



Roma, 30 giugno 2015

Fise-Acap

Federreti

Prot. n.183/SU/AUTDE/ar

*Oggetto: Piattaforma per il rinnovo del CCNL del personale dipendente da Società e Consorzi
Concessionari di Autostrade e Trafori*

*Vi inviamo la Piattaforma per il rinnovo del CCNL del personale da Società e Consorzi
Concessionari di Autostrade e Trafori 2016-2018.*

Nell'attesa di concordare la data per l'inizio del confronto si porgono distinti saluti.

Le Segreterie Nazionali

FILT-CGIL
(Fazi)

FIT/CISL
(P. Papiccia)

UILTRASPORTI
(M. Verzari)

SLA CISAL
R. Moroni

UGL Viabilità e Logistica
P. Avella

30 Giugno 2015

Piattaforma CCNL 2016- 2018

***Per una nuova
stagione della
viabilità
autostradale***



Premessa

Il contesto in cui ci accingiamo a rinnovare l'attuale CCNL *"per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori"* ha subito in questi anni notevoli cambiamenti.

La crisi economica ha travolto le economie mondiali producendo contrazioni occupazionali di dimensioni mai riscontrate dal dopoguerra in poi.

La crisi non ha coinvolto solo il settore industriale, ma ha inciso profondamente anche sugli investimenti pubblici: in particolare, quelli relativi alle infrastrutture, hanno subito importanti contrazioni producendo, in alcuni casi, un evidente degrado dell'offerta e della qualità di trasporto, incidendo quindi fortemente oltre che sul diritto alla mobilità anche sulla sicurezza degli stessi spostamenti.

Oltre a ciò sono anche risultati esigui gli investimenti effettuati dalle società concessionarie rispetto a quelli previsti, penalizzando le reali necessità di un sistema che manifesta spesso carenze evidenti e strutture obsolete.

Le prospettive di ripresa e di crescita del nostro paese passano, tra l'altro, anche attraverso un sostanziale miglioramento delle condizioni strutturali in termini di qualità e sicurezza del sistema stradale ed autostradale, in grado di essere poi funzionale alle altre modalità di trasporto per la mobilità delle persone e delle merci

Sebbene la situazione di crisi sopra descritta abbia inciso sull'intero paese, le imprese di questo settore non hanno risentito gli stessi effetti negativi ed anzi hanno continuato a produrre utili. Nello stesso periodo sia l'incidenza della tecnologia, sia alcune opinabili scelte delle imprese, ad esempio attraverso scarsi investimenti in servizi aggiuntivi alla clientela, sulla sicurezza autostradale e degli impianti, non hanno, di fatto, consentito uno sviluppo dell'occupazione adeguato ed un sostanziale miglioramento qualitativo e quantitativo dell'offerta di servizi

Questo rinnovo contrattuale deve trovare riscontri per invertire detta tendenza, per migliorare le condizioni di lavoro nel pieno rispetto dei vincoli e delle tutele della salute e sicurezza sul lavoro, per riqualificare ed arricchire le professionalità esistenti nel settore, per incentivare le lavoratrici ed i lavoratori del settore nella consapevolezza che il lavoro debba assolutamente risultare per tutti una risorsa e non un costo

Allo stato attuale, la prospettiva di un riavvio della crescita economica appare ancora lenta e faticosa e il permanere di risorse pubbliche inadeguate, crea sicuramente enormi difficoltà al nostro Paese che si trova nella necessità di recuperare l'evidente *gap* con gli altri stati europei e di investire adeguatamente per recuperare il necessario equilibrio tra crescita infrastrutturale, dei trasporti e ambiente.

Le scelte che sembrano operarsi in questa fase sembrano privilegiare,

all'interno del quadro europeo, investimenti selezionati nel campo delle grandi infrastrutture di rete e la manutenzione/qualificazione dell'esistente, con obiettivi che appaiono più destinati alla sicurezza, alla trasparenza, alla mobilità cosiddetta intelligente.

Nell'ambito di questa congiuntura, nel permanere evidente di una frammentazione nella gestione e realizzazione della rete stradale ed autostradale, caratterizzata dalla presenza di soggetti pubblici e privati, dovrebbero essere favorite scelte importanti e condivise, a partire da quelle di natura regolatoria.

Inoltre, consapevoli del contributo essenziale degli investimenti infrastrutturali nei trasporti in grado di generare un "effetto leva" per una crescita più generale, per l'occupazione e la coesione europea, in un contesto di analisi e di relazioni anche mutati rispetto al passato, diventa centrale la ricerca di strumenti condivisi, destinati a favorire la ripresa economica del Paese, anche attraverso la qualificazione della rete viaria e l'accrescimento dei servizi da offrire all'utenza, in un contesto che privilegi l'intermodalità e l'interoperabilità.

Per questi motivi permane anche la necessità di verificare le possibili condizioni finalizzate alla costruzione di un contratto unico della viabilità.

Il permanere di più contratti di settore nell'ambito in una filiera in cui i processi di esternalizzazione hanno, oltre che precarizzato il lavoro, moltiplicato le forme contrattuali in modo anche non

corrispondente alle attività svolte, richiedono uno sforzo comune di ricomposizione, finalizzato ad incrementare la qualità del servizio offerto, a partire da quello destinato alla sicurezza stradale e ad evitare il ricorso a pratiche di concorrenza sleale in ambito contrattuale. Questo sforzo, altresì, va principalmente focalizzato nell'ottica di mutare il riferimento contrattuale dalla dimensione dettata dalla centralità del mestiere, ad una interlocuzione e scambio contrattuale fondato sul prodotto, nel caso specifico della "viabilità-mobilità" delle persone e delle merci, in grado, nel più breve tempo possibile, di rappresentare le istanze e i bisogni delle aziende dell'intera filiera e di tutti coloro che, con il loro lavoro, rendono possibile tali servizi.

In questo quadro rimane in ogni caso centrale la necessità di ricomposizione del lavoro e della sua regolazione pattizia, con la finalità che, attraverso un'estensione dei diritti fondamentali a tutti i lavoratori coinvolti nella progettazione, controllo dell'esecuzione e gestione delle infrastrutture stradali e autostradali, si possa fornire un contributo fondamentale anche al rilancio più complessivo del settore.

Il nuovo contratto dovrà superare le evidenti barriere e differenze di trattamento oggi chiaramente presenti tra lavoratori e lavoratrici direttamente impegnati nelle aziende strutturate e quanti operano all'interno della filiera di riferimento nel caso di utilizzo di appalti e forniture dei diversi servizi; ma dovrà ridefinire, anche rispetto alle nuove regole del mercato del lavoro, un sistema di relazioni industriali basato sulla

partecipazione e sulla codeterminazione delle scelte da operare, finalizzate a modelli organizzativi fondati sulla qualità della rete viaria, sull'efficacia dei servizi stradali / autostradali offerti all'utenza e sulla sicurezza nel lavoro.

Questo obiettivo, di "semplificazione delle regolazioni contrattuali" e di trasformazione del modello contrattuale dalla centralità del mestiere alla logica del servizio, va iscritto nelle dinamiche di una filiera, la viabilità, che è bene pubblico, di tutti, necessario al trasporto e al movimento delle merci e delle persone, regolato e gestito dallo Stato, direttamente o indirettamente, attraverso soggetti diversi, pubblici o privati in concessione.

Prendere atto di questo assunto comporta il riconoscimento di un ruolo di rappresentanza di interessi, a valenza pubblica, da parte di tutti i soggetti che hanno aspirazione e titolarità al tavolo della viabilità.

In quest'ottica occorre prendere atto che il sindacato non è soggetto privo di ruolo nella rappresentazione degli interessi e dei bisogni che si determinano intorno al modello di assetto della gestione delle infrastrutture della viabilità in generale e, in particolare, di quella gestita dallo Stato attraverso lo strumento della concessione. Un ruolo che si esercita e si esplicita intorno alle politiche dei trasporti nel Paese e nelle sue relazioni di interscambio con l'Europa e con il resto del mondo. Questo ruolo della contrattazione non può pertanto essere eluso e disatteso, guardando ad un percorso di riaccorpamento e definizione contrattuale, rispetto al quale gli assetti regolatori dei rapporti di lavoro

che possono venire a crearsi, le dinamiche intorno ai perimetri di rappresentanza del lavoro, l'innovazione nella rappresentazione di nuove modalità di classificazione professionale, un diverso approccio ai temi della partecipazione e della rappresentanza, coerenti con le nuove intese interconfederali, possono permettere di traguardare assieme, impresa e lavoro, assetti di gestione del sistema viabile extraurbano ed autostradale più snelli, non meno capaci di generare lavoro e più efficienti.

Scopo ed obiettivi

Il CCNL della viabilità autostradale, si pone pertanto i seguenti obiettivi centrali:

- a) ridefinire il campo di applicazione, definendone i confini coincidenti con l'ambito della filiera
- b) fissare la durata del contratto nell'intera filiera della viabilità
- c) definire un nuovo sistema classificatorio
- d) disciplinare le relazioni industriali e i diritti sindacali
- e) regolare il mercato del lavoro
- f) garantire le condizioni per lo sviluppo occupazionale e la crescita professionale dei lavoratori e delle lavoratrici
- g) intervenire su aspetti legati all'orario di lavoro
- h) adeguare alcuni istituti contrattuali

- i) garantire e migliorare i diritti dei lavoratori anche attraverso politiche di Welfare
- j) definire una polizza sanitaria di settore e potenziare la previdenza integrativa
- k) sviluppare politiche su Salute e Sicurezza
- l) recuperare il potere d'acquisto del salario.

Campo di applicazione

Il presente contratto dovrà trovare applicazione, senza soluzione di continuità, nei confronti del personale dipendente dalle Concessionarie autostradali e trafori, dalle Società di gestione, dalle rispettive controllate e/o partecipate e dalle Imprese che esercitano in tutto o in parte le attività di seguito rappresentate, fermo restando che il CCNL non si applicherà nei confronti dei lavoratori dipendenti da imprese di costruzioni.

Inoltre, esso verrà comunque applicato a tutte le aziende, ivi comprese le società esternalizzate, ovvero rami d'azienda posti in affitto o in cessione, ovvero attività poste a gara attraverso lo strumento giuridico dell'appalto o con altra modalità giuridica esistente o eventualmente introdotta nella normativa, sulla base di una clausola contrattuale imposta dalle società di cui ai precedenti casi e definita nell'atto

giuridico che costituisce tale cessione o appalto o altra fattispecie, ovvero:

- a) nelle altre società aventi finalità statutarie inerenti la viabilità e i servizi ausiliari della viabilità;
- b) nelle società controllate e partecipate dalle precedenti con una quota azionaria diretta e/o indiretta pari o superiore al 50% del capitale, siano esse esistenti o di nuova costituzione, indipendentemente dal loro oggetto sociale;
- c) nelle società partecipate delle precedenti con una quota azionaria diretta e/o indiretta inferiore al 50% del capitale, siano esse esistenti o di nuova costituzione, indipendentemente dal loro oggetto sociale, per le quali le parti stipulanti, previo esame congiunto, non abbiano valutato l'esclusione dal campo di applicazione, ferma restando la loro titolarità nella rappresentanza sindacale;
- d) le società esternalizzate, ovvero rami d'azienda posti in affitto o in cessione, ovvero attività poste a gara attraverso lo strumento giuridico dell'appalto o con altra modalità giuridica esistente o eventualmente introdotta nella normativa, sulla base di una clausola contrattuale imposta dalle società di cui ai precedenti casi e definita nell'atto giuridico che costituisce tale cessione o appalto o altra fattispecie;
- e) nelle società controllate dalla azienda o holding, a sua volta controllante la Concessionaria, che siano affidatarie dirette di servizi da parte della Concessionaria stessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo la manutenzione stradale e tecnica).

L'area di riferimento della filiera di servizi merceologici dovrà riguardare pertanto, a titolo di riferimento indicativo, le seguenti attività:

- la progettazione, la direzione lavori ed il controllo dell'esecuzione; la gestione e la manutenzione delle reti autostradali e le attività di supporto correlate;
- la sperimentazione, la ricerca, ed il rilascio delle certificazioni legate alla qualità, all'efficienza e alla sicurezza delle infrastrutture stradali;
- la gestione, la manutenzione e la promozione dei servizi tecnologici applicati alla gestione della rete viaria;
- le attività di gestione finanziaria e amministrativa proprie dell'esercizio della rete infrastrutturale, comprese le attività complementari di servizio e di assistenza all'utenza autostradale.
- la progettazione, lo sviluppo, la produzione, la gestione, la vendita e la manutenzione di beni e servizi dedicati alla mobilità delle persone e delle merci e ai servizi ai cittadini (*Infomobilità*);
- le attività collaterali e correlate alle precedenti e i relativi servizi di supporto
- le attività delle Stazioni autostradali

In caso di ulteriori attività, al momento non individuabili, promosse dalle Società che applicano il contratto, si dovrà definire una clausola destinata a prevedere un percorso condiviso di applicazione del CCNL.

In linea generale, pertanto, il campo di applicazione troverà definizione e confini in tutte le attività che sono generate o realizzate in relazione e connessione diretta, indiretta o anche solo generata da impieghi finanziari conseguenti l'esistenza e l'esercizio del bene pubblico della viabilità

Si dovranno altresì puntualmente definire le modalità di applicazione del presente CCNL da parte di tutte le Aziende che, a vario titolo, operano nel perimetro delle attività parte integrante del campo di applicazione, attraverso una clausola che le impegni in caso di successivo appalto nelle aree di attività sopra individuate a subordinare la sottoscrizione del contratto con l'impresa appaltatrice all'utilizzo del contratto di settore.

Dovrà conseguentemente essere prevista una "clausola di esclusività" (che potrebbe definirsi altresì come "vincolo di ambito applicativo contrattuale") che impegni le Aziende nei casi di nuovo appalto, esternalizzazione, cessione o affitto di ramo d'azienda a garantire il mantenimento in essere del CCNL.

Allo stesso modo va individuata una "clausola sociale" che intervenga a disciplinare forme di mobilità / trasferimento tra Società controllate, collegate e partecipate, anche parzialmente dallo stesso azionista, in caso di crisi aziendali e a sostegno dell'occupazione.

In questa prospettiva sarà rilevante superare gli attuali sistemi classificatori attraverso la definizione di un impianto in grado sia di recepire le

nuove professionalità presenti nelle realtà aziendali, di dare certezza di attribuzioni e responsabilità e valorizzare i percorsi di carriera oggi spesso definiti e compresi in modelli troppo rigidi, sia di includere attività oggi esternalizzate e ricomprese attraverso il sistema degli appalti nelle aree di lavoro sopra individuate.

Il nuovo impianto dovrà pertanto favorire lo sviluppo professionale dei lavoratori adeguandolo alle attività non strettamente legate al *core business*, oggi presidiate da aziende che applicano altri CCNL, con l'obiettivo di una loro graduale internalizzazione e inclusione nel CCNL di settore, dimensionando il trattamento economico minimo, in modo da evitare situazioni di competizione esclusivamente sul costo del lavoro e al fine di evitare un'erosione delle attività disciplinate dal CCNL.

Il nuovo sistema classificatorio dovrà essere:

- 1)funzionale ai diversi cicli produttivi di tutte le attività legate alla viabilità, con valori parametrici di inquadramento e un'articolazione del ventaglio parametrico da collocare nell'ambito di aree di classificazione in cui siano possibili percorsi di valorizzazione di competenze, esperienze, polifunzionalità - polimansioni e responsabilità anche di tipo orizzontale su diversi parametri retributivi.
- 2)il contenitore per l'individuazione / revisione / implementazione dei

profili professionali, tenendo conto delle nuove attività lavorative determinate in questi anni, delle diverse capacità organizzative e degli aggiornamenti normativi/professionali intervenuti ed altresì di rappresentare lo specifico e il particolare delle variegate realtà aziendali e dell'intera filiera.

Il CCNL dovrà, pertanto, definire i sistemi / criteri di sviluppo professionale ed i requisiti connessi, in un quadro di regole basate su chiarezza e oggettività di valutazione, assicurando un collegamento stabile con percorsi di formazione nel cui ambito prevedere anche i periodi di eventuale tirocinio pratico.

Sarà compito del tavolo contrattuale valutare l'applicazione di criteri di maggiorazione parametrica per la valorizzazione dell'esperienza accumulata in alternativa al modello classico della retribuzione per anzianità, anche in ragione del mutato e prolungato sviluppo di carriera anche a seguito delle riforme della previdenza.

SELEZIONI : prevedere la procedura di selezione fino al livello B anche per FISE

Relazioni industriali

In questo ambito sarà importante definire con chiarezza i processi che concorrono a regolare i rapporti tra l'impresa e le OO.SS, che dovranno essere finalizzati a contemperare le

esigenze aziendali di mantenimento di elevati livelli di qualità, efficienza ed efficacia, con l'interesse dei dipendenti, nel rispetto del miglioramento delle condizioni di lavoro e dello sviluppo professionale.

In un rinnovato sistema di relazioni industriali sarà importante stabilire con certezza ed esigibilità gli ambiti della contrattazione della filiera, assumendo un "perimetro contrattuale" non ambiguo ed attribuendo ai due livelli (nazionale e aziendale/unità produttiva) competenze certe e ben specificate.

Inoltre sarà importante :

- definire un modello di relazioni fra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori improntato sulla partecipazione e la concertazione/codeterminazione :

- 1) l'introduzione del sistema di rappresentanza sindacale da recepire secondo l'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 e dal corrispondente accordo del settore dei trasporti
- 2) l'esplicita individuazione delle materie oggetto di contrattazione e di informazione con una chiara distinzione degli ambiti di livello nazionale e di quelli operanti al secondo livello aziendale / unità produttiva;
- 3) la definizione degli ambiti di interlocuzione a livello di Gruppo, in ragione della struttura finanziaria e/o imprenditoriale, attraverso la definizione condivisa degli ambiti di Gruppo, specie per realtà

imprenditoriali operanti su più filiere;

- 4) l'impegno delle aziende nei casi di appalto, esternalizzazione, cessione o affitto di ramo d'azienda a garantire l'applicazione del CCNL da parte dei soggetti appaltatori anche attraverso vincoli di continuità del rapporto di lavoro in caso di cambio di appalto
- 5) la possibilità di disciplinare forme di mobilità / trasferimento tra società partecipate o "Gruppi" di aziende anche parzialmente dallo stesso azionista in caso di crisi aziendali e a sostegno dell'occupazione;
- 6) la piena applicazione dei diritti di informazione, consultazione, partecipazione, definizione delle materie di interesse reciproco con la più ampia lettura delle disposizioni normative in essere a partire dal d.lgs 25 del 6 febbraio 2007

- applicare un modello di "sussidiarietà contrattuale" secondo il quale sono attribuite al livello di contrattazione aziendale / unità produttiva tutte le materie che non sono espressamente definite come proprie del livello nazionale; in coerenza a ciò, al primo livello compete ogni materia espressamente prevista dal contratto e l'eventuale conciliazione delle materie proprie del secondo livello che non trovassero composizione nella sede naturale;

- permettere percorsi di armonizzazione retributiva alla luce del nuovo impianto classificatorio anche attraverso una chiara suddivisione fra la retribuzione

fissa, da definire a livello nazionale e quella variabile, rinviando quest'ultima alla contrattazione aziendale secondo parametri di qualità, redditività, produttività, competenza, polifunzionalità e responsabilità.

- anche nell'ambito delle nuove regolamentazioni previste per il settore della viabilità, rappresentate dal DIM 4 marzo 2013, operare per la piena attuazione del sistema di rappresentanza e partecipativo previsto dal d.lgs 81/2008 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza, rinviando al secondo livello di contrattazione aziendale l'individuazione del numero e delle modalità di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche in funzione del sistema degli appalti eventualmente adottato, prevedendo un'estensione di rappresentanza delle aziende strutturate nei confronti dei lavoratori di quelle imprese fornitrici di servizi che non abbiano comunicato alla stazione appaltante la presenza di propri Rls o di Rlst.

- nel quadro di rafforzamento e sviluppo delle relazioni industriali è essenziale fissare un sistema di regole che presiedono al loro svolgimento, con l'indicazione di tempi e procedure che ne determinano l'andamento, la corretta interpretazione e la sospensione dell'efficacia di eventuali atti unilateralmente assunti, prevedendo anche un trasparente sistema sanzionatorio, da applicarsi, anche quando non vengano rispettate le scadenze economiche del rinnovo contrattuale e secondo quanto fissato

anche dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014.

- introdurre le condizioni e le tempistiche per un confronto finalizzato alla garanzia occupazionale nell'eventualità di accorpamenti di concessionarie in caso di attuazione dell'art. 5 del Decreto Sblocca Italia

- una clausola di salvaguardia che regoli i passaggi dei lavoratori tra società che applicano il presente CCNL (art. 18).

- definire un codice disciplinare condiviso tra le parti a tutela del lavoratore

- garantire il rispetto dell'attuale normativa sul controllo a distanza di cui all'art. 4 della legge 300.

Articolazione delle relazioni industriali

Le relazioni devono articolarsi in diverse fasi che prevedano un livello di informazione preventiva, di consultazione e verifica, di contrattazione in base alle diverse specifiche tematiche, anche prevedendo chiaramente il riferimento all'applicazione del D.lgs. 25/2007.

Le relazioni industriali dovranno prevedere momenti informativi sulla previsione di investimenti annuali e pluriennali, sugli accordi di programma, sui "piani d'impresa" anche relativi alla costituzione di nuove società, sulle concessioni e convenzioni.

Nel loro insieme le relazioni tra le parti dovranno tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi e riorganizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, sulla formazione e sull'aggiornamento professionale, sull'andamento dell'occupazione e sulla qualità del lavoro.

Infine, vanno definite le materie del livello aziendale/unità produttiva assegnando a tali ambiti anche tutta la gestione degli orari e delle flessibilità essendo questi livelli gli unici in grado di contemperare le diverse esigenze tra aziende e lavoratori. Analogamente vanno definite le modalità e le tempistiche per la contrattazione economica aziendale.

Nel quadro sopra delineato, occorrerà definire i livelli di informazione, consultazione e di contrattazione con le aziende capo gruppo e quelle singole, definendo le materie che competono a livello aziendale, territoriale e di unità produttiva.

In tale contesto pertanto il nuovo CCNL deve caratterizzarsi su due livelli di contrattazione:

A. nazionale, che comprende un assetto regolatorio su temi generali e su aspetti della contrattazione aziendale / territoriale / unità produttiva; le interlocuzioni con i Gruppi societari

B. aziendale / di unità produttiva, riguardante essenzialmente i temi della qualità dei servizi, della produttività e redditività e anche gli aspetti applicativi degli accordi definiti al livello nazionale su tematiche specifiche del comparto quali l'organizzazione aziendale.

Il CCNL dovrà pertanto prevedere:

1) **al primo livello nazionale**, quale fonte di regolazione del sistema di relazioni industriali del livello nazionale, territoriale, aziendale:

- a) il campo di applicazione sulla base di un perimetro di rappresentanza che comprenda l'intera filiera derivante dall'esistenza del servizio della viabilità autostradale;
- b) la durata normativa ed economica contrattuale ed relativi istituti;
- c) la disciplina degli appalti e delle terzizzazioni;
- d) la cessione o trasformazione delle società;
- e) il modello di relazioni industriali, sindacali e della partecipazione;
- f) la pariteticità / bilateralità;
- g) la disciplina del rapporto di lavoro e degli istituti correlati (orario, tipologie contrattuali, costituzione del rapporto, ferie, malattia, infortunio, etc.)
- h) il sistema classificatorio e la scala parametrica;
- i) la retribuzione fissa;
- j) i criteri generali per la definizione al secondo livello di unità

produttiva della parte retributiva variabile;

k) l'individuazione del "Gruppo" aziendale di riferimento contrattuale;

l) le pari opportunità, il mobbing, le molestie sessuali;

m) le tutele in generale (maternità, tossicodipendenze, etc.);

n) la salute e sicurezza nel lavoro;

o) la previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa;

p) il diritto allo studio ed i congedi parentali;

q) la mobilità del personale;

r) i diritti sindacali;

s) le materie di specifica competenza e le procedure del secondo livello contrattuale e le procedure di composizione delle controversie anche in applicazione dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014

2) al secondo livello aziendale / territoriale / di unità produttiva, disciplinando le materie assegnate a livello di "unità produttiva" per le aziende a rete individuate come "Gruppo" di riferimento aziendale (a puro titolo esemplificativo in quanto competente su tutte le materie non espressamente proprie del livello nazionale):

a) piani industriali, rapporti con l'utenza, organizzazione del lavoro e dei servizi e relativi carichi di lavoro;

b) l'applicazione di accordi o materie disciplinate al primo livello contrattuale;

c) l'articolazione dell'orario lavoro, la disciplina delle flessibilità;

d) *le diverse indennità legate a specifiche attività e / o ai diversi livelli di responsabilità gestionali;*

e) *inquadramento professionale / progressioni di carriera;*

f) *formazione e formazione continua / qualificazione e riqualificazione;*

g) *ambiente, salute, sicurezza / sistemi di gestione / sistema partecipativo;*

h) *piani occupazionali, modalità di reclutamento, fabbisogni;*

i) *le innovazioni tecnologiche, i processi di ristrutturazione, i piani di partecipazione agli obiettivi rivolti agli interlocutori pubblici e privati e gli effetti della loro introduzione;*

j) *le conseguenze derivanti dagli obblighi derivanti dal regime di concessione;*

k) *il sistema degli appalti e delle attività svolte per conto terzi pubblici e privati;*

l) *la definizione di elementi retributivi di natura variabile e accessoria legati alla produttività, ai risparmi di gestione ed alla redistribuzione della ricchezza prodotta;*

m) *la mobilità volontaria;*

n) *il salario variabile e di produttività e legato a particolari istituti o condizioni lavorativi*

o) *l'articolazione del sistema di rappresentanza in rapporto alle unità produttive*

p) *costituzione organismi paritetici e CPO*

(elencazione da rimodulare in rapporto alla natura aziendale/di unità produttiva della contrattazione vista l'assenza del contratto di settore)

3) a livello aziendale / territoriale / unità produttiva il CCNL dovrà garantire periodici diritti di informazione preventiva legati a: accordo di programma, piani e stato degli investimenti, bilanci d'esercizio, atti concessori, partecipazioni azionarie, provvedimenti in materia di tariffe e relativi piani di attuazione, ristrutturazioni, trasformazioni, innovazioni tecnologiche, cessioni, sicurezza stradale e qualità del servizio, resoconti in materia di appalti, situazione degli organici e dei rapporti di lavoro, della formazione, degli infortuni, azioni positive, etc.)

Mercato del lavoro

All'interno di un quadro normativo di riferimento già ampiamente mutato e in via di evoluzione attraverso formule contrattuali non condivise, è centrale la riconferma del rapporto a tempo pieno ed indeterminato, quale rapporto di lavoro di riferimento.

Si dovrà pertanto convenire che quanto disciplinato dal Ccnl esaurirà la

possibilità di ricorso alle ulteriori tipologie di contratti presenti sul mercato del lavoro.

Il CCNL dovrà regolamentare in maniera omogenea le norme relative alle modalità di costituzione e di svolgimento del rapporto di lavoro.

In particolare, per quanto attiene il lavoro a chiamata, intermittente e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la tipologia degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, si dovrà stabilire la non applicabilità nel settore, ivi comprese le attività in appalto.

L'utilizzo dei contratti "flessibili" anche definiti nel presente ccnl dovrà comunque prevedere un confronto con le OO.SS. e i diversi livelli di informazione / consultazione preventiva.

In particolare saranno regolamentati:

- a) la costituzione del rapporto di lavoro e le diverse modalità di cessazione;
- b) il periodo di prova;
- c) il lavoro a tempo parziale, definendone quantitativi massimi e modalità di effettuazione della prestazione, tenendo conto dei rinvii normativi alla contrattazione collettiva e dei vincoli cogenti del d.lgs 25 febbraio 2000, n° 61 e s.m.i;
- d) il lavoro a tempo determinato, individuandone limiti temporali, la percentuale massima di utilizzo e il

lavoro connesso alle attività stagionali comprese le preliezioni sulle successive assunzioni;

- e) il lavoro somministrato;
- f) l'apprendistato;
- g) il lavoro ripartito avuto riguardo allo scambio generazionale.

Relativamente ai contratti a tempo determinato andranno evidenziate le cause ed i limiti percentuali, escludendo l'utilizzo dello strumento della "acausalità" introdotto dalle recenti normative.

La concessione dei contratti part-time andrà resa obbligatoria da parte delle aziende a salvaguardia dei diritti di paternità / maternità e per problematiche connesse a gravi motivi di salute e andrà prevista, anche in questa fattispecie contrattuale la possibilità di utilizzo frazionato del congedo parentale, in rapporto anche alle tutele economiche ad essa connesse e di flessibilità orarie. Parimenti per la "reversibilità" della prestazione da full-time a part-time e viceversa, nei casi di legge e nelle fattispecie che il contratto individuerà.

Nei contratti a tempo parziale dovranno essere disciplinati la forma (orizzontale, verticale o mista), i limiti quantitativi la misura del preavviso per l'estensione delle prestazioni e le maggiorazioni retributive correlate alle richieste di incremento delle attività lavorative anche nell'utilizzo di clausole elastiche o flessibili. Il secondo livello avrà facoltà di armonizzazione delle esigenze del servizio nei limiti fissati dal ccnl.

Dovranno essere disciplinate le forme e le modalità attraverso cui i diversi rapporti di lavoro potranno essere costituiti e rescissi, insieme ai diritti connessi alla loro trasformazione e alla formazione correlata.

Dovrà essere garantito all'interno delle clausole sociali per cessione di ramo di azienda o cambio di appalto che i lavoratori transiteranno alle dipendenze della nuova società in continuità del proprio rapporto di lavoro.

Sviluppo occupazionale e valorizzazione professionale

L'allungamento della vita lavorativa necessita una serie d'interventi propedeutici a mettere in condizione i lavoratori di raggiungere l'età pensionabile con percorsi, dove necessario, che permettano la ricollocazione e/o riconversione professionale, con particolare riferimento alle figure dell'Esercizio o in generale a chi opera su strada o per quelle attività "usuranti".

Necessità mantenere e sviluppare attività utili alla ricollocazione del personale over 55 o impossibilitato ad esercitare una specifica professione / attività al fine di raggiungere l'età pensionabile

Nell'ambito del settore è possibile sviluppare nuova occupazione individuando nuovi servizi all'utenza e/o potenziando quelli attuali.

Orario di lavoro

- o La flessibilità deve essere pagata di più
- o Regole uguali per tutto il personale
- o Favorire maggiormente la reversibilità full time / part time e viceversa
- o Garantire sviluppi di attività tali da realizzare la presenza lavorativa minima 1 – 1 – 1 nelle stazioni
- o PART TIME: portare il minimo da 880 ore a 960 ore
- o PART TIME: garantire 1 domenica libera al mese (Ai lavoratori part-time non possono essere assegnate più di 30 domeniche lavorative per ciascun anno solare.)
- o FTH: eliminare le differenze economiche e prevedere una maggiore remunerazione delle prestazioni non programmate
- o Telelavoro: realizzare l'articolato
- o Conciliazione vita lavorativa / privata: introduzione orario a menù, flessibilità entrata/uscita giornaliera.
- o TRASFERIMENTI: Riformulare l'articolato dopo la modifica dell'istituto delle Trasferte
- o RICHIAMO IN SERVIZIO: Stabilire regole certe per garantire la fruizione di Ferie e Riposi del lavoratore con maggiore indennizzo in caso di chiamata. Anche questo istituto è legato all'articolato delle Trasferte.
- o REPERIBILITA': Creare uno specifico articolo che regoli le prestazioni in termini di orario, riposi, richiami in servizio, ecc.
- o TRASFERTE: Riformare l'articolato per indennizzare il disagio, anche nella giornata, di chi opera fuori sede (non turnista) in Italia e all'Estero.
- o FERIE: Riformulare l'articolo regolamentando l'utilizzo, in termini di preavviso e di tempi di fruizione, secondo le norme legislative.
- o BANCA ORE:
 - Inserire la possibilità di ottenere anticipi di Banca Ore anche in assenza di crediti
 - Possibilità di richiedere di trasformare lo straordinario in banca ore già dalla prima ora (adesso può essere fatto dopo 90 ore)
 - I permessi accantonati in Banca Ore debbono essere visualizzati in busta paga con riferimento alla loro scadenza.

Quadri

Occorre intervenire in modo organico e specifico sull'area quadri, valorizzandone pienamente le professionalità definendone i percorsi orientandoli all'esperienza e alla professionalità acquisita, definendo meglio:

- Il sistema per obiettivi, necessari a svolgere la funzione attribuita dall'azienda e definita dal comma 1 dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190 "La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che pur non appartenendo alla categoria dei

dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa";

- la definizione di modalità di informazione e formazione continua, con la costruzione di una banca delle ore della formazione e con la definizione di un monte ore minimo;
- la costituzione di bilanci di competenze;
- la rivalutazione dell'istituto dell'indennità di funzione prevista per l'area legata anche a l'utilizzo dei sistemi di reperibilità, telefonino, computer portatile tablet;
- l'individuazione di requisiti professionali e culturali che costituiscono gli elementi per l'accesso nell'area quadri ed il relativo sviluppo professionale;
- attivazione di progetti di sviluppo professionale e di carriera nel rispetto delle pari opportunità
- definire dei percorsi di fine carriera legati all'anzianità aziendale utilizzando l'esperienza acquisita e offrendo forme di incentivazione legate al tempo libero

Diritti

1) TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

La tutela del diritto alla procreazione deve essere esplicitamente dichiarata nel CCNL, prevedendo permessi retribuiti e non escludendo dal calcolo di anzianità e di carriera i periodi di assenza relativi, in particolare in relazione a eventuali individuazioni di personale a termine in

regime di "stagionalità" con garanzia della successione dei contratti.

Le lavoratrici/lavoratori, che si assenteranno per motivi di maternità o paternità per lunghi periodi, avranno diritto ad una formazione che li reintegri il prima possibile nelle attività della propria unità produttiva e le lavoratrici, ove adibite ad attività di manutenzione o pronto intervento lungo le strade o autostrade, dovranno essere adibite a mansioni diverse non appena accertato lo stato di gravidanza e fino al settimo mese successivo al parto.

Il corrispettivo economico da erogarsi in astensione obbligatoria dovrà essere pari al 100% dell'ultima retribuzione percepita; in astensione facoltativa, il 100% della retribuzione fissa spettante nel primo mese, l'80% per i successivi 60 giorni ed il 40% per il restante periodo, per un massimo complessivo di 6 mesi tra i genitori.

Tale previsione dovrà essere contemplata anche per i genitori adottivi e affidatari.

Anche in applicazione della legge 53/2000 e s.m.i., a sostegno della maternità e della paternità e al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, andrà prevista la possibilità di trasformare l'orario di lavoro o di ridurlo per un tempo predefinito (part-time reversibile) in presenza di minori e al fine di sostenere cure parentali.

Dovranno essere disciplinati gli istituti rinviati alla contrattazione

collettiva da parte della nuova regolamentazione per una maggiore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Dovrà essere previsto il frazionamento del congedo parentale.

I criteri applicativi saranno determinati a livello aziendale.

Sono fatte salve le migliori situazioni di tutela e gli istituti esistenti a livello di singoli contratti o accordi aziendali che, in qualsiasi situazione, troveranno continuità nelle realtà in cui hanno efficacia.

2) DIRITTO ALLA FORMAZIONE E ALLO STUDIO

La crescita professionale, il benessere organizzativo e gli inquadramenti funzionali devono, sul fronte delle modalità di lavoro, essere lo specchio di una migliore qualità del rapporto di lavoro mentre, d'altro lato, è necessario recuperare la centralità della persona nel controllo e nella gestione dei processi aziendali conciliandoli con i tempi di vita dei lavoratori, con le differenze di genere e una dimensione organizzativa tipica di realtà aziendali socialmente ed eticamente responsabili.

Nella convinzione che l'accrescimento professionale e prestazionale ben si coniuga con quello formativo individuale e collettivo, oltre a prevedere piani di formazione aziendale professionale continua, da definirsi con la contrattazione di secondo livello anche attraverso l'utilizzo dei Fondi interprofessionali, si dovrà garantire la

fruizione per tutti delle 150 ore di permessi retribuiti destinati al conseguimento di titoli di studio di ogni ordine e grado, compresi i corsi universitari, e di qualificazione professionale, legali e riconosciuti dall'ordinamento pubblico e l'applicazione delle modalità di utilizzo dei congedi per la formazione di cui alla legge 53/2000.

Bisognerà inoltre prevedere una nuova politica di incentivazione diversa da quella che negli ultimi anni ha condizionato le politiche retributive relative al salario variabile e una nuova politica di valorizzazione professionale legata anche ai processi formativi.

Promuovere con l'Ente Bilaterale piani formativi e strutturare per ogni azienda i Comitati di Pilotaggio per la gestione dei Fondi Interprofessionali (Fondimpresa)

Promuovere percorsi per l'utilizzo delle risorse interne, con esperienza e conoscenza, per le iniziative formative a vario titolo, anche per sviluppare professionalmente alcune risorse interne.

3) PARI OPPORTUNITÀ, SALVAGUARDIA DELLA DIGNITÀ DEL LAVORO, MOBBING E MOLESTIE SESSUALI - COSTITUZIONE COMITATI PARI OPPORTUNITÀ

Il CCNL dovrà produrre un rapporto di lavoro improntato alla tutela della salute e della dignità della persona. E' necessario pertanto che lo stesso si svolga in un contesto sereno e che i problemi correlati, effetti di eventuali disarmonie, vengano governati attraverso

la costruzione di un quadro di valori e di una strumentazione atta a reprimere qualsiasi forma di discriminazione e/o prevaricazione.

Obiettivo diventa pertanto l'introduzione di chiare definizioni dei comportamenti lesivi improntati su Discriminazione, Mobbing, Molestie sessuali

Al fine di prevenire con maggiore efficacia tali comportamenti il CCNL dovrà prevedere che:

1) presso ciascuna azienda, o gruppi di aziende correlate, siano costituiti Comitati per le Pari Opportunità con il compito di monitoraggio della presenza di genere e gestione di iniziative di formazione professionale al fine di agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro; di adozione di azioni positive di pari opportunità; di dare attuazione a Risoluzioni e Direttive U.E. per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali; di promuovere iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; di valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta o indiretta, di mobbing e di molestie sessuali, svolgendo laddove richiesto funzioni di assistenza e consulenza per le lavoratrici e/o i lavoratori interessati.

2) siano elaborati codici di condotta concordati, da adottare come contributo alla promozione di una cultura del rispetto fra tutti i dipendenti e che siano individuate all'interno dei contratti aziendali specifiche procedure a tutela del

lavoratore/lavoratrice vittima di molestia sessuale e, con particolare attenzione alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'area quadri, di mobbing

3) sia espresso un impegno da parte datoriale a contrastare, anche attraverso l'instaurazione di procedimenti disciplinari a carico dei responsabili, i fenomeni comportamentali riconducibili a forme di molestie sessuali e mobbing valutati tali da parte del CPO e quindi, in tal senso, la previsione di specifiche condotte sanzionabili disciplinarmente all'interno dei codici disciplinari aziendali.

4) *MALATTIE*

Introdurre nell'articolo una norma di sospensione del comportamento per malattie oncologiche e gravi patologie riconosciute dal SSN, con valutazione dell'integrazione economica.

Ambiente, Salute e Sicurezza nel lavoro

Il CCNL dovrà prevedere l'impegno delle Società firmatarie al rigoroso rispetto di tutta la normativa in materia di sicurezza e salute che ha attinenza con il settore autostradale e darsi l'obiettivo di promuovere iniziative congiunte con le OO.SS. finalizzate alla applicazione del DIM 4 marzo 2013, in applicazione

dell'art. 161, comma 2 bis, del D.lgs. 81/2008 e smi.

Essenziale, a tali fini, sarà la formulazione esplicita di politiche aziendali, e/o di Gruppo, rivolte alla eliminazione ed alla riduzione dei fattori di rischio professionali delle diverse attività lavorative, con particolare attenzione a quelle che si svolgono in presenza di traffico veicolare, anche recependo le linee guida della UE (2014-2020) sulle politiche su Salute e Sicurezza, finalizzate al miglioramento delle politiche di prevenzione sui luoghi di lavoro, tenuto conto anche del fenomeno crescente dell'invecchiamento lavorativo;

Impegno importante sarà quello dell'adozione da parte di tutte le aziende firmatarie di Sistemi di Gestione della salute e sicurezza, all'interno dei quali riconoscere chiare procedure di consultazione delle OO.SS. e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nel rispetto del sistema partecipativo voluto anche dalla normativa in materia.

In tale contesto, al fine di realizzare un miglioramento continuo dei livelli di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di realizzare "zero infortuni", la rilevazione e la valutazione dei "mancati infortuni" possono costituire un utile strumento per individuare gli eventi più ricorrenti e verificare la possibilità di eventuali azioni correttive.

Nel rispetto delle misure di tutela dai rischi professionali, da adottarsi da parte delle aziende, sarà importante introdurre l'impegno particolare a

valutare, congiuntamente alla rappresentanza dei lavoratori, la qualità degli strumenti adottati contro i rischi derivanti dai fattori ambientali e dall'organizzazione del lavoro e l'effettivo rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione.

Nell'ambito di tali Sistemi, importante sarà lo sviluppo e l'implementazione di procedure, anche di tipo organizzativo, destinate alla verifica delle attività date in appalto e dei costi della sicurezza correlati, con particolare attenzione ai rischi derivanti dalle interferenze.

Il CCNL dovrà prevedere, proprio per rispondere ad un Sistema di gestione che sia efficace anche per la parte di rappresentanza dei lavoratori, il livello di unità produttiva quale sede degli accordi per la definizione del numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, di agibilità e di strumenti operativi proporzionati alla composizione quali/quantitativa dell'ambito di rappresentanza. Tali accordi dovranno definirsi anche secondo Linee guida concordate a livello aziendale per le società a rete con caratteristiche nazionali. Nella convinzione che le politiche aziendali debbano orientarsi anche a tutela e nel rispetto dell'ambiente verranno favorite forme di rappresentanza che valorizzeranno anche tale aspetto (Rlsa).

Dovrà prevedersi un'estensione della rappresentanza presente presso le aziende strutturate, attraverso modalità da concordarsi, nei confronti dei lavoratori di quelle imprese fornitrici di servizi che non abbiano comunicato alla stazione appaltante la presenza di propri Rls o di Rlst.

Impulso importante per l'attivazione di buone pratiche di prevenzione sarà la costituzione a livello aziendale per le grandi società a rete nazionale, di Organismi paritetici, che assumeranno anche i compiti previsti dall'art. 2 lettera ee) del Testo Unico e che saranno prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.

L'Osservatorio nazionale di cui alla parte delle Relazioni industriali sarà sede per uno scambio fattivo di esperienze e di buone pratiche anche relativamente ai processi formativi, da considerarsi indispensabili per lo sviluppo di politiche di prevenzione.

Pertanto le politiche aziendali dovranno definire l'informazione, la formazione e l'addestramento elementi centrali anche per la diffusione di buone pratiche e la trasmissione delle procedure di sicurezza e considerare rilevante l'accrescimento di professionalità interne alle aziende in grado di valutare, insieme ai bisogni formativi, le capacità formative /addestrative da svilupparsi direttamente, attraverso percorsi di apprendimento mirati.

Gli accordi aziendali in materia, con la collaborazione degli Organismi paritetici di azienda o territoriali, potranno prevedere l'utilizzo dei Fondi interprofessionali qualora siano destinati non alla formazione obbligatoria, ma a quella professionale o aggiuntiva.

L'Osservatorio nazionale o gli Organismi paritetici aziendali, potranno inoltre essere sede per l'attivazione di appositi studi in materia di attività usuranti (d.lgs. 374/93 e s.m.i.) rivolgendo particolare attenzione al lavoro notturno e fissando tempi certi per il conseguimento dei risultati di tali indagini.

Dovrà essere disciplinato che, in caso di assenza per infortunio o malattia professionale, oltre al diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione, il CCNL dovrà prevedere per la lavoratrice o il lavoratore il mantenimento di tutta la retribuzione fissa e accessoria (es. le diverse indennità del secondo livello), con la sola esclusione di quella relativa allo straordinario.

In caso di infermità contratta per motivi riconducibili al lavoro, qualora, per effetto di sorveglianza sanitaria si riscontrino una totale o parziale inidoneità allo svolgimento delle proprie specifiche mansioni, la lavoratrice o il lavoratore dovrà trovare idonea collocazione nell'ambito della stessa sede di lavoro o, qualora questo non fosse possibile nella sede di lavoro più vicina a quella di provenienza, senza decurtazione della

retribuzione fissa o variabile di origine e con l'attribuzioni di mansioni ascrivibili al livello retributivo di appartenenza.

Ai fini della tutela della maternità andranno garantite clausole di miglior favore o analisi dei rischi professionali in un'ottica di genere.

Responsabilità civili e penali – Tutela legale

Ferme restando le condanne passate in giudicato per dolo, il personale dipendente, nell'esercizio delle proprie funzioni, con particolare attenzione con quelle che hanno diretta attinenza con le attività che si svolgono ai fini della progettazione, controllo dell'esecuzione, manutenzione e gestione delle autostrade, dovrà ricevere completa tutela giudiziaria e assistenziale da parte delle aziende e integrale risarcimento delle eventuali spese legali o degli effetti civilistici di eventuali sentenze.

STESSE REGOLE PER CHI LAVORA IN APPALTO: stabilire o rafforzare le regole per garantire la Sicurezza per chi opera in appalto.

ASSEMBLEE SPECIFICHE: Con riferimento ai decreti legislativi 81/2008 e 106/2009, al fine di promuovere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, aumentare le ore (+ 2) di assemblea dedicando appositi incontri con i lavoratori per valorizzare la promozione della cultura della salute e sicurezza. Tali assemblee devono essere richieste dalla oo.ss. firmatarie

PERMESSI RLS: aumento delle ore di permesso

ASSICURAZIONI: Per i lavoratori con deleghe di attività professionale sono obbligatorie assicurazioni specifiche di cui il lavoratore abbia copia del contratto.

Welfare e Bilateralità

Il Welfare contrattuale costituisce uno strumento di bilateralità che persegue finalità convergenti per efficacia e interessi di entrambe le parti contrattuali.

In tale contesto l'obiettivo contrattuale è quello di addivenire ad un articolato livello di copertura unitaria dell'intera filiera attraverso un unico fondo di previdenza complementare negoziale da applicare a tutti i lavoratori, compresi coloro che operano con contratti "atipici", prevedendo la possibilità dell'adesione anche solo attraverso un importo "simbolico" aziendale. A tal fine appare indifferibile procedere a trasferire gli oneri di funzionamento corrisposti in sede di iscrizione e annualmente dai lavoratori a carico delle aziende, allo scopo di realizzare tale obiettivo di partecipazione dell'intera platea dei lavoratori della filiera sottoposta al perimetro contrattuale.

Prevedere, per i soli lavoratori aderenti ad ASTRI che conferiscono il tfr al medesimo fondo previdenziale, di poter trasferire al medesimo Fondo la quota del trattamento di fine rapporto ancora giacente presso l'azienda.

In alternativa, per i medesimi lavoratori, la possibilità di esercitare nei confronti delle somme di tfr giacenti presso l'azienda i medesimi criteri di anticipazione previsti per il Fondo negoziale.

Le Aziende devono altresì farsi carico di istituire una polizza assicurativa a favore degli aderenti alla previdenza complementare per i casi di premorienza e invalidità permanente.

Per quanto riguarda il versante sanitario, occorre estendere all'intera platea dei lavoratori una copertura sanitaria in grado di offrire assistenza complementare al S.S.N.

A questo proposito, le parti, in coerenza con quanto già sottoscritto, dovranno istituire / partecipare ad un fondo / cassa per l'intero settore, che possa essere aperto ai familiari dei lavoratori, con l'opportunità di adesione e continuità di prestazioni anche dopo il pensionamento.

Su entrambi questi temi, particolare attenzione deve essere posta a favore di aspetti sociali quali la discontinuità lavorativa, la maternità e la paternità, malattie invalidanti, individuando forme di partecipazione mutualistica, anche in assenza o riduzione della capacità di produrre reddito.

Su entrambe le materie, ferma restando la necessità del tavolo contrattuale di valutare l'opportunità di rafforzare il contributo economico per tali

scopi, appare necessario definire con chiarezza l'ambito nazionale di copertura uguale per tutti.

Inserire fra le competenze dell'Ente bilaterale quelle relative a funzioni di sostegno del reddito.

Conciliazione vita privata e lavoro

La contrazione di 2° livello deve intervenire per "arricchire" le norme a favore della conciliazione vita lavorativa/privata non espresse dal CCNL rispetto alle specificità e dimensione aziendale, attuando quanto previsto dal Decreto legislativo sulle misure per la conciliare esigenze di cura, di vita e di lavoro (31 marzo 2015)

Possibilità di richiedere più periodi frazionabili di ASPETTATIVA fino ad un massimo complessivo di 1 anno.

Nuove figure professionali

Il ccnl, nell'ambito della complessiva innovazione del modello classificatorio, avrà cura di effettuare un'ampia ed esaustiva ricognizione delle figure professionali della filiera, emendando quelle desuete ed implementando la definizione e le declaratorie di quelle non ancora contemplate.

In questo contesto particolare attenzione va posta intorno ad una figura, l'esattore, che esprime una professionalità profondamente mutata:

da modalità esecutive prettamente manuali, oggi si pone su modalità "dinamiche" che configurano professionalità volte alla soluzione di anomalie, al controllo dei flussi, alla gestione di automatismi e ad interventi di ripristino non manutentivo della funzionalità degli impianti.

L'assunzione condivisa del tavolo contrattuale della responsabilità di rendere possibile il "bene viabile autostradale" e di garantirne la piena utilizzabilità ad uno standard qualitativo ottimale nelle 24 ore e nei 365 giorni dell'anno significa che tutte le attività connesse alla fruibilità del transito devono essere rese possibili con immediatezza nella stazione autostradale. Ciò è realizzabile se costituisce "scambio contrattuale" utile e positivo per entrambe le parti.

Il nuovo contratto dovrà tenere conto di tali obiettivi favorendo "h24" e "365gg su 365gg" la costante presenza umana nello svolgimento della gestione di tutte le attività del comparto; in particolare superando anche il concetto di "presidio minimo" attraverso una rivoluzione copernicana della funzione di interfaccia del "casello" fra la rete viabile e il territorio e definendo compiti, ruoli, funzioni e attività nuove e economicamente coerenti con la presenza e l'attività delle persone che lavorano.

Parte economica

La parte economica fissa dovrà definire la corresponsione della

tredicesima, della quattordicesima mensilità da calcolarsi in rapporto alla nuova retribuzione minima tabellare (nella proposta comprensiva dalla contingenza e degli edr: "minimo conglobato"), da corrispondersi rispettivamente nei mesi di dicembre e giugno di ciascun anno solare, prevedendo la loro corresponsione in dodicesimi, in proporzione ai mesi di servizio prestati.

Tra le integrazioni da prevedersi per la retribuzione fissa dovranno contemplarsi aumenti (scatti) legati all'anzianità, ovvero un diverso modello di progressione nell'ambito della nuova classificazione, rispetto all'attuale limite di anzianità lavorativa (16-18 anni)

Il CCNL dovrà disciplinare inoltre gli istituti legati alle diverse tipologie di attività, (maggiorazioni per lavoro straordinario, lavoro notturno, etc.....) e dovrà superare le differenze economiche a fronte della stessa prestazione e rivalutare alcune indennità ferme da tempo.

Adeguare il rimborso chilometrico.

Garantire copertura con una polizza KASCO, priva di franchigie, per chi utilizza il proprio mezzo in trasferta.

Portare il Ticket restaurant minimo a 7€

Valutare la opportunità di incrementare la quota di finanziamento di Ebinat.

Si chiede per il triennio 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018, un aumento delle retribuzione mensile in grado di realizzare il pieno recupero del potere di acquisto dei salari

Impegnare le Parti alla stesura del testo integrale del ccnl e alla sua pubblicazione in considerazione che l'ultima versione risale al 2005

Scadenza e durata

Il contratto avrà vigenza triennale (1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018) sia ai fini normativi sia dei minimi economici nazionali negoziati.

Il contratto dovrà disciplinare in maniera completa la progressione temporale relativa ai successivi rinnovi, agli accordi di secondo livello e interventi a sostegno del reddito minimo nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza dello stesso.

Alla fine del secondo anno di vigenza contrattuale si procederà a verificare eventuali scostamenti tra gli aumenti economici convenuti e l'inflazione realmente registrata, procedendo a conguagliare tali scostamenti dall'inizio del terzo anno di validità.

Parimenti regolerà gli effetti di garanzia economica nel caso di mancati accordi sul tema della produttività / redditività / qualità del servizio nell'ambito del secondo livello aziendale.