

5.2 Visita in Francia Parigi, 24-25 marzo 2009

La visita di due giorni tenutasi a Parigi (24 e 25 marzo 2009) si è articolata nel seguente modo: nella prima giornata, i rappresentanti delle imprese ferroviarie e dell'*UTPF* (l'associazione francese di rappresentanza delle imprese del trasporto pubblico urbano e del trasporto ferroviario) hanno tenuto le loro relazioni, mentre la seconda giornata è stata dedicata in particolare all'audizione dei punti di vista delle organizzazioni sindacali.

Il punto di vista delle imprese ferroviarie

Dopo un breve discorso introduttivo di Italo Inglese, Coordinatore del gruppo di lavoro, hanno preso la parola Bernard Jamet e Marc Tressol (*SNCF - DRH Département Développement Performance et Rémunérations*). I relatori hanno descritto sinteticamente (v. Allegato D) il sistema legale in cui si inquadra la *SNCF* che, quale ex unico operatore del settore ferroviario, ha ereditato un regime particolare che la distingue dalle altre imprese oggi presenti sul mercato. Infatti, a seguito dell'apertura del mercato francese ad altri operatori ferroviari, avvenuta nel 2003, la *SNCF* continua ancora a mantenere un regime speciale che non è applicabile alle altre imprese, le quali sono soggette invece al diritto comune. Per quanto riguarda l'attuazione dell'Accordo europeo e della Direttiva 2005/47/CE nell'ordinamento inter-

no, la trasposizione è avvenuta nel 2008 con Decreto 1198/2008 che riguarda esclusivamente la *SNCF*.

I rappresentanti della *SNCF* hanno, quindi, svolto una comparazione tra i contenuti dell'Accordo europeo e la regolamentazione vigente nella *SNCF*, da cui emerge che complessivamente la disciplina applicabile in Francia è più favorevole rispetto a quella europea. L'unico aspetto di criticità, dal punto di vista dell'impresa, è costituito dalla disposizione dell'Accordo europeo in materia di pause durante il servizio notturno. A questo riguardo è stato rilevato che questa norma dell'Accordo, poiché prevede la fruizione obbligatoria di almeno una parte della pausa tra la terza e la sesta ora del turno di servizio notturno, è considerata sfavorevolmente dai lavoratori e dalle organizzazioni sindacali poiché "spezza il ritmo" di lavoro e prolunga il servizio notturno.

La relazione successiva è stata tenuta da Jean-Aimé Mougénot (*SNCF - DDRH - Traction*) ed ha avuto per oggetto la figura del macchinista nelle diverse attività ferroviarie. Mougénot si è soffermato, in particolare, sulle prospettive di evoluzione delle competenze, sui percorsi professionali e sull'orario di lavoro, giungendo alla conclusione che praticamente tutte le disposizioni dell'Accordo europeo sono applicate dalla *SNCF*.

Mougénot ha, peraltro, evidenziato, a sua volta, l'esigenza di introdurre, nel caso di una futura revisione della Direttiva CE, la possibilità di derogare alla norma concernente le pause durante il servizio notturno.

È, quindi, intervenuto, in rappresentanza del Ministero dei Trasporti francese, Jean Michel Crandal, il quale si è soffermato sullo stato di recepimento della Direttiva CE nell'ordinamento francese, rilevando che il processo non si è ancora concluso in quanto - come già sopra accennato - la normativa europea non ha ancora trovato attuazione per quanto riguarda le imprese diverse dalla *SNCF*. Infatti, per queste ultime è stata firmata una convenzione collettiva sui servizi ferroviari nazionali (esclusi i servizi transfrontalieri) che non è stata ancora estesa - tramite ordinanza ministeriale - a tutti gli appartenenti alla categoria.

Il dirigente del Ministero francese ha in seguito aperto un dibattito sul tema dei controlli e delle sanzioni in caso di violazione delle norme di attuazione della Direttiva CE. Al riguardo, il dibattito si è incentrato sulla legislazione da applicare in caso di infrazioni, laddove queste fossero compiute nel territorio di un Paese diverso da quello di origine.

Successivamente ha preso la parola Sylvette Mougey (Responsabile del Dipartimento Affari Sociali), la quale ha descritto il ruolo della *UTPF*. La relatrice ha anche parlato della convenzione collettiva sui servizi ferroviari nazionali sottoscritta da questa associazione datoriale. Su quest'ultimo aspetto, è intervenuta Pascale De Ville, rappresentante di *Veolia Cargo*, evidenziando alcune differenze esistenti tra la Direttiva CE e l'accordo di settore vigente in Francia. Pascale De Ville ha aggiunto, inoltre, che la differenza più rilevante riguarderebbe la disciplina dei riposi fuori residenza¹⁰.

Il punto di vista delle organizzazioni sindacali

La giornata del 25 marzo è stata dedicata ai punti di vista delle organizzazioni sindacali. Henri Wacsin (*CGT* -

Confédération Générale du Travail) ha presentato una relazione con l'ausilio di alcune *slides*, di cui si allega copia (v. Allegato D). Dopo aver illustrato il sistema gerarchico delle fonti legali e contrattuali nel diritto del lavoro francese, il relatore ha precisato che, al momento, si configurano tre situazioni differenti: 1) il regime applicabile al personale *SNCF*; 2) il regime applicabile al personale delle imprese soggette al contratto collettivo nazionale di lavoro *VFIL* (*Voies Ferrées d'Intérêt Local* - Vie ferroviarie di interesse locale) e 3) il regime del personale delle imprese che applicano un'altra disciplina collettiva o che non ne applicano alcuna.

In questo contesto la sfida più importante per le organizzazioni sindacali è quella di garantire a tutti i lavoratori delle ferrovie un "quadro sociale armonizzato" al fine di evitare gli effetti del *dumping* sociale.

Sono seguiti gli interventi di altri rappresentanti sindacali: Jean Michel Namy della *FGAAC* (*Fédération Générale Autonome des Agents de Conduite*), Remy Aufrere ed Eric de Chateauevieu della *CFDT* (*Confédération Française Démocratique du Travail*).

Inoltre, un macchinista di *Euro Cargo Rail*, rappresentante sindacale delle *CGT*, ha illustrato il proprio caso personale, fornendo informazioni sul proprio orario di lavoro, la propria retribuzione e, in genere, sulle condizioni di lavoro relative ai servizi di interoperabilità. Il rappresentante sindacale ha lamentato la violazione da parte del proprio datore di lavoro delle disposizioni dell'Accordo europeo in materia di durata dei riposi fuori residenza e del tempo di guida. Ha inoltre avanzato critiche circa la tendenza delle imprese a non pianificare con dovuto anticipo i turni di lavoro ed a richiedere un'eccessiva flessibilità dell'orario di lavoro.

Ne è seguito un dibattito nel corso del quale sono state discusse, in particolare, le questioni della corretta

Parigi, 24-25 marzo 2009 - Partecipanti

Gruppo di lavoro

Josef Arminger, *Vida / Austria*

Michaela Eigenbauer, *ÖBB*

Raymond Hara, *SNCF*

Italo Inglese, *FS (Coordinatore del Progetto)*

Maria Cristina Marzola, *Filt / Cgil / Italia*

Serge Piteljon, *CGSP / Belgio*

Jean-Paul Preumont, *CER*

Francesca Rango, *Trenitalia*

Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*

Sabine Trier, *ETF*

Ospiti

Bernard Jamet, Marc Tressol, *Département Développement Performance et Rémunérations - SNCF-DRH*

Jean-Aimé Mougénot, *SNCF - DDRH - Traction*

Sylvette Mougey, *Dipartimento Affari Sociali - UTPF*

Pascale De Ville, *Rappresentante Veolia Cargo*

Henri Wacsin, *CGT (Confédération Générale du Travail)*

Jean Michel Namy, *Rappresentante FGAAC (Fédération Générale Autonome des Agents de Conduite)*

Remy Aufrere, Eric de Chateauevieu, *Rappresentanti CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)*

Jean Michel Crandal, *Ministero dei Trasporti francese*

¹⁰ Dettagli: 1+1+1 invece di 1+1

applicazione della clausola di non regresso e della distinzione tra tempo di guida e tempo di lavoro.

Considerazioni di sintesi

L'incontro di Parigi ha consentito di esprimere alcune valutazioni di sintesi sia in rapporto agli esiti della precedente visita di Roma sia riguardo all'attuazione dell'Accordo europeo nell'ordinamento francese.

Sul primo aspetto, è possibile cogliere alcune analogie che riguardano principalmente la coesistenza, sia in Italia che in Francia, di diverse discipline collettive. Tale problema assume però una connotazione di maggiore rilevanza in Italia, dove il contratto collettivo non è suscettibile di estensione attraverso un provvedimento legislativo o amministrativo, mentre in Francia ciò è possibile attraverso un'ordinanza ministeriale.

In Francia il processo di trasposizione della Direttiva CE non ha avuto ancora una compiuta definizione. Resta, infatti, aperto il problema dell'attuazione della Direttiva CE con riferimento alle imprese diverse dalla SNCF. Al riguardo, è da rilevare che la convenzione collettiva concernente tali imprese è stata firmata soltanto da tre organizzazioni sindacali, che rappresentano meno del 20% dei lavoratori del settore ferroviario, e disciplina soltanto i servizi ferroviari nazionali ad esclusione dei servizi transfrontalieri.

È da notare, inoltre, che tale Accordo si conforma solo parzialmente alla normativa europea.

Dalle varie relazioni e dibattiti tenutisi sono emerse alcune questioni che assumono particolare rilevanza sia da parte datoriale che sindacale. Le principali questioni emerse sono riportate di seguito:

- la SNCF ha più volte posto l'accento sulla necessità di una deroga alla clausola dell'Accordo europeo in materia di pause durante il servizio notturno;
- la differenza tra il regime applicabile alla SNCF e quello delle altre imprese sembra contrastare con l'esigenza di un'attuazione uniforme dell'Accordo europeo e, quindi, con l'esigenza di evitare circostanze che favoriscano il *dumping* sociale. Su questo aspetto i rappresentanti sindacali francesi hanno confermato di incontrare notevoli difficoltà nelle azioni volte ad omogeneizzare le condizioni di lavoro tra le varie imprese;
- da un punto di vista strettamente legale, la regolamentazione delle condizioni di lavoro nel trasporto ferroviario in interoperabilità può sollevare un problema di concorso/confitto tra legislazioni di Paesi diversi: la questione non appare di facile soluzione e richiede un ulteriore approfondimento (sulla base degli standard minimi);
- i rappresentanti sindacali hanno evidenziato con grande enfasi la necessità del rispetto delle disposizioni dell'Accordo europeo da parte delle aziende associate alla CER, anche in mancanza di una completa attuazione della Direttiva CE nell'ordinamento nazionale;
- infine, si è posta nel dibattito, come anche nella precedente visita a Roma, la questione della corretta interpretazione della clausola di non regresso e della conseguente salvaguardia delle attuali condizioni di lavoro di miglior favore (ad esempio, per quanto riguarda la Francia, la nozione di "tempo di lavoro" dovrebbe prevalere su quella di "tempo di guida"; nello specifico, in Francia sono applicate condizioni più favorevoli).

5.3 Visita in Austria Vienna, 2-3 aprile 2009

La visita di due giorni tenutasi a Vienna (2 e 3 aprile 2009) si è articolata nel seguente modo: nella prima giornata, i rappresentanti delle imprese ferroviarie hanno svolto le loro relazioni, mentre nella seconda hanno preso la parola i rappresentanti dell'associazione degli operatori ferroviari, delle organizzazioni sindacali e dei comitati aziendali.

Il punto di visita delle imprese ferroviarie

L'incontro è stato aperto dalle relazioni di Peter Fesselmar e di Bernhard Nebel, rappresentanti della *ÖBB-Personenverkehr AG*, i quali hanno messo a confronto la disciplina europea con quella nazionale concernente il personale di bordo. Dall'esposizione dei relatori sono emerse differenze tra la disciplina europea e quella applicabile al personale che svolge soltanto servizi nazionali; nello specifico la disciplina riguardante il riposo settimanale, il riposo giornaliero in residenza ed il riposo fuori residenza (v. Allegato D). Tali differenze determinerebbero un doppio regime: 1) una regolamentazione (più favorevole) applicabile ai lavoratori assegnati al servizio di interoperabilità; 2) una disciplina (meno favorevole) applicabile ai lavoratori assegnati al solo servizio domestico.

Il problema, tuttavia, ad avviso dei relatori, non avrebbe un carattere di attualità dato che, ad oggi, nessun dipendente della *ÖBB* ricade nel campo di applicazione dell'Accordo europeo.

La successiva relazione di Martin Figerl è stata dedicata ai macchinisti assegnati alle attività transfrontaliere. Al riguardo, dopo aver indicato il numero dei macchinisti che effettuano servizi transfrontalieri (v. Allegato D), Figerl ha escluso - in analogia con quanto affermato dal suo collega nell'intervento precedente - che le previsioni dell'Accordo possano applicarsi al personale della *ÖBB*, considerato che nessun macchinista risulta impegnato nel servizio transfrontaliero per almeno un'ora dell'orario di lavoro giornaliero. Figerl ha inoltre evidenziato che l'applicazione dell'Accordo europeo determinerebbe un problema per quanto riguarda il riposo settimanale, in quanto limiterebbe notevolmente la possibilità di una programmazione dei turni sostenibile sul piano economico. Si verificherebbe, dunque, come evidenziato per il personale di bordo, un problema di disomogeneità di trattamento tra macchinisti addetti al servizio transfrontaliero e macchinisti addetti soltanto al servizio domestico.

In seguito ha preso la parola Christian Kaiser, il quale ha illustrato la situazione per quanto riguarda *Rail Cargo Austria* (v. Allegato D) - che, a suo avviso, non sarebbe coinvolta nella disciplina europea - ed altre società controllate al 100% da Rail Cargo Austria ed operanti in alcuni Paesi confinanti con l'Austria.

In rappresentanza del gestore dell'infrastruttura ferroviaria, appartenente al Gruppo *ÖBB*, Stefan Wiederin ha illustrato sinteticamente gli effetti della liberalizzazione iniziata nell'aprile 2001 (v. Allegato D). Attualmente vi sono 23 imprese operanti sul mercato, seppur nel trasporto passeggeri persista ancora, di fatto, il monopolio della *ÖBB*, e se si escludono casi eccezionali

come quello del trasporto passeggeri dall'aeroporto di Vienna al centro città gestito dalla CAT.

Per quanto riguarda il traffico merci, l'11% del mercato è coperto dalle nuove imprese.

L'impresa che gestisce l'infrastruttura ferroviaria conta 11.000 dipendenti. Il Gruppo ÖBB complessivamente occupa 40.000 persone.

Per ultimo ha preso la parola Robert Woppel, in rappresentanza dell'associazione degli operatori ferroviari, il quale, dopo aver brevemente ricordato le modalità con cui nel 2008 è avvenuto il recepimento della Direttiva CE nell'ordinamento austriaco, ha illustrato i contenuti della normativa, evidenziando le differenze tra normativa applicabile ai lavoratori che effettuano servizi di interoperabilità e quella applicabile al personale che svolge il servizio domestico (v. Allegato D).

Dalle varie relazioni e dai dibattiti che sono seguiti è emerso, in sostanza, che i rappresentanti delle imprese hanno espresso una valutazione complessivamente non positiva sull'Accordo europeo rilevando, in particolare, che:

- la disciplina europea rischia di accentuare ulteriormente lo svantaggio competitivo esistente con riguardo al trasporto merci su gomma (Jicha);
- la clausola dell'Accordo europeo sui riposi fuori residenza limita lo sviluppo del mercato (Woppel);
- è auspicabile un'estensione delle norme europee ai lavoratori che operano "intorno al treno"; in altri termini i "soggetti che operano nelle aree relative alla sicurezza" dovrebbero essere chiaramente ricompresi nel campo di applicazione della Direttiva CE (Nebel).

Il punto di vista delle organizzazioni sindacali

In rappresentanza della VIDA, Johann Ellersdorfer ha descritto il processo di trasposizione della Direttiva 2005/47/CE nell'ordinamento nazionale; attualmente la normativa europea è da considerarsi integralmente recepita nel sistema legale austriaco (v. Allegato D). Dal confronto tra la normativa europea e quella nazionale emerge che le norme europee assicurano ai lavoratori un livello di protezione complessivamente più elevato rispetto alle norme nazionali. Ciò vale anche per i dipendenti della ÖBB ai quali, originariamente esclusi dal diritto comune, è stata gradualmente estesa la legislazione generale. Il contratto collettivo siglato nel 2004 è applicabile a tutte le imprese del settore, compresa la ÖBB, fatta eccezione per i dipendenti i quali mantengono lo *status* di pubblici dipendenti.

Alcuni rappresentanti dei comitati aziendali hanno poi illustrato la struttura del Gruppo ÖBB (v. Allegato D). Il Gruppo ÖBB (denominato anche ÖBB) è organizzato come sistema facente capo ad una holding.

Per quanto riguarda l'individuazione dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione dell'Accordo europeo, è stato osservato che i servizi di interoperabilità vengono svolti in Austria in collaborazione con altre imprese ferroviarie e normalmente il personale austriaco conduce il treno fino al confine, ma non lo valica (Gerhard Tauchner). La questione della definizione certa del personale che ricade nel suddetto campo di applicazione è complicata ulteriormente dal fatto che in ÖBB i lavoratori che effettuano i servizi di interoperabilità svolgono an-

che servizi sulla rete ferroviaria nazionale. In altri termini, non vi è personale mobile assegnato esclusivamente ai servizi di interoperabilità (Helmut Radlingmayr).

Per ultimo ha preso la parola Werner Harrer, rappresentante del comitato aziendale della ÖBB, il quale ha descritto il ruolo del comitato aziendale nell'ambito della impresa ferroviaria austriaca, evidenziando che tale organismo contribuisce al processo decisionale in quanto è presente nel comitato di sorveglianza della ÖBB.

Considerazioni di sintesi

Dalle informazioni che è stato possibile ricavare durante la visita è emerso che la situazione austriaca si distingue nettamente da quanto osservato in Italia ed in Francia.

Ciò in particolare per il fatto che in Austria l'Accordo è stato applicato per legge a tutte le imprese del settore (fatta eccezione per i dipendenti con *status* di diritto pubblico che non rientrano nel settore ferroviario). Contestualmente vengono applicati anche alcuni contratti collettivi sull'orario di lavoro, che (ma non soltanto) fissano le condizioni di lavoro dei lavoratori ferroviari. I lavoratori sono rappresentati da una sola organizzazione sindacale.

Da questo punto di vista, non si riscontrano in Austria gli inconvenienti che caratterizzano gli altri sistemi di relazioni industriali; ne discende che sembra affievolirsi il rischio del *dumping* sociale.

Pur tuttavia esistono anche in Austria alcune criticità con particolare riferimento all'attuazione delle norme europee sulle condizioni di lavoro dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità.

Un aspetto rilevante è il carattere di miglior favore per i lavoratori, sottolineato sia dai rappresentanti delle imprese ferroviarie che dai rappresentanti sindacali, offerto dalla normativa europea rispetto a quella nazionale. Questo elemento, ovviamente apprezzato dalla rappresentanza sindacale, è considerato criticamente dalle imprese ferroviarie quale possibile fonte di maggiori oneri economici.

Tra le questioni di maggior rilievo che sono emerse nel corso dell'incontro di Vienna vanno segnalate in particolare:

- l'incertezza sull'interpretazione della definizione di "campo di applicazione" dell'Accordo europeo. Da parte dei rappresentanti della ÖBB si è sostenuta una interpretazione secondo cui rientrano nel campo di applicazione soltanto i lavoratori che effettuano servizi di interoperabilità ogni giorno per almeno un'ora al giorno. Sulla base di tale interpretazione, i rappresentanti sono giunti alla conclusione secondo cui non vi sarebbe nemmeno un lavoratore che possa rientrare, al momento, nel campo di applicazione dell'Accordo europeo.

- l'individuazione dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione dell'Accordo europeo è resa ancora più problematica dalla circostanza che tali lavoratori svolgono un servizio misto, parte in interoperabilità e parte nel trasporto domestico.

- l'incertezza anche per quanto riguarda l'interpretazione della norma sul tempo di guida. In proposito è stata evidenziata la necessità di un chiarimento circa il concetto di "orario programmato".

Vienna, 2-3 aprile 2009 - Partecipanti

Gruppo di lavoro

Josef Armingier, *Vida / Austria*
Michael Bartl, *Transnet / Germany*
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*
Raymond Hara, *SNCF*
Italo Inglese, *FS (Coordinatore del Progetto)*
Maria Cristina Marzola, *Filt / Cgil / Italia*
Serge Piteljon, *CGSP / Belgio*
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*
Roberta Tomassini, *FS*
Sabine Trier, *ETF*

Ospiti

Bernhard Nebel, Peter Fesselmar, *Rappresentanti ÖBB-Personenverkehr AG*
Wolfgang Jicha, Martin Figerl, *Rappresentanti ÖBB-Traktion GmbH*
Christian Kaiser, *Rappresentante Rail Cargo Austria AG*
Stefan Wiederin, *Rappresentante ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG*
Robert Woppel, Carmen Langer, *Rappresentanti Camera Federale dell'Economia Austriaca*
Johann Ellersdorfer, Roman Hebenstreit, Rudolf Kaiser, Bernd Brandstetter, Herald Voitl, *Rappresentanti VIDA*
Roman Hebenstreit, Helmut Radlingmayr, Werner Harrer, Gerald Tauchner, *Rappresentanti del comitato aziendale - Gruppo ÖBB*
Erich Edelmaier ed altri, *Rappresentanti di comitati aziendali*

5.4 Visita in Germania Berlino, 30 giugno - 1 luglio 2009

La visita di due giorni tenutasi a Berlino (30 giugno e 1° luglio 2009) si è articolata nel seguente modo: nella prima giornata, i rappresentanti della *DB*, del comitato aziendale e di un'associazione di piccole e medie imprese ferroviarie hanno tenuto le proprie relazioni, mentre nella seconda hanno preso la parola altri operatori ferroviari e le organizzazioni sindacali.

Argomenti delle relazioni

All'incontro hanno partecipato, in qualità di relatori, i rappresentanti della *DB*, delle associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali.

Le relazioni hanno trattato i seguenti temi (Allegato D):

- attuale struttura ed organigramma della *DB* (Annette von Wedel);
- le questioni più rilevanti della politica legislativa europea in materia di trasporto ferroviario (Johann Metzner);
- il modello di codeterminazione esistente nella *Deutsche Bahn* (Michael Bartl);
- lo stato di attuazione dell'Accordo CER-ETF con riferimento alla struttura della normativa tedesca in materia di orario di lavoro (Lars Hünninghausen - Stefan Gottschlich; imminente recepimento della Direttiva CE attraverso il *Mobile Railway Workers Ordinance - EFPV*);
- i riflessi dell'attuazione dell'Accordo europeo sulle condizioni di lavoro dei lavoratori che effettuano servizi transfrontalieri (Dieter Zöll);
- l'importanza dell'Accordo dal punto di vista di un'associazione di piccole e medie imprese ferroviarie

(VDV) particolarmente interessate allo sviluppo del trasporto transfrontaliero (Hans-Steffen Kerth);

- rilevanza dell'Accordo europeo dal punto di vista di un'impresa (*DB Schenker Rail*) in costante espansione nel servizio del trasporto transfrontaliero (Andreas Heid);
- la struttura del Comitato aziendale europeo presso la *DB* (Michael Bartl).

Valutazione sull'attuazione dell'Accordo Europeo

Per quanto riguarda l'attuazione dell'Accordo Europeo e della Direttiva 2005/47/CE, sono state già fissate alcune disposizioni fondamentali. Per di più il tempo di guida, le conseguenze dei riposi fuori residenza ed i giorni di riposo sono stati regolamentati con la Legge sull'Orario di Lavoro o con altri accordi salariali che interessano tutti i lavoratori (compresi i lavoratori assegnati ai servizi nazionali). Si può aggiungere che le disposizioni sono già state ampiamente attuate ed applicate.

Poiché la certezza giuridica all'estero può essere salvaguardata soltanto con il recepimento della Direttiva CE nell'ordinamento nazionale, l'attuazione potrà completarsi solo quando il *Mobile Railway Workers Ordinance - EFPV* diverrà operativo. L'entrata in vigore è prevista per l'estate 2009¹¹.

Principali questioni ed esigenze emerse dal dibattito

Da parte di alcuni relatori (Hünninghausen, Heid) è stato sottolineato il crescente interesse delle imprese ad ampliare la certezza giuridica, che costituisce il presupposto per lo sviluppo del trasporto transfrontaliero. L'incertezza giuridica potrebbe essere

¹¹ Mentre la Direttiva 2005/47/CE veniva recepita nell'ordinamento tedesco, il "Eisenbahnpersonal-Verordnung" era pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale (*Bundesgesetzblatt*) in data 28 agosto 2009. È entrato in vigore il 29 agosto 2009.

superata soltanto con la trasposizione della Direttiva 2005/47/CE e non con l'attuazione di accordi volontari.

Oggi non vi è sufficiente certezza perché le normative nazionali sono caratterizzate da differenze rilevanti ed il principio della territorialità ostacola le condizioni di lavoro del personale che effettua servizi di trasporto transfrontaliero.

I suddetti relatori suppongono che l'attuazione della Direttiva CE nei vari Paesi comporterebbe, tendenzialmente, un'armonizzazione delle condizioni di lavoro e di fatto il superamento del principio di territorialità (fatta eccezione per la Svizzera), con positivi effetti sullo sviluppo dell'interoperabilità.

È stato, peraltro, rilevato che occorre salvaguardare il principio di sussidiarietà nel rapporto tra livello europeo e livello nazionale, anche per quanto riguarda il dialogo sociale europeo (Metzner).

Quattro criticità del processo di attuazione sono state evidenziate dalla DB:

- Differenziazione tra servizi nazionali ed interoperabili e relativa applicazione delle disposizioni.
- Responsabilità distinte degli organismi di controllo. Premesso che i dipartimenti statali per la salute e la sicurezza industriale agiranno in qualità di organismi deputati al controllo della Legge sull'Orario di Lavoro, l'EBA (l'Autorità federale per le ferrovie tedesche) sarà responsabile del controllo nell'ambito della Direttiva 2005/47/CE.
- Definizione di "home". La sua traduzione in tedesco ricondurrebbe a significati diversi tra l'Accordo originale e la sua versione tedesca. Secondo le Parti Sociali europee questa problematica sarà superata.
- Servizi di transito in Svizzera. Questi servizi non rientrerebbero ancora nel campo di applicazione della Direttiva CE.

I rappresentanti della DB hanno spiegato che ai fini di una formulazione chiara e precisa delle linee guida interne per il responsabile operativo delle RU ed i comitati aziendali, ci si attende che tra imprese ed organizzazioni sindacali siano adottate delle interpretazioni comuni sull'applicazione delle disposizioni rispettivamente dell'Accordo europeo/Direttiva CE con il nuovo regolamento tedesco attuativo della Direttiva 2005/47/CE.

È stata risolta una criticità dell'Accordo CER-ETF che ha riguardato la clausola sui riposi fuori residenza. In proposito, è stato osservato che è contraddittorio porre un limite ai riposi consecutivi fuori residenza nel trasporto transfrontaliero quando tale limite non sussiste nella normativa nazionale sul trasporto interno (Kerth). Con riferimento alle clausole dell'Accordo che danno luogo ad interpretazioni non univoche, è stato affermato che il compito di chiarire meglio il significato di tali clausole spetta ai firmatari (Trier).

Circa il rapporto tra norme europee e norme nazionali, è stato sostenuto che la clausola di non regresso impedisce modifiche peggiorative delle condizioni di lavoro nazionali e ciò costituisce un vincolo sia per il legislatore che per le Parti Sociali (Trier).

La relazione sul modello tedesco di codeterminazione

ha posto l'accento sugli effetti positivi di un simile modello, non soltanto sul piano sociale ma anche economico (Bartl).

Il metodo cooperativo ha ispirato anche la Direttiva CE 94/45 concernente i comitati aziendali europei. Data la presenza di filiali delle società del Gruppo DB in numerosi Paesi, all'interno della *Deutsche Bahn* è stato istituito un comitato aziendale europeo conformemente a quanto disposto da questa stessa Direttiva.

Valutazioni di sintesi

Come avvenuto nelle precedenti visite, anche il dibattito svoltosi a Berlino ha evidenziato questioni suscettibili di diverse interpretazioni sul piano giuridico che necessitano di ulteriori approfondimenti. Alcune questioni che sono state oggetto di esame sono riportate di seguito.

- Come sopra rilevato, secondo l'opinione di alcuni partecipanti all'incontro, il valore aggiunto dell'Accordo europeo e della Direttiva 2005/47/CE consiste sostanzialmente nel fornire alle imprese che svolgono servizi di interoperabilità transfrontaliera un quadro di regole certe su alcuni aspetti dell'orario di lavoro.

Tuttavia, in ogni Stato membro continuano ad esistere norme di ordine pubblico che sono applicate ad un qualunque lavoratore, anche se proveniente da un altro Paese, che svolge la sua attività nel territorio dello Stato. Si pone quindi il problema del rapporto tra le norme della Direttiva CE e quelle inderogabili applicate nei vari Paesi. Si tenga presente, in proposito, che la Direttiva CE, una volta recepita a livello nazionale, può trasformarsi in norme inderogabili, eventualmente più favorevoli per i lavoratori. In questo senso, occorre ricordare che nella materia delle condizioni di lavoro, il recepimento delle direttive non può comportare una riduzione delle condizioni più favorevoli esistenti a livello nazionale (v. Articolo 137 del Trattato sull'Unione Europea e il 16° "Considerando" e l'Articolo 2 della Direttiva 2005/47/CE).

È comunque da sottolineare che, indubbiamente, l'intento dei firmatari dell'Accordo europeo era di introdurre una disciplina su alcuni aspetti dell'orario di lavoro che fosse omogenea per tutte le imprese ferroviarie operanti nel traffico transfrontaliero. Tale finalità sarebbe vanificata qualora norme nazionali, difformi dalle previsioni dell'Accordo, continuassero a trovare applicazione.

- Sul piano strettamente giuridico, non sembra che sussista un "monopolio" dei firmatari sull'interpretazione delle clausole dell'Accordo europeo.

L'Accordo, infatti, tramite la sua incorporazione in una direttiva ed il successivo recepimento negli ordinamenti nazionali, esce dalla sfera di dominio dei firmatari, ferma restando, peraltro, la facoltà delle parti stipulanti di concludere a livello europeo nuovi accordi modificativi del precedente.

Ciò non esclude l'opportunità che i firmatari siano concordi sull'interpretazione delle clausole dell'Accordo sottoscritto perché, in mancanza di un'interpretazione condivisa, si affievolisce la certezza del

diritto e l'autorevolezza del dialogo sociale.

- Rispetto alla definizione di "campo di applicazione" contenuta nell'Accordo europeo, sono ipotizzabili diversi criteri per l'individuazione dei lavoratori mobili in relazione al tempo impiegato nel trasporto transfrontaliero. Tenuto conto di questa difficoltà interpretativa, il numero dei lavoratori in questione può essere solo determinato astrattamente con riferimento al personale all'uopo addestrato ed autorizzato.

- È stata nuovamente evidenziata dal gruppo di lavoro del Progetto la questione sull'interpretazione della clausola di non regresso.

Indubbiamente tale clausola impedisce al legislatore nazionale di recepire la Direttiva CE introducendo modifiche peggiorative delle condizioni di lavoro disciplinate dalla Direttiva stessa.

Al riguardo, restano, tuttavia, ancora aperte alcune questioni:

- Tale vincolo ha un'efficacia permanente oppure è

suscettibile di venir meno nel tempo?

- Modifiche in senso meno favorevole per il lavoratore restano possibili con riguardo agli aspetti dell'orario di lavoro non regolati dalla Direttiva?
- Nel caso in cui la Direttiva sia recepita tramite un atto legislativo o amministrativo, quale spazio di manovra resta affidato alla contrattazione collettiva?

- Da un punto di vista più generale, l'incontro ha sottolineato gli effetti positivi del sistema di codeterminazione. Tale sistema, consolidato in Germania, è tuttavia contestato, nello stesso Paese, da una parte del mondo imprenditoriale e, in altri Paesi, anche da settori del sindacato.

Allo stato attuale non sembra che tale modello possa essere facilmente trapiantato in altri Paesi europei dove esistono altre forme di partecipazione che comunque assicurano alle organizzazioni sindacali un'elevata capacità di controllo e di condivisione delle scelte aziendali e dei relativi accordi.



Berlino, 30 giugno - 1 luglio 2009 - Partecipanti

Gruppo di lavoro

Josef Arminger, *Vida / Austria*
Michael Bartl, *Transnet / Germania*
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*
Raymond Hara, *SNCF*
Italo Inglese, *FS (Coordinatore del Progetto)*
Serge Piteljon, *CGSP / Belgio*
Jean-Paul Preumont, *CER*
Francesca Rango, *Trenitalia*
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*
Sabine Trier, *ETF*

Ospiti

Stefan Gottschlich, *Agv MoVe, Employer's Association of the Mobility and Transport Service Providers, Department of Tariff Law, Focus Working Time*
Andreas Heid, *Condizioni Occupazionali di Gruppo - DB Schenker Rail*
Lars Hünninghausen, *Responsabile Contratti Collettivi di Gruppo, Politica Sociale e Tariffaria - DB AG*
Hans-Steffen Kerth, *Responsabile Dipartimento di Politica Regolatoria Settore Ferroviario, Coordinatore della Rail Freight Transport Division - VDV*
Johann Metzner, *Responsabile Affari Europei/Associazioni Internazionali - DB AG*
Annette von Wedel, *Responsabile Risorse Umane e Servizi, Programmi e Progetti - DB Mobility Logistics AG*
Dieter Zöll, *Responsabile Operazioni/Direttore Operazioni Ferroviarie (Eisenbahnbetriebsleiter) - DB Fernverkehr AG*
Karl-Heinz Zimmermann, *TRANSNET Union*
Sebastian Rüter, *Politica dei Trasporti ed Affari Internazionali - TRANSNET Union*
Helmut Mundt, *Comitato aziendale - DB Fernverkehr AG*
Markus Gamisch, *Comitato aziendale C 03 - DB Schenker Rail*
Ingo Naumburger, *TG TRANSNET / GDBA*

5.5 Visita in Romania Predeal, 22-24 Settembre 2009

La quinta visita del gruppo di lavoro si è svolta a Predeal (Romania) nelle giornate del 22, 23 e 24 settembre 2009.

Competitività e crisi economica

Dopo un primo incontro con i rappresentanti delle imprese ferroviarie e delle organizzazioni sindacali, avvenuto nel pomeriggio del 22 settembre, la visita si è articolata in due giorni: la giornata del 23 settembre è stata dedicata alle relazioni dei rappresentanti delle imprese ferroviarie mentre la giornata del 24 settembre agli interventi dei rappresentanti sindacali.

Per prima cosa i relatori hanno illustrato la situazione del trasporto ferroviario attualmente caratterizzata da una forte concorrenza tra le imprese ferroviarie.

In Romania, oltre alla *CFR*, sono presenti 28 imprese private che detengono il 51% del mercato del trasporto ferroviario merci. Al riguardo, è stato osservato, sia dai rappresentanti delle imprese ferroviarie sia dai rappresentanti sindacali, che le imprese private godono di una situazione di vantaggio concorrenziale (Mariana Florea, Gheorghe Popa).

In particolare, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, le imprese concorrenti beneficiano di costi meno elevati: solo due delle imprese private applicano il contratto collettivo (le altre applicano solo contratti individuali); sembrerebbe, inoltre, che le imprese concorrenti tendono a violare le disposizioni di legge, in particolare quelle concernenti l'orario di lavoro (Iulian Mantescu).

Tale situazione è aggravata ancor più dalla competizione con gli operatori provenienti da altri Paesi e, soprattutto, con le imprese di trasporto su strada, che godono anch'esse di condizioni normative più favorevoli (Mantescu, Popa, Florin Dobrescu).

Lo squilibrio concorrenziale è dovuto anche ad una politica governativa che sembra favorire gli operatori privati del trasporto (Popa).

Da parte sindacale, è stato altresì rilevato che, nelle imprese private, il tasso di sindacalizzazione è scarso e ciò è da ricondurre al fatto che i dipendenti di tali imprese sono, in genere, ex dipendenti in pensione precedentemente in forza alla *CFR* (Mantescu).

In questo quadro fortemente critico, la *CFR* si è trovata a dover avviare un processo di ristrutturazione che prevede l'esternalizzazione di alcune attività ed una notevole riduzione del personale. Difatti, la *CFR Marfa* operativa nel trasporto ferroviario di merci ha ridotto il personale di 1.100 unità nel periodo gennaio-settembre 2009 ed entro la fine dell'anno è previsto il licenziamento di circa 6.350 dipendenti. Nel settembre 2009, la *CFR Marfa* contava 17.000 dipendenti (Ioan Paun, Florea).

La *CFR Calatori*, operativa nel trasporto ferroviario di passeggeri, ha ridotto il personale di circa 1.000 unità, passando da 17.000 a 16.000 dipendenti nel corso del 2009. Per alleviare l'impatto sociale della ristrutturazione, si è fatto ricorso finora a forme di prepensionamento. È attualmente all'esame del

legislatore una proposta tendente all'istituzione di un periodo di ventiquattro mesi durante il quale i lavoratori esclusi dal ciclo produttivo percepirebbero un'indennità a carico dello Stato (Florea).

Valutazione sull'attuazione dell'Accordo europeo

Per quanto riguarda l'attuazione dell'Accordo europeo e della Direttiva 2005/47/CE, è stato affermato dai rappresentanti che la normativa europea è stata recepita in larga parte, ma non integralmente, nell'ordinamento romeno. Non risultano ancora trasposte nella legislazione romena alcune disposizioni riguardanti il riposo settimanale in residenza (Mantescu).

La procedura di trasposizione della Direttiva CE nell'ordinamento nazionale è stata attuata senza il coinvolgimento delle Parti Sociali.

Per quanto concerne il numero di lavoratori interessati dall'applicazione della normativa, si è osservato che attualmente nessun macchinista rientra nel campo di applicazione dell'Accordo europeo (Florea).

È stato, peraltro, affermato che sarebbero circa settanta i lavoratori mobili non macchinisti ai quali sarebbero applicabili le disposizioni dell'Accordo (Popa).

Da parte delle organizzazioni sindacali è stato espresso apprezzamento nei confronti della regolamentazione europea (Mantescu), che, ad avviso di un rappresentante delle imprese ferroviarie, sarebbe complessivamente più favorevole per i lavoratori rispetto alla regolamentazione nazionale (Adrian Taban).

Criticità riscontrate

La principale criticità sottolineata dai relatori ha riguardato la concorrenza sleale che pone la *CFR* in una situazione di inferiorità rispetto alle imprese private. A tale proposito, è stato posto il problema dell'effettiva applicazione delle norme in materia di condizioni di lavoro a tutti gli operatori, problema che evidentemente non può che essere rimesso ad una più incisiva organizzazione dell'attività ispettiva da parte della pubblica autorità.

Come avvenuto nelle precedenti visite, sono emersi differenti punti di vista riguardo al campo di applicazione dell'Accordo ed alla definizione di "lavoratore mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera". In particolare, la questione è stata posta con riferimento al personale di bordo addetto alla ristorazione ed all'accudienza della carrozze. Il gruppo di lavoro è stato informato che il personale di bordo addetto ai "vagoni letto" durante il giorno riposa in treno alla stazione ferroviaria di Venezia prima di riprendere il viaggio di ritorno in Romania.

Con riferimento al processo di trasposizione della Direttiva CE, è stato rilevato che il mancato coinvolgimento delle Parti Sociali è in contrasto con l'articolo 5 della Direttiva stessa, che appunto prevede la "previa consultazione delle Parti Sociali".

Non è tuttavia chiaro quali siano le conseguenze pratiche di tale violazione, dovendosi escludere che ciò comporti l'invalidità della normativa nazionale di recepimento, specialmente laddove questa sia conforme ai contenuti della Direttiva CE.

Predeal, 22-24 Settembre 2009 - Partecipanti

Gruppo di lavoro

Josef Armingier, *Vida / Austria*
Michael Bartl, *Transnet / Germania*
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*
Raymond Hara, *SNCF*
Italo Inglese, *FS (Coordinatore del Progetto)*
Maria Cristina Marzola, *Filt / Cgil / Italia*
Serge Piteljon, *CGSP / Belgio*
Jean-Paul Preumont, *CER*
Francesca Rango, *Trenitalia*
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*
Sabine Trier, *ETF*

Ospiti

Ioan Paun, *Direttore Risorse Umane - CFR Marfa*
Liviu Răican, *Direttore Traffico - CFR Marfa*
Adrian Taban, *Direttore Operazioni - CFR Marfa*
Serban Lacriteanau, *Consulente Affari Internazionali - CFR Marfa*
Martha Petcu, *Responsabile Marketing Service - CFR Marfa*
Mariana Florea, *Direttore Risorse Umane - CFR Passengers*
Carmen Filipescu, *Direttore Affari Internazionali - CFR Passengers*
Florin Dobrescu, *Presidente del "Drum de Fier", Federazione sindacale nazionale*
Iulian Mantescu, *Presidente della Federazione sindacale macchinisti*
Gheorghe Popa, *Presidente della "Operation - Commercial", Federazione sindacale*
Ellen Durst, *Rappresentante della Commissione Europea - DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità - Dialogo Sociale - Relazioni Industriali*



5.6 Visita in Lussemburgo Lussemburgo, 5-6 novembre 2009

L'ultima visita del gruppo di lavoro si è svolta in Lussemburgo nelle giornate del 5 e 6 novembre 2009 presso la sede della CFL. In questa occasione, come nelle precedenti, il gruppo di lavoro ha avuto la possibilità di raccogliere le informazioni sui punti di vista dei rappresentanti dell'impresa e delle organizzazioni sindacali, e di porre quesiti circa lo stato di attuazione dell'Accordo europeo e della Direttiva 2005/47/CE.

Normativa europea e diritto nazionale

Nella prima fase dell'incontro, i rappresentanti della CFL hanno illustrato la situazione esistente in Lussemburgo per quanto riguarda le condizioni di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro (Allegato D). Allo stato attuale, il recepimento della Direttiva CE può essere considerato soltanto parziale, in quanto la trasposizione è avvenuta mediante regolamento graduale soltanto per la CFL.

Per vari aspetti, il recepimento della Direttiva CE è avvenuto con disposizioni più favorevoli per i lavoratori (ad esempio, in materia di riposi in residenza, riposi fuori residenza, riposi settimanali).

Entro dicembre 2009, il processo di trasposizione della Direttiva CE nell'ordinamento nazionale dovrebbe essere completato.

Per quanto attiene alla disciplina giuridica del personale della CFL, i dipendenti in questione hanno uno statuto pubblico e sono quindi considerati alla stregua di funzionari di stato: ciò in base allo statuto del personale che risale ad una legge del 1920. Tale disciplina è stata integrata nel tempo da accordi sindacali, i cui contenuti sono stati trasfusi nello statuto del personale.

Infine, soltanto nel 1996 una modifica legislativa ha escluso dallo statuto pubblico la CFL Cargo.

La CFL espleta unicamente servizi di trasporto passeggeri entro i confini nazionali e - come sottolineato dai rappresentanti della CFL - servizi regionali transfrontalieri. Il servizio di trasporto merci a lunga percorrenza è svolto anche dalla CFL Cargo.

In Lussemburgo non operano imprese private di trasporto ferroviario, fatta eccezione per la CFL Cargo, che, peraltro, è collegata alla CFL, pur avendo uno statuto autonomo. È stata costituita tra la SNCF, la CFL Cargo e l'SNCB una *joint-venture* denominata SIBELIT, che gestisce il servizio di trasporto merci transfrontaliero, che ha sede in Lussemburgo.

All'interno della CFL Cargo, costituita dalla fusione tra l'ex operatore di trasporto merci CFL e la ARCELOR Mittel, il personale è formato per la gran parte da dipendenti provenienti dalla CFL e - per una piccola minoranza - da ex dipendenti della ARCELOR. Sono circa 50 i macchinisti che attualmente effettuano servizi transfrontalieri.

Punti di vista a confronto

I rappresentanti della CFL hanno evidenziato, in particolare, la difficoltà di applicazione della clausola dell'Accordo riguardante le pause. In proposito, è stato osservato che la clausola non è chiara circa la

possibilità di frazionamento delle pause e le modalità di applicazione di tale frazionamento.

È stato inoltre affermato che l'attuazione dell'Accordo europeo, realizzata con disposizioni più favorevoli per alcune materie e meno favorevoli per altre, non dovrebbe considerarsi in contrasto con la clausola di non regresso in base ad una valutazione complessiva.

Un rappresentante aziendale, intervenendo sulla questione del numero di riposi fuori residenza, ha espresso apprezzamento per l'ipotesi di due riposi consecutivi fuori residenza, in quanto ciò determinerebbe benefici sul piano produttivo.

È stato, infine, rilevato che il recepimento della Direttiva CE non contestuale e non omogeneo nei vari Paesi può provocare conseguenze negative per l'impresa ferroviaria.

Nel senso di un'auspicabile convergenza delle normative dei vari Paesi si è espresso Georges Bach, membro lussemburghese del Parlamento Europeo, il quale ha svolto una relazione evidenziando l'importanza dello sviluppo del trasporto intermodale e della logistica.

Georges Bach ha, inoltre, affermato che dovrebbe essere finalmente risolto a livello europeo il problema dei costi esterni, secondo il principio "paga chi inquina".

Le organizzazioni sindacali, dal canto loro, hanno rimarcato i seguenti aspetti dell'Accordo caratterizzati da criticità:

- la mancanza di disposizioni circa i controlli e le sanzioni (in particolare, per quanto riguarda i controlli, le organizzazioni sindacali auspicano l'adozione del tachigrafo);
- il livello di comfort dell'alloggio per i macchinisti che devono riposare fuori residenza;
- la non sufficiente chiarezza della clausola in materia di pause;
- la durata del riposo fuori residenza dovrebbe essere commisurata al riposo effettivo senza includere i tempi relativi agli spostamenti verso l'alloggio e dall'alloggio al luogo di lavoro.

In contrasto con il punto di vista dei rappresentanti dell'impresa, le organizzazioni sindacali hanno espresso netta contrarietà sull'ipotesi di riposi consecutivi fuori residenza.

Questioni aperte

Anche in questa visita, il dibattito ha evidenziato l'esistenza di alcune questioni ancora suscettibili di diverse interpretazioni.

Sulla possibilità di frazionamento delle pause, vi sono opinioni contrastanti: ETF sostiene che solo le pause di 45 minuti dovrebbero essere suddivise in due frazioni, mentre, da parte dei rappresentanti della CER, viene osservato che la clausola è volutamente ambigua poiché, sul punto, in realtà, non è stato raggiunto un accordo tra le parti.

Un altro aspetto che ha formato oggetto di dibattito è quello riguardante l'interpretazione del 2° capoverso della Clausola 1 dell'Accordo: a tale riguardo, non vi è concordanza di opinioni sull'applicazione del limite dei 15 km non solo al traffico merci ma anche al trasporto passeggeri transfrontaliero locale e regionale.

Come sopra accennato, anche in questa visita l'interpretazione della clausola di non regresso è stata fonte di contrasti interpretativi.

Lussemburgo, 5-6 Novembre 2009 - Partecipanti

Gruppo di lavoro

Josef Armingier, *Vida / Austria*
Michael Bartl, *Transnet / Germania*
Michaela Eigenbauer, *ÖBB*
Raymond Hara, *SNCF*
Italo Inglese, *FS (Coordinatore del Progetto)*
Maria Cristina Marzola, *Filt / Cgil / Italia*
Jean-Paul Preumont, *CER*
Francesca Rango, *Trenitalia*
Silke Streichert, *DB Mobility Logistics AG*
Sabine Trier, *ETF*

Ospiti

Nico Bollendorff, *CFL*
Albert Gerard, *CFL*
Danielle Licciardi, *CFL*
Bob Lary, *CFL*
Alain Henx, *CFL*
Chantal Diederich, *CFL Cargo*
Romain Schintgen, *CFL Cargo*
Charles Schlessler, *CFL Cargo*
Camille Brocker, *Rappresentante SYPROLUX*
Mylène Wagner, *Rappresentante SYPROLUX*
Marc Weydert, *Rappresentante SYPROLUX*
Guy Greivelding, *Rappresentante F.N.C.T.T.F.E.L.*
Jean-Marie Thoma, *Rappresentante F.N.C.T.T.F.E.L.*
Georges Merenz, *Rappresentante F.N.C.T.T.F.E.L.*
Vito Fasano, *Rappresentante F.N.C.T.T.F.E.L.*
Georges Bach, *Membro del Parlamento Europeo*





Alta Velocità

Accorcia le distanze.
Fa crescere il Paese.

TRENITALIA
GRUPPO FERROVIE DELLO STATO

Allegati

Allegato A

Accordo CER-ETF del 27 gennaio 2004 su taluni aspetti delle condizioni di lavoro del personale mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera nel settore ferroviario e Direttiva 2005/47/CE del 18 luglio 2005

Allegato B

Questionario

Allegato C

Risposte al questionario (CD)

Allegato D

Raccolta delle *slides* presentate nel corso delle visite (CD)

DIRETTIVA 2005/47/CE DEL CONSIGLIO**del 18 luglio 2005****concernente l'accordo tra la Comunità delle ferrovie europee (CER) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) su taluni aspetti delle condizioni di lavoro dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera nel settore ferroviario**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

che lavora nel settore dei trasporti ferroviari per il servizio prestato a bordo dei treni.

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 139, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione,

- (6) La Comunità delle ferrovie europee (CER) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) hanno informato la Commissione della loro volontà di avviare negoziati ai sensi dell'articolo 139, paragrafo 1, del trattato.

considerando quanto segue:

(1) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali ed è conforme ai principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e mira a garantire il pieno rispetto dell'articolo 31 di tale Carta, secondo il quale ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali, nonché a ferie annuali retribuite.

- (7) Il 27 gennaio 2004, le suddette organizzazioni hanno concluso un accordo relativo a taluni aspetti delle condizioni di utilizzazione dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera (di seguito «accordo»).

(2) Ai sensi dell'articolo 139, paragrafo 2, del trattato, le parti sociali possono richiedere congiuntamente che gli accordi conclusi a livello comunitario siano attuati da una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.

- (8) L'accordo comprende una richiesta congiunta che invita la Commissione ad attuare l'accordo tramite decisione del Consiglio su proposta della Commissione ai sensi dell'articolo 139, paragrafo 2, del trattato.

(3) Il Consiglio ha adottato la direttiva 93/104/CE, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro ⁽¹⁾. I trasporti ferroviari sono tra i settori di attività esclusi dal campo di applicazione di tale direttiva. Il Parlamento europeo e il Consiglio hanno adottato la direttiva 2000/34/CE ⁽²⁾, che modifica la direttiva 93/104/CE, al fine di coprire settori di attività precedentemente esclusi.

- (9) La direttiva 2003/88/CE si applica ai lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera, fatte salve le disposizioni più specifiche contenute nella presente direttiva e nell'accordo.

(4) Il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno adottato la direttiva 2003/88/CE, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, che codifica e abroga la direttiva 93/104/CE ⁽³⁾.

- (10) Ai sensi dell'articolo 249 del trattato, l'atto appropriato per l'attuazione dell'accordo è una direttiva.

(5) La direttiva 2003/88/CE prevede deroghe a quanto stabilito nei suoi articoli 3, 4, 5, 8 e 16, riguardo al personale

- (11) Poiché, nella prospettiva del mercato interno del settore dei trasporti ferroviari e della concorrenza che lo caratterizzano, gli obiettivi della presente direttiva, cioè la tutela della salute e della sicurezza, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito all'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi, in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

⁽¹⁾ GU L 307 del 13.12.1993, pag. 18. Direttiva modificata dalla direttiva 2000/34/CE.

⁽²⁾ GU L 195 dell'1.8.2000, pag. 41.

⁽³⁾ GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9.

- (12) L'evoluzione del settore ferroviario europeo implica un attento controllo del ruolo delle parti interessate attuali e di quelle nuove, per garantire uno sviluppo armonioso nell'insieme della Comunità. Il dialogo sociale europeo in questo settore dovrebbe poter riflettere questa evoluzione e tenerne conto per quanto possibile.
- (13) La presente direttiva lascia agli Stati membri la facoltà di definire i termini dell'accordo non specificamente definiti dall'accordo stesso in conformità delle legislazioni e delle prassi nazionali, come è il caso per altre direttive in materia di politica sociale che utilizzano termini analoghi, a condizione che le definizioni utilizzate siano compatibili con l'accordo.
- (14) La Commissione ha elaborato la sua proposta di direttiva conformemente alla comunicazione del 20 maggio 1998 intitolata «Adeguare e promuovere il dialogo sociale a livello comunitario», tenendo conto del carattere rappresentativo delle parti contraenti e della legalità di ogni clausola dell'accordo; le parti firmatarie hanno una sufficiente rappresentatività per i lavoratori mobili del settore ferroviario addetti a servizi di interoperabilità transfrontaliera effettuati da imprese ferroviarie.
- (15) La Commissione ha elaborato la proposta di direttiva ai sensi dell'articolo 137, paragrafo 2, del trattato che prevede che le direttive in materia sociale devono evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.
- (16) La presente direttiva e l'accordo fissano norme minime; gli Stati membri e/o le parti sociali dovrebbero poter mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli.
- (17) La Commissione ha informato il Parlamento europeo, il Comitato economico sociale europeo e il Comitato delle regioni, trasmettendo loro la proposta di direttiva per l'attuazione dell'accordo.
- (18) Il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione sull'accordo delle parti sociali in data 26 maggio 2005.
- (19) L'attuazione dell'accordo contribuisce alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 136 del trattato.

- (20) Conformemente al punto 34 dell'accordo interistituzionale «Legiferare meglio»⁽¹⁾, si incoraggiano gli Stati membri a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e della Comunità, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra la direttiva e i provvedimenti di recepimento,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Scopo della presente direttiva è quello di attuare l'accordo concluso il 27 gennaio 2004 tra la Comunità delle ferrovie europee (CER) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) su taluni aspetti delle condizioni di utilizzazione dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera.

Il testo dell'accordo è allegato alla presente direttiva.

Articolo 2

1. Gli Stati membri possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste dalla presente direttiva.

2. In nessun caso l'attuazione della presente direttiva costituisce una ragione sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nei settori rientranti nel suo campo d'applicazione. La sua attuazione lascia impreggiudicato il diritto degli Stati membri e/o della direzione e dei lavoratori, tenuto conto di eventuali cambiamenti della situazione, di emanare disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse da quelle che esistono al momento dell'adozione della presente direttiva, purché i requisiti minimi previsti dalla presente direttiva siano rispettati.

Articolo 3

Fatte salve le disposizioni dell'accordo sul seguito e la valutazione dell'accordo da parte delle parti firmatarie, la Commissione, previa consultazione delle parti sociali a livello comunitario, riferisce al Parlamento europeo e al Consiglio sull'attuazione della presente direttiva nel contesto dell'evoluzione del settore ferroviario entro il 27 luglio 2011.

⁽¹⁾ GU C 321 del 31.12.2003, pag. 1.

Articolo 4

Gli Stati membri determinano il regime delle sanzioni applicabili alle violazioni delle disposizioni nazionali emanate in applicazione della presente direttiva e adottano ogni misura necessaria a garantirne l'attuazione. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano queste disposizioni alla Commissione entro il 27 luglio 2008 e comunicano tempestivamente ogni successiva modifica.

Articolo 5

Gli Stati membri mettono in vigore, previa consultazione delle parti sociali, le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 27 luglio 2008 o si accertano che le parti sociali abbiano adottato le disposizioni necessarie per mezzo di accordi entro questa data. Essi comunicano immediatamente alla Commissione tali disposizioni.

Gli Stati membri adottano tutte le disposizioni necessarie per poter garantire in ogni momento i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

Articolo 6

La presente direttiva entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 7

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 18 luglio 2005.

Per il Consiglio

La presidente

M. BECKETT

ACCORDO**su taluni aspetti delle condizioni di lavoro del personale mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera concluso dalla Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) e dalla Comunità delle ferrovie europee (CER)**

CONSIDERANDO:

- lo sviluppo del trasporto ferroviario che esige l'ammodernamento del sistema e lo sviluppo del traffico transeuropeo e quindi dei servizi di interoperabilità,
- la necessità di sviluppare un traffico transfrontaliero sicuro e di proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera,
- l'importanza di evitare una concorrenza basata esclusivamente sulle differenze delle condizioni di lavoro,
- l'importanza di sviluppare i trasporti ferroviari all'interno dell'Unione europea,
- l'idea che questi obiettivi saranno raggiunti creando regole comuni relative alle condizioni minime di lavoro standard del personale mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera,
- la convinzione che il numero delle persone interessate aumenterà negli anni a venire,
- il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare gli articoli 138 e 139, paragrafo 2,
- la direttiva 93/104/CE (modificata dalla direttiva 2000/34/CE) e in particolare gli articoli 14 e 17,
- la convenzione sulla legge applicabile agli obblighi contrattuali (Roma, 19 giugno 1980),
- il fatto che l'articolo 139, paragrafo 2, del trattato dispone che gli accordi conclusi a livello comunitario sono attuati a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione,
- il fatto che il presente documento rappresenta la richiesta congiunta delle parti firmatarie.

LE PARTI FIRMATARIE CONVENGONO QUANTO SEGUE:

*Clausola 1***Campo d'applicazione**

Il presente accordo si applica ai lavoratori mobili delle ferrovie addetti a servizi di interoperabilità transfrontaliera effettuati da imprese ferroviarie.

Per il traffico di passeggeri transfrontaliero locale e regionale e per il traffico merci transfrontaliero che non superi i 15 chilometri al di là della frontiera, nonché per il traffico tra stazioni di frontiera ufficiali la cui lista figura in allegato, l'applicazione del presente accordo è facoltativa.

Il presente accordo è altresì facoltativo per i treni sugli assi transfrontalieri che iniziano e finiscono sull'infrastruttura dello stesso Stato membro e utilizzano l'infrastruttura di un altro Stato membro senza effettuare fermate (operazioni che possono

pertanto essere considerate come operazioni di trasporto nazionale).

Per quanto riguarda i lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera, la direttiva 93/104/CE non si applicherà agli aspetti per i quali il presente accordo prevede disposizioni più specifiche.

*Clausola 2***Definizioni**

Ai fini del presente accordo, si intende per:

- 1) «servizi di interoperabilità transfrontaliera»: i servizi transfrontalieri per i quali le imprese ferroviarie necessitano di almeno due certificati di sicurezza, come disposto dalla direttiva 2001/14/CE;

- 2) «lavoratore mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera»: ogni lavoratore membro dell'equipaggio di un treno, addetto a servizi di interoperabilità transfrontaliera per più di un'ora sulla base di una prestazione giornaliera;
- 3) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;
- 4) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- 5) «periodo notturno»: qualsiasi periodo di almeno 7 ore, come definito dalla legislazione nazionale, e che comprenda in ogni caso l'intervallo fra le ore 24 e le ore 5;
- 6) «prestazione notturna»: qualsiasi prestazione di almeno 3 ore di lavoro durante il periodo notturno;
- 7) «riposo fuori residenza»: riposo giornaliero che non può essere effettuato nella normale sede di residenza del personale mobile;
- 8) «macchinista»: il lavoratore incaricato di guidare una macchina di trazione;
- 9) «tempo di guida»: la durata di un'attività programmata nel corso della quale il macchinista è responsabile della guida di una macchina di trazione, escluso il tempo previsto per la messa in servizio e per la messa fuori servizio della macchina, comprese le interruzioni programmate nel corso delle quali il macchinista resta responsabile della guida della macchina di trazione.

Clausola 3

Riposo giornaliero in residenza

Il riposo giornaliero in residenza ha una durata minima di 12 ore consecutive nel corso di un periodo di 24 ore.

Può essere ridotto a un minimo di 9 ore consecutive una volta ogni 7 giorni. In tal caso, le ore corrispondenti alla differenza tra il riposo ridotto e le 12 ore saranno aggiunte al successivo riposo giornaliero in residenza.

Un riposo giornaliero ridotto in modo significativo non potrà essere fissato tra due riposi giornalieri fuori residenza.

Clausola 4

Riposo giornaliero fuori residenza

Il riposo giornaliero fuori residenza ha una durata minima di 8 ore consecutive nel corso di un periodo di 24 ore.

Un riposo giornaliero fuori residenza deve essere seguito da un riposo giornaliero in residenza ⁽¹⁾.

Si raccomanda di provvedere a che il lavoratore mobile in riposo fuori residenza sia ospitato in alloggi confortevoli.

Clausola 5

Pause

a) Macchinisti

Se la durata dell'orario di lavoro di un macchinista è superiore a 8 ore, sarà assicurata una pausa di almeno 45 minuti nel corso della giornata lavorativa;

oppure

qualora l'orario di lavoro sia compreso tra 6 e 8 ore, tale pausa sarà di almeno 30 minuti e sarà assicurata nel corso della giornata lavorativa.

La collocazione temporale e la durata della pausa dovranno consentire l'effettivo recupero da parte del lavoratore.

Le pause possono essere adattate nel corso della giornata lavorativa in caso di ritardo dei treni.

Una parte della pausa dovrà situarsi tra la 3^a e la 6^a ora di lavoro.

La clausola 5 a) non si applica nel caso in cui sia presente un secondo macchinista. In tal caso, le condizioni sono fissate a livello nazionale.

b) Personale di accompagnamento

Per il personale di accompagnamento, sarà assicurata una pausa di 30 minuti se l'orario di lavoro è superiore a 6 ore.

⁽¹⁾ Le parti convengono che negoziati su un secondo riposo fuori residenza consecutivo e per la compensazione del riposo fuori residenza possono aver luogo tra le parti sociali a livello dell'impresa ferroviaria o a livello nazionale, se più adeguato. A livello europeo, la questione del numero di riposi consecutivi fuori residenza e della compensazione dei riposi fuori residenza sarà rinegoziata due anni dopo la firma del presente accordo.

*Clausola 6***Riposo settimanale**

Il lavoratore mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera ha diritto, per ogni periodo di 7 giorni, ad un periodo minimo di riposo settimanale ininterrotto di 24 ore, alle quali si aggiungono le 12 ore di riposo giornaliero di cui alla clausola 3.

Ogni anno il lavoratore mobile dispone di 104 periodi di riposo di 24 ore, nei quali sono inclusi i periodi di 24 ore dei 52 riposi settimanali

comprendenti:

— 12 periodi di riposo doppi (di 48 ore più il riposo giornaliero di 12 ore) che includono il sabato e la domenica,

e

— 12 periodi di riposo doppi (di 48 ore più il riposo giornaliero di 12 ore) senza garanzia di inclusione di un sabato o di una domenica.

*Clausola 7***Tempo di guida**

La durata del tempo di guida, come definito nella clausola 2, non può essere superiore a 9 ore per una prestazione diurna e a 8 ore per una prestazione notturna tra due riposi giornalieri.

La durata massima del tempo di guida per ogni periodo di 2 settimane è limitata a 80 ore.

*Clausola 8***Controllo**

Al fine di consentire la verifica del rispetto delle disposizioni del presente accordo, deve essere custodita una scheda di servizio indicante le ore quotidiane di lavoro e i periodi di riposo del personale mobile. Devono essere disponibili informazioni relative alle ore effettive di lavoro. La scheda di servizio sarà conservata dall'impresa per almeno 1 anno.

*Clausola 9***Clausola di non regressione**

L'applicazione del presente accordo non costituisce in alcun caso un valido motivo per ridurre il livello generale di protezione dei lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera.

*Clausola 10***Seguito dato all'accordo**

I firmatari del presente accordo seguiranno la sua attuazione e applicazione nel quadro del Comitato di dialogo settoriale «ferrovie» istituito in base alla decisione 98/500/CE della Commissione.

*Clausola 11***Valutazione**

Le parti valutano le disposizioni del presente accordo due anni dopo la firma, alla luce delle prime esperienze di sviluppo del trasporto interoperabile transfrontaliero.

*Clausola 12***Revisione**

Le parti riesamineranno le disposizioni di cui sopra due anni dopo la fine del periodo di attuazione fissato dalla decisione del Consiglio relativa all'accordo.

Bruxelles, 27 gennaio 2004.

Per il CER

Giancarlo CIMOLI
Presidente

Johannes LUDEWIG
Direttore esecutivo

Francesco FORLENZA
Presidente del gruppo dei direttori
delle risorse umane

Jean-Paul PREUMONT
Consigliere per gli affari sociali

Per l'ETF

Norbert HANSEN
Presidente della sezione Ferrovie

Jean-Louis BRASSEUR
Vicepresidente della sezione
Ferrovie

Doro ZINKE
Segretaria generale

Sabine TRIER
Segretaria politica

ALLEGATO

Elenco delle stazioni di frontiera ufficiali situate oltre il limite dei 15 km per le quali l'accordo è facoltativo

RZEPIN (PL)

TUPLICE (PL)

ZEBRZYDOWICE (PL)

DOMODOSSOLA (IT)



The Voice
of European
Railways



“FOLLOW-UP DELL’ACCORDO SULLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI LAVORATORI MOBILI IN INTEROPERABILITÀ”

Nome della azienda/organizzazione sindacale

Business (passeggeri – merci – entrambi)

Paese

Nome del referente per il progetto

E-mail

Telefono e fax

Questionario¹

SEZIONE A

Il 27 gennaio 2004 tra CER (Community of European Railways) e ETF (European Transport Workers' Federation) è stato raggiunto l'accordo su taluni aspetti delle condizioni di lavoro del personale mobile che effettua servizi di interoperabilità transfrontaliera.

L'accordo definisce i servizi di interoperabilità transfrontaliera i servizi transfrontalieri per i quali le imprese ferroviarie necessitano di almeno due certificati di sicurezza ai sensi della direttiva 2001/14/CE e i lavoratori mobili che effettuano servizi di interoperabilità transfrontaliera i lavoratori membri dell'equipaggio di un treno, addetti ai servizi di interoperabilità transfrontaliera per più di un'ora sulla base di una prestazione giornaliera .

Ciò considerato:

1. Nella vostra realtà aziendale, quanti lavoratori mobili rientrano nel campo di applicazione dell'accordo?

2. In tale ambito, potete precisare il numero dei macchinisti ed il numero dei lavoratori appartenenti al personale di bordo?

Numero di macchinisti: _____

Numero del personale di bordo: _____

¹ Il progetto è finanziato con i fondi della Comunità europea. La responsabilità del questionario è dell'autore. La Commissione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni raccolte.

2. Nel corso degli ultimi anni (dal gennaio 2004) si è verificato un incremento del numero dei lavoratori mobili che rientra nel campo di applicazione dell'accordo?

a) Sì

b) No

SEZIONE B

L'accordo CER-ETF del 27 gennaio 2004 è stato trasferito nella legislazione europea (direttiva 2005/47/CE del 18 luglio 2005) e così è diventato applicabile alla generalità dell'intero settore ferroviario.

L'articolo 5 della direttiva prevede che gli Stati membri recepiscano le previsioni dell'accordo nella legislazione nazionale entro il 27 luglio 2008.

Comunque, anche in mancanza del recepimento della direttiva/accordo nella legislazione nazionale, è possibile che l'accordo europeo sia attuato a livello di impresa (accordi autonomi delle parti sociali europee CER e ETF).

Ciò considerato:

1. Qual è lo stato di attuazione delle clausole dell'accordo CER/ETF?

a) attuate integralmente

b) attuate parzialmente

c) non attuate

2. Nel caso di risposta a) o b), l'accordo è stato attuato (sono possibili più risposte):

a) per legge

b) con accordo collettivo di settore

c) con accordo aziendale

3. Nel caso di risposta c) alla domanda B.1. della presente sezione, quali sono le cause che hanno determinato la mancata attuazione?

a) inerzia dello Stato

b) inerzia delle parti sociali

c) mancato raggiungimento di un accordo tra le parti sociali

4. Nel caso l'accordo sia stato attuato attraverso la legge nazionale, le parti sociali sono state consultate o comunque coinvolte nel processo legislativo?

a) Sì

b) No

SEZIONE C

In base all'art. 2 della direttiva 2005/47/CE e alla clausola 9 dell'accordo, l'attuazione della normativa europea non può determinare una riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori per quanto riguarda gli aspetti regolati dalla direttiva, mentre è possibile mantenere e introdurre condizioni più favorevoli.

Ciò considerato:

1. Nel caso di attuazione della direttiva/accordo CER/ETF attraverso la contrattazione collettiva:

1.1 La direttiva/accordo sono stati attuati con un accordo collettivo di settore o con un accordo aziendale?

a) accordo collettivo di settore

b) accordo aziendale

1.2 Il nuovo accordo collettivo o le modifiche ad un accordo collettivo esistente si limitano a riprodurre i contenuti dell'accordo europeo?

a) Sì

b) No

1.3. Se sì, su quali materie?

a) riposo giornaliero in residenza (clausola 3)

b) riposo giornaliero fuori residenza (clausola 4)

c) pause (clausola 5)

d) riposo settimanale (clausola 6)

e) tempo di guida (clausola 7)

f) controllo (clausola 8)

1.4. La normativa di attuazione ha disciplinato altri aspetti dell'orario di lavoro non regolati dall'accordo europeo?

a) Sì

b) No

1.5. Se sì, quali?

1.6. Qualora l'attuazione sia avvenuta con un accordo aziendale, quali aspetti hanno suscitato maggiori controversie tra la direzione dell'impresa e le organizzazioni sindacali?

1.7 In quali aree l'accordo collettivo di settore e/o l'accordo aziendale hanno previsto disposizioni più favorevoli rispetto ai requisiti minimi previsti nell'accordo CER/ETF?

2. Nel caso di attuazione della direttiva/accordo CER/ETF attraverso la modifica della legislazione nazionale del lavoro o dell'orario di lavoro (o della legislazione ferroviaria):

2.1 La modifica della legislazione nazionale (del lavoro, dell'orario di lavoro o ferroviaria) si è limitata a riprodurre i contenuti dell'accordo europeo?

a) Sì

b) No

2.2. Se sì, su quali materie?

- a) riposo giornaliero in residenza (clausola 3)
- b) riposo giornaliero fuori residenza (clausola 4)
- c) pause (clausola 5)
- d) riposo settimanale (clausola 6)
- e) tempo di guida (clausola 7)
- f) controllo (clausola 8)

2.3. La normativa di attuazione ha disciplinato altri aspetti dell'orario di lavoro non regolati dall'accordo europeo?

- a) Sì
- b) No

2.4. Se sì, quali?

SEZIONE D

In base alla clausola 11 dell'accordo CER/ETF, le parti sono chiamate a valutare le disposizioni dell'accordo alla luce delle prime esperienze applicative e dello sviluppo del trasporto interoperabile transfrontaliero.
Ciò considerato:

1. In relazione allo sviluppo del trasporto interoperabile transfrontaliero, ci sono alcuni aspetti nell'accordo che, secondo la Vostra opinione, richiederebbero ulteriore attenzione? Se sì, quali?

2. A vostro avviso, vi sono aspetti non regolati dall'accordo CER/ETF che meriterebbero una discussione a livello di dialogo sociale europeo?

Per favore, vogliate restituire il questionario a:

Italo Inglese
F.S. S.p.A.
E-mail: i.inglese@ferroviedellostato.it
Fax +39 06 44104658

