SEDUTA DI CONSIGLIO COMUNALE
8 Gennaio 2025

INTERROGAZIONE

12° PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO: ATAF SPA, DISPARITÀ DI TRATTAMENTO TRA I LAVORATORI DELLA STESSA AZIENDA

PONTONE – CONSIGLIERE CON FUNZIONI DI PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
Passiamo alla interrogazione numero 12, ma credo sia stata già discussa, perché si parla di ATAF disparità di trattamento tra i lavoratori della stessa azienda, consigliere Angiola.

ANGIOLA – CONSIGLIERE

Grazie, Presidente, Signora Sindaca, Signori Assessori, cari colleghi Consiglieri. Oggi riprendiamo una discussione che è stata fatta in altra sede, più precisamente il 27 dicembre, quando abbiamo discusso degli indirizzi da dare alle nostre partecipate del Comune di Foggia. In quella sede, ricordo a tutti i presenti che fu approvato un emendamento, frutto di un nostro emendamento poi rimodulato, in cui si dava mandato all'Amministrazione nel conferire gli indirizzi alle partecipate, di prendere a cuore alcune tematiche, particolarmente avvertite dal personale delle società partecipate, in particolare di ATAF.
Una di queste problematiche riguardava il personale, in particolare gli ex lavoratori da 34 ore e gli ex 37 ore, che oggi svolgono tutte 39 ore settimanali. Tra questi gruppi di lavoratori si denuncia, già da tempo, una disparità di trattamento che è una vera e propria discriminazione. Ci sono lavoratori che percepiscono uno stipendio più elevato rispetto ad altri, pur svolgendo le stesse identiche mansioni, dipendenti con la stessa anzianità di servizio, stesso orario di lavoro, stessa turnazione, stesso stipendio base. Allora, a prescindere da quelli che potranno essere i risvolti giudiziari di un ricorso o di una causa intentata da parte di questi lavoratori, a prescindere da questo, su cui è giusto che si pronunci, nella sede preposta, il giudice di riferimenti, noi abbiamo posto una questione politica. La politica deve essere in grado di trovare un componimento rispetto a queste vertenze che si instaurano, che si creano. Un componimento, nel senso di una bonaria composizione di queste vertenze. Allora, visto che, Assessore Emanuele, il 18 febbraio è ormai alle porte e il 27 dicembre l'Amministrazione si era impegnata a discutere, cioè a dare questo indirizzo all'azienda, perché discutesse con i lavoratori di questo tema e che oggi noi vorremmo chiedere, visto che lei, Assessore, è stato chiamato a dare degli indirizzi. Se ha un'idea precisa in merito al luogo, al giorno e all'ora in cui incontrerà i lavoratori ricorrenti, discuterà con i lavoratori di una soluzione di comune accordo per porre la parola fine a questa disparità di trattamento, che è una vera e propria discriminazione, diciamocelo. Grazie Presidente

PONTONE – CONSIGLIERE CON FUNZIONI DI PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
Ringraziamo l'onorevole Angiola, ancora una volta ha presentato un'iniziativa precisa e puntuale. Passo la parola al nostro assessore Emanuele.

EMANUELE – ASSESSORE
Grazie, Presidente, Consiglieri, Sindaca, colleghi di Giunta. L'interrogazione dell'onorevole Angiola ci porta ad affrontare un problema annoso che riguarda l'azienda ATAF. Per dare una risposta, è il caso di ripercorrere, seppur brevemente, la genesi di questa problematica, che vede anche una trentina di lavoratori in contenzioso in sede di appello nei confronti della nostra società partecipata.
Allora, per chiarire, proverò ad essere sintetico anche sulla questione, che è di natura giudiziaria e particolarmente tecnica, provando di semplificare. Noi abbiamo attualmente, per quanto riguarda gli operatori di esercizio, volgarmente detti gli autisti, per questa categoria di lavoratori, abbiamo all'interno

dell’azienda tre distinte categorie di lavoratori in base al momento in cui sono stati assunti, perché abbiamo gli assunti prima del 21 dicembre 1997 che vengono indicati come lavoratori "ex 34 ore", e adesso spiegheremo il perché. gli assunti dal il 1° gennaio 1998 fino al 18 luglio 2001 sono i lavoratori cosiddetti "ex 37 ore" e poi ci sono tutti gli altri lavoratori che sono quelli assunti dal luglio 2001 in poi.
Il vecchio Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli autoferrotramvieri del 1985 fissava in 39 ore settimanali quella che era la previsione contrattuale del lavoratore nelle aziende di autotrasporto. Prima della trasformazione di ATAF in azienda speciale e poi in società per azioni, sostanzialmente, il personale assunto prima del 1997, di questo personale attualmente rimangono in servizio circa una decina di lavoratori dipendenti "ex 34 ore", fu assunto in deroga al contratto collettivo nazionale di lavoro, con un trattamento di maggiore favore, perché avevano un contratto che prevedeva che dovessero lavorare 34 ore settimanali, non 39 previste, a parità di salario.
Quando ci fu quella trasformazione di ATAF in ente privato, quindi in società per azioni, l'azienda si pone l’obiettivo di ottimizzare la produttività attraverso un aumento dell'orario di lavoro, portandolo la media settimanale dell’orario di lavoro a 37 ore e con il verbale di accordo aziendale del 7 maggio 2001, le parti sociali pattuivano, quindi, per tutto il personale di nuova assunzione, un ingresso in ATAF in deroga a quello che era il Contratto Nazionale, sempre a 39 ore, ma a 37 ore, quindi vi fu la trasformazione dei lavoratori part time in contratti di lavoro a tempo indeterminato a 37 ore, andando ad uniformare tutti i trattamenti retributivi del personale esistente, ad eccezione dei lavoratori assunti prima del 1997 con un contratto a 34 ore che, quindi, a fronte del passaggio da 34 ore lavorative a 37 ore lavorative, ottenevano una maggiorazione degli emolumenti che è stata rispettata e mantenuta con la contrattazione di secondo livello successiva.
Gli accordi aziendali che poi sono stati rinnovati il 21 febbraio 2006, veniva ribadita la durata di 37 ore, prevedendo tre differenti platee di personale di movimento, quello che illustravo prima, un nuovo accordo, poi, il del 26 giugno 2015, che manteneva la differenziazione per i lavoratori assunti "ex 34 ore", sebbene in questa data, nel 2015, passano tutti i lavoratori a lavorare 39 ore settimanali. Questo accordo di secondo livello viene poi disdetto nel 2016 per l’insostenibilità economica da parte dell’azienda che entra in una fase di difficoltà economica e poi vi è la nascita del nuovo accordo, il 1° aprile 2017 che, sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali e da tutti i lavoratori, confermava la differenza per i lavoratori ex 34 ore.
Quindi, sostanzialmente, ci troviamo di fronte a una controversia che, è vero che c’è una differenziazione retributiva per via del contratto con il quale sono stati assunti. Provo a banalizzare il concetto, chi è stato assunto con un contratto di lavoro che prevedeva un guadagno di 1.000 per 34 ore di lavoro settimanali e gli è stato portato quel contratto prima a 37 ore, poi a 39, avendo il lavoratore accettato di lavorare più ore rispetto al suo contratto iniziale, è stata prevista una determinata maggiorazione e così via per i lavoratori ex 37 e quelli aggiunti dopo. Quindi, per questo c’è questa differenziazione, perché, sostanzialmente, viene “premiata” (tra virgolette) una possibilità di concessione di questi lavoratori di lavorare più ore rispetto a quello che era il contratto per il quale loro sono stati assunti. Vi è una controversia che è stata definita in primo grado in favore dell'azienda, con la condanna dei lavoratori al pagamento delle spese processuali. Se vogliamo leggere due passi di quelle che sono le motivazioni che ha dato il Giudice del Lavoro del Tribunale di Foggia, del perché ha rigettato la domanda dei ricorrenti. La motivazione dice: “la doglianza dei lavoratori si fonda, non già per la omessa corresponsione o sulla corresponsione in una misura inferiore a quella contrattualmente dovuta”, loro prendono quello che è contrattualmente dovuto, anzi anche la maggiorazione in più, prevista dalla contrattazione di secondo livello, tutti i singoli lavoratori; “Si tolgono quanto piuttosto sulla corresponsione in maniera differenziata fra lavoratori appartenenti agli stessi parametri, perché identificati in base a contratti precedenti di provenienza dei ruoli aziendali, con la dicitura di ex 34 ore ed ex 37 ore, nonostante lo svolgimento attualmente delle medesime mansioni deli operatori di esercizio.” Inoltre la sentenza dice ”Nel sistema vigente della Società in house, pur costituendo sul piano sostanziale mere articolazioni della pubblica Amministrazione, con la conseguente soggezione alla giurisdizione contabile per ipotesi di responsabilità amministrativa, rimangono società di diritto privato sul piano formale e quindi non è ad esso applicabile il principio di parità di trattamento” che è stato invocato dai lavoratori nel loro ricorso introduttivo e su questo c’è un richiamo c’è una giurisprudenza abbastanza costante e diciamo che si

sussegue, a seguito della sezione Cassazione a sezioni unite alle 17079 del 2011, che, appunto, specifica che le Società in house, essendo società di diritto privato a tutti gli effetti non si applica quella che è la norma di parità di trattamento prevista per gli enti pubblici, ma si applica la normativa lavoristica di diritto privato, dove, quindi c'è la possibilità di prevedere anche una differenza salariale, anche a parità di condizione e se sono giustificate da altre, importante è che non si vada oltre quelli che sono i parametri costituzionali, diciamo dell'equo compenso e della disparità di trattamento per ingiustificate ragioni, motivazioni tipo il sesso, piuttosto che orientamento religioso o altro.
Quindi, in questo contesto, l'Amministrazione e anche la società ATAF ha cercato di definire in maniera bonaria con i lavoratori che oggi chiedono sostanzialmente una parificazione ai lavoratori che erano stati assunti prima di loro con una contrattazione che, in deroga degli anni '90 era oggettivamente favorevole a quei lavoratori, quindi richiedono, sostanzialmente un riconoscimento di un diritto che è complicato per l'azienda riconoscere. Quello che era stato l'invito da parte dell'Amministrazione era quello di definire bonariamente, c'è stata una proposta inviata dall'azienda che è stata rifiutata dai lavoratori ed Io mi sono fatto promotore di fissare un incontro per cercare di migliorare quella che è stata l'offerta della Società di definire la vertenza in sede giudiziale, con l'impegno, essendo in queste settimane l'azienda, tra l'altro, se vuole lo possiamo sentire, c'è uno dei consiglieri di amministrazione della società ATAF, l'avvocato Luigi Iorio, quella che è stata l'indicazione che è stata già espressa più volte, anche negli incontri che ho fatto io con i lavoratori, visto che in queste settimane si stanno tenendo incontri per la sottoscrizione del nuovo contratto, del nuovo accordo di secondo livello, è quello di, in quella sede, in base alle disponibilità anche economiche della società, di andare a cercare di limare queste differenze tra i lavoratori che svolgono tutti lo stesso lavoro, hanno le stesse mansioni, ma hanno questa piccola differenza retributiva in base a quello che è il contratto con il quale sono stati assunti. Quindi, c'è assolutamente la volontà di cercare di limare, di avvicinare quelle che sono le differenze tra le distanze tra le parti.

PONTONE – CONSIGLIERE CON FUNZIONI DI PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
Ringraziamo l'Assessore per la celerità della sua risposta

ANGIOLA – CONSIGLIERE
Grazie Presidente. Ho apprezzato l'articolazione della risposta alla nostra interrogazione, che si sofferma molto sugli aspetti giuridici che sono giudiziari, perchè c'è un contenzioso in atto e, alla fine, l'Assessore Emanuele apre ad un confronto con i lavoratori; per questo motivo, probabilmente non ha ancora pensato a un luogo, una data e un orario per l'incontro, per questo probabilmente non ha ancora pensato ad un luogo, data e ora, però ce lo faccia sapere subito, perché questa proposta di discutere questi argomenti nel nuovo accordo di secondo livello deve essere prima di tutto concordata e discussa con i lavoratori interessati. Quindi, sarebbe il caso di discuterla prima, a strettissimo giro, perché ciascuno faccia tutte le sue valutazioni in vista del 18 febbraio, quando si celebrerà l'udienza, per quanto riguarda questa vertenza davanti al giudice. C'è stato un rinvio il 7 novembre, perché le parti, compreso l'avvocato dell'azienda, si misero d'accordo proprio perché dovevano approfondire la cosa, in vista di un bonario componimento e, visto che lei stesso Assessore parlava di differenze retributive che non sono macroscopiche, però, sono sempre importanti e riguardano diverse voci della busta paga. Ecco, in questo incontro che ci potrà essere, io auspico che ci sia veramente nei prossimi giorni, senza far passare troppo tempo, perché i lavoratori devono poter anche riflettere e ragionare su questa proposta e, così, vadano ad attenzionare le singole voci della busta paga dove si può intervenire, magari prevedendo un idoneo stanziamento di bilancio per andare a ripianare questa disparità di trattamento, cioè questa differenziazione delle retribuzioni. E allora, vedete, Sindaca, veda Assessore, quanti spazi di manovra che ci sono rispetto a questo tema? Certo, non è una decisione neutra dal punto di vista finanziario, però, Assessore, uno sforzo si può fare anche dal punto di vista finanziario per mettere la parola fine, per cercare di andare incontro verso il bonario componimento. Allora, magari dare un segnale che sia significativo per andare a livellare queste differenze di retribuzione, io penso che si darà un'impressione concreta, a differenza di quanto hanno fatto le precedenti Amministrazioni e questo lo dico perché Assessore,

non le sfuggirà che si tratta di un unico caso a livello nazionale, per le partecipazioni che riguardano questo settore degli autoferrotramvieri, si tratta di una società di integrare partecipazione pubblica e la invito anche a ragionare sul fatto, a prescindere di come è andata la causa in primo grado, di una possibile, non sono un giurista per valutare se possa essere possibile o meno, soccombenza in secondo grado, che aprirebbe ben altri e diversi scenari dal punto di vista delle risorse che sarebbero necessarie per porre fine , per far cessare questo gap retributivo.
Allora, completo, dicendo, ho apprezzato lo sforzo, le chiedo uno sforzo ancor maggiore, di interagire con i lavoratori, di farlo a strettissimo giro, di far presente quanto lei come Assessore, l'azienda come datore di lavoro, sono disposti a mettere sul piatto, risulta a me che per il passato sono veramente molto ben disposti, ma per il futuro, un segnale di cambiamento.
Questa amministrazione di centrosinistra che ha approvato la mozione sul salario minimo, che risponde alle stesse logiche, la stessa ratio le stesse logiche di evitare che ci possano essere lavoratori di serie A e lavoratori di serie B, che svolgono le stesse mansioni identiche per anzianità di servizio, per turnazione, per tutto. Questa Amministrazione di centrosinistra, progressista, non si può sottrarre a dare un input e lo può fare perché se avesse tutti i soldi del mondo, potrebbe dire da oggi si cambia, queste sono le risorse e si ripiana il gap retributivo, lo può fare, nessuno glielo vieterebbe. Ok, allora, dare un segnale che sia tangibile per questi padri di famiglia che vanno a lavorare e che oggettivamente è una cosa odiosa trovarsi fianco a fianco con delle persone che svolgono le stesse identiche mansioni, con tutti i requisiti identici, ma che prendono uno stipendio diverso. Io penso che questa Amministrazione possa dare un segnale molto importante, cosa che non hanno fatto le precedenti Amministrazioni, quindi, prendete questo merito di dire ai lavoratori "noi siamo contro queste forme di disparità di trattamento", le vuole chiamare discriminazioni, loro le stanno chiamando discriminazioni, io preferisco parlare di disparità di trattamento che tra i lavoratori, in base all'art. 36, comma 1 della Costituzione, non dovrebbero mai esistere, perché questo articolo 36, comma 1, dice che ciascun lavoratore deve percepire una retribuzione in base alla qualità e alla quantità del lavoro svolto, in questi casi sia la qualità sia la quantità sono le stesse e identiche. Grazie Presidente.

PONTONE – CONSIGLIERE CON FUNZIONI DI PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
Grazie a lei onorevole per la celerità e la puntualità dei suoi interventi. Sono certo che l'Amministrazione affronterà subito una disparità di trattamento economico di questi nostri operatori e quindi, risolveremo nel più breve tempo possibile la problematica.