

# SENATO DELLA REPUBBLICA

----- XVIII LEGISLATURA -----

## **11<sup>a</sup> Commissione permanente**

**(LAVORO PUBBLICO E PRIVATO, PREVIDENZA SOCIALE)**

**\*\*269<sup>a</sup> seduta: giovedì 14 ottobre 2021, ore 9**

### **ORDINE DEL GIORNO**

*SINDACATO ISPETTIVO*

**Interrogazione**

## INTERROGAZIONE ALL'ORDINE DEL GIORNO

MANTOVANI, LANZI, MONTEVECCHI, DONNO, VANIN, PRESUTTO, ROMANO, TRENTACOSTE, CROATTI - Ai Ministri del lavoro e delle politiche sociali, delle infrastrutture e della mobilità sostenibili e per le pari opportunità e la famiglia

Premesso che:

alcuni sindacati di categoria hanno portato alla conoscenza di diverse autorità istituzionali l'anomala situazione contrattuale in cui verserebbero i lavoratori dell'azienda SETA S.p.A., che gestisce i servizi di trasporto pubblico locale nei bacini delle province di Modena, Reggio Emilia e Piacenza;

la società, sin dalla sua nascita, non avrebbe mai armonizzato i contratti di secondo livello in essere presso le tre precedenti aziende mantenendo così una gestione differenziata di normativa e salario tra i dipendenti impegnati nei tre bacini. Ciò ha comportato, e comporta tuttora, una discriminazione economico-normativa tra i dipendenti della stessa azienda a seconda di quale territorio siano assegnati;

è stato siglato un quarto accordo per i lavoratori assunti dopo il 2012, a cui si applica esclusivamente il solo contratto collettivo nazionale di lavoro autoferrotranvieri, e solo alcune indennità sarebbero state erogate ai lavoratori provenienti dalle ex società assorbite in SETA. Secondo i sindacati quest'ultimo accordo, che doveva essere temporaneo per i lavoratori che si apprestavano ad entrare in azienda, è invece diventato consolidato, rappresentando il contratto applicato alla generalità dei lavoratori neo assunti nei tre territori gestiti da SETA;

nei diversi territori si assisterebbe a diverse "rimodulazioni" del contratto di assunzione *post* 2012, che di fatto avrebbe generato un'ulteriore diversificazione contrattuale tra i dipendenti a seconda della provincia in cui vengono assunti;

di fatto, ci si trova a dover gestire, al posto di un unico contratto "armonizzato", ben 6 contratti diversi all'interno della stessa azienda;

tale stato di cose genererebbe disparità macroscopiche di applicazione di istituti contrattuali tra i tre bacini e tra gli stessi lavoratori occupati nello stesso bacino, nonché un continuo *turn over* di lavoratori, incompatibile con il giusto valore da dare alla conciliazione dei tempi del lavoro con quelli della vita privata e familiare;

siffatta situazione comporta delle evidenti discriminazioni contrattuali tra lavoratori di pari grado e anzianità aziendale con conseguente mancanza di fiducia dei lavoratori verso l'azienda. Questi ultimi operano spesso su nastri di lavoro fino a 14 ore non omogenei sui tre bacini, con un diverso grado di fruizione degli istituti economico-normativi frammentati, disaggregati, e non uniformemente concessi tra i tre bacini;

sempre secondo i sindacati, l'azienda non avrebbe gestito in modo trasparente e corretto alcuni istituti contrattuali, come gli straordinari e i congedi parentali non pagati e turni di allattamento non corretti;

per queste ragioni si sono susseguiti molteplici scioperi per sollevare le problematiche esposte ma invano, visto che tuttora esse permangono irrisolte;

quanto esposto contrasterebbe, pertanto, con quanto disposto dalla normativa vigente e con i principi previsti dal nostro ordinamento giuridico, vigendo il divieto di discriminazione in generale nelle condizioni di lavoro, con particolare riferimento al divieto di discriminazione retributiva e in materia di tutela della maternità e paternità, così come stabilito dallo stesso codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e con quanto stabilito dagli articoli 2087 del codice civile e articolo 32 della Costituzione, per cui il datore di lavoro ha il dovere di assicurare al lavoratore condizioni di lavoro adeguate atte a preservare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro quali beni di rilevanza costituzionale;

considerato inoltre che:

le precarie condizioni professionali, sia psicofisiche che economiche, dei lavoratori dell'azienda SETA danneggiano anche il sistema di trasporto pubblico locale urbano ed extraurbano;

nell'attuale periodo di attuazione delle diverse prescrizioni restrittive per il settore dei trasporti, conseguenti alla crisi sanitaria, è emerso come il servizio di trasporto pubblico locale e in particolare scolastico svolto a Modena, Reggio Emilia e Piacenza sia assolutamente inadeguato, viste anche le particolari caratteristiche orografiche del territorio;

l'inefficienza del servizio rischia di nuocere la salute e la sicurezza degli studenti e passeggeri, oltre a recare gravi danni all'ambiente,

si chiede di sapere se i Ministri in indirizzo siano a conoscenza dei fatti esposti e quali iniziative, nei limiti delle rispettive attribuzioni, ritengano opportuno adottare, anche attraverso la convocazione di un tavolo con le parti aziendali e sindacali interessate, per addivenire al più presto ad una soluzione affinché venga applicato e osservato presso l'azienda il principio di parità di trattamento economico-normativo tra i diversi lavoratori, e, in generale, affinché vengano osservati livelli di maggior tutela dei diritti, di salute ed economici, per il personale del trasporto pubblico locale, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e con i principi previsti dall'ordinamento giuridico in materia.

(3-02852)