



Messina, 13/09/2025.

COMUNICATO AI LAVORATORI E ALLE LAVORATRICI ATM

ANALISI ED EFFETTI DEL NUOVO ACCORDO INTEGRATIVO ATM

Abbiamo preso atto, nostro malgrado, che le aspettative suscitate dal nuovo accordo integrativo aziendale, siglato nel dicembre 2024 (E APPLICATO SENZA L'APPROVAZIONE TRAMITE REFERENDUM DEI LAVORATORI), si stanno rivelando infondate. Ciò che emerge concretamente è una situazione che favorisce l'azienda a scapito dei dipendenti, una dinamica che avevamo previsto. L'azienda aveva presentato il nuovo contratto di secondo livello come uno strumento per azzerare l'assenteismo, premiando la produttività e la crescita aziendale con incentivi adeguati. Era stata data la "certezza" che i lavoratori avrebbero guadagnato di più rispetto al precedente accordo, che si basava su parametri produttivi che non intaccavano i diritti e le tutele di legge. Tuttavia, dopo l'estate, i recenti cedolini mostrano che gli effetti del nuovo contratto sono stati peggiorativi per la maggior parte dei dipendenti e il tentativo di contrastare l'assenteismo è fallito. Non sono diminuite le richieste di permessi legati alla Legge 104 o permessi parentali, ed era prevedibile che un dipendente con l'onere di assistere un familiare invalido non avrebbe rinunciato a questo dovere per pochi euro in più in busta paga. Anche la produzione, che avrebbe dovuto registrare un'impennata, continua a stentare. Lo dimostra la soppressione quotidiana di numerose corse di autobus e servizi in tutti i settori, al punto che l'azienda è ricorsa all'assunzione di personale interinale. È opportuno sottolineare anche che mentre le sanzioni disciplinari comportano trattenute immediate, quando è l'azienda a dover erogare le spettanze previste dall'accordo, subentrano incertezze e ritardi.

Chiediamo ai sostenitori e firmatari di questo accordo di fornire risposte chiare ai seguenti quesiti:

- Perché non si procede al pagamento dei bonus per il servizio prestato durante i "grandi eventi", nonostante gli ordini di servizio in vigore dallo scorso anno?
- Perché non vengono erogati i 25€ previsti dall'articolo 7 sulla disponibilità lavorativa?
- Perché l'articolo 3, relativo alla possibilità di lavorare in sedi vicine alla propria residenza, non viene rispettato? Si assiste invece a continui spostamenti di zona, giustificati con pretestuose e non dettagliate "esigenze di servizio".

- Perché lo straordinario per smonta in ritardo non è stato pagato in alcuni mesi?
- Perché non viene erogata l'indennità di 5€ lordi per il mancato cambio in linea, quando un dipendente decide di proseguire il servizio?
- Perché diversi cambi turno non vengono accolti?

A queste problematiche si aggiungono:

- La costante bocciatura delle richieste di ferie.
- Numerosi errori nelle buste paga.
- Funzionamenti con parametri superiori a discrezione aziendale, in violazione del regolamento.
- L'assunzione di personale interinale senza la dovuta informativa alle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.).
- L'assegnazione di turni "fissi" senza possibilità di rotazione in diversi settori (manutenzione, rimessa ecc.) o viceversa la continua e incessante rotazione in altri settori (ztl, verifica, carro attrezzi ecc.).

In un contesto caotico, l'azienda, invece di fornire risposte concrete, ha preferito annunciare un nuovo organigramma con promozioni che sembrano distanti dal concetto di meritocrazia e professionalità certificata.

Nel silenzio dell'azienda e dei firmatari dell'accordo, si è diffusa la notizia riguardante la selezione per la progressione di carriera per il ruolo di addetto all'esercizio. Già durante lo svolgimento della selezione, voci insistenti provenienti dai piani alti aziendali hanno dato per certi i nomi dei vincitori finali. Si tratta di due figure che, oltre a essere preparate, hanno firmato l'attuale accordo integrativo anche contro la volontà dei lavoratori. Sembra che queste voci non siano una semplice coincidenza, ma il risultato di un esito già annunciato.

Ci interroghiamo sull'operato degli uffici aziendali, che sembrano aver perso ogni potere decisionale, accentrato nelle mani del C.U.O.A.T. Aziendale. Sembra che qualsiasi decisione debba passare da questa figura:

- Cambio turno? Deve autorizzare il C.U.O.A.T. Aziendale.
- Richiesta di ferie? Bisogna scrivere al C.U.O.A.T. Aziendale.
- Sanare una timbratura non rilevata? Decide il C.U.O.A.T. Aziendale.
- Errori in busta paga? Il C.U.O.A.T. Aziendale deciderà quando erogare le spettanze.
- Contestazioni? Il C.U.O.A.T. Aziendale decide chi riceverà l'erogazione e chi no.
- Richiesta di un servizio particolare? L'esperienza del dipendente viene valutata dal C.U.O.A.T. Aziendale.

Chiediamo una spiegazione su questo accentramento di potere. E chiediamo agli altri sindacati per quale motivo non prendono posizione per tutelare i dipendenti da questi comportamenti. Simili dinamiche basate sull'autoritarismo si stanno diffondendo anche in altri settori aziendali. Ci chiediamo se abbia senso mantenere a libro paga responsabili di settore, se poi due o tre persone con potere illimitato decidono le sorti di ogni dipendente. Di fronte a questa situazione, la

proclamazione di un quarto sciopero sembra inevitabile, e la motivazione sarebbe più che sufficiente a garantire una partecipazione massiccia.

Restiamo in attesa di un riscontro in merito. Siamo consapevoli che, per evitare di affrontare e risolvere queste problematiche, l'azienda potrebbe deviare la discussione su un confronto con la vecchia ATM in liquidazione, dove, pur con i suoi difetti, i dipendenti venivano trattati e rispettati.

LE SEGRETERIE AZIENDALI

FIT – CISL

FAISA – CISAL

ORSA TRASPORTI