

PIATTAFORMA CONTRATTUALE CCNL

***PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA SOCIETÀ E CONSORZI
CONCESSIONARI DI AUTOSTRAD E TRAFORI***

PREMESSA

Il contesto in cui si procede a rinnovare il Ccnl di categoria è radicalmente diverso rispetto al passato.

L'avvento delle privatizzazioni e le conseguenti riorganizzazioni societarie intervenute, hanno modificato sostanzialmente l'ambito di riferimento del settore, con società che si sono diversificate ampliando il raggio di intervento a settori non più legati ad attività svolte in concessione.

Oltre a ciò l'affermarsi di processi finanziari anche in questo comparto ha determinato l'emergere di soggetti diversi, che tendono a strutturarsi a livello di gruppo cui fanno capo varie società, che hanno sviluppato nuovi processi di societizzazione con conferimenti delle concessioni e scorpori di parte delle attività, modificando l'evoluzione del settore e richiedendo approcci completamente diversi dal passato.

Inoltre, la profonda riforma dell'ente concedente, ANAS S.p.A., che ha rilanciato progetti di costruzione di nuove autostrade e messa a pedaggio di importanti arterie del Paese con la previsione di una partecipazione diretta dell'Anas stesso, modificherà radicalmente lo scenario delle concessionarie oggi conosciuto.

A questi fattori si sono aggiunte profonde rivisitazioni normative che attengono gli orari ed il mercato del lavoro, che rischiano di peggiorare le condizioni ed i diritti dei lavoratori, oltre ad una deregolamentazione che crea pericoli attraverso la semplificazione delle procedure per le cessioni di azienda o di parte della stessa.

A ciò deve aggiungersi l'attenzione e l'accompagnamento del progressivo mutamento della natura stessa del lavoro nelle stazioni autostradali, che da compiti di pura esazione del pedaggio si avviano ad un ruolo di maggiore servizio, di conseguente maggiore professionalità, come momento di gestione dello scambio fra la viabilità autostradale e quella ordinaria ed urbana. Rispetto a tale processo viene richiesto uno

sforzo di riequilibrio tra la figura dell'esattore e le altre realtà lavorative aziendali, nel convincimento che occorra permettere processi di riqualificazione e di mobilità orizzontale anche attraverso strumenti di equilibrio e garanzia del reddito.

Ovvio che tali elementi impongono al sindacato una nuova sfida!

Diventa, infatti, necessario prevedere una implementazione dello strumento offerto dal Ccnl, in modo che garantisca un ruolo primario alle OO.SS nella gestione delle riorganizzazioni. Va disciplinata la materia per salvaguardare il perimetro delle attività autostradali con particolare attenzione alle cessioni di ramo d'azienda ed i processi di esternalizzazione e va estesa la copertura contrattuale all'insieme delle attività svolte sulle reti autostradali italiane, valorizzando il legame che esiste tra lavoro generato e concessione che lo ha reso possibile, convinti che ciò che produce occasione di imprenditorialità e profitto deve parimenti garantire e incrementare occupazione e reddito dei lavoratori. Pertanto diventa imprescindibile che alla scadenza delle concessioni, la successiva gara di assegnazione fornisca adeguate garanzie di stabilità occupazionale e contrattuale.

Passo necessario ad accompagnare tali scenari diventa individuare un ambito contrattuale che renda possibile la sua applicazione ai nuovi servizi ed anche alle aziende non più operanti in concessione ma le cui attività sono svolte nell'ambito della rete autostradale.

Il nuovo contratto dovrà, quindi, essere rinnovato con la seguente definizione:

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da Società
che operano nella viabilità e nei servizi collegati.**

E' necessario intervenire sulle normative dei rapporti di lavoro ed orario, migliorando l'equilibrio raggiunto nel precedente rinnovo tra flessibilità e qualità della vita, prevedendo una adeguata disciplina delle causali e modalità che dovranno regolamentare il ricorso al lavoro atipico.

Fondamentale, comunque, risulta trovare soluzioni che diano prospettive occupazionali stabili e certe al personale utilizzato nel corso degli ultimi anni con contratti a tempo determinato, riconfermando a quest'ultimo il diritto di prelazione attraverso uno strumento che regoli le precedenza d'ingresso.

Infine, le recenti tensioni sociali intervenute nel Paese hanno evidenziato la problematica relativa alla perdita del potere di acquisto dei salari. Pertanto vanno introdotti correttivi che siano in grado da un lato di garantire la tenuta delle retribuzione e dall'altro di redistribuire parte degli imponenti utili realizzati dalle aziende del settore con i processi di efficientamento concretizzati grazie al contributo e al sacrificio dei lavoratori.

Si avverte, a questo punto, l'esigenza di porre al centro di questo rinnovo contrattuale un nuovo modello di sviluppo delle aziende del settore, eticamente e socialmente responsabile, che persegua l'obiettivo, condiviso dalle parti, di definire a livelli adeguati il livello minimo degli standard del servizio da erogare agli utenti.

Nel concreto il rinnovo contrattuale dovrà imprimere una significativa inversione di tendenza sulle strategie sino ad ora perseguite dalle imprese, passando da progettualità di

breve periodo, finalizzate unicamente alla creazione di utili per gli azionisti, a gestioni che sviluppino soluzioni per le richieste di mobilità del Paese anche con riferimento alla qualità del servizio erogato nell'ambito di un sistema concessorio che regola l'utilizzo di un bene pubblico.

RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI

Il mutato scenario politico ed economico, il mutato ambito normativo, i processi di ristrutturazione che stanno interessando sempre più concessionarie autostradali, finalizzati anche ad una loro aggregazione in Gruppi, impongono di rafforzare e ridisegnare il sistema di Relazioni Industriali.

Vi è, innanzi tutto, la necessità di ridefinire i Livelli di Relazione, di Confronto e di Contrattazione, introducendo il livello di relazioni con le Aziende Capo Gruppo e definendo in maniera univoca le materie che competono ad ogni livello: territoriale, aziendale e/o di unità produttiva.

Diventa, quindi, necessario ricostruire e sistematizzare le evoluzioni societarie di quest'ultimo periodo, con una logica coerente di sviluppo delle relazioni industriali e sindacali.

Accentrare per decentrare, partire, cioè, da un potenziamento delle norme e delle procedure svolte a livello nazionale per meglio garantire i livelli periferici ai quali assegnare compiti di gestione e verifica delle intese raggiunte, potenziando le materie previste nella contrattazione di secondo livello, in direzione di condizioni di miglior favore, con un rafforzamento della contrattazione a livello territoriale, aziendale e di unità produttiva, riconfermando e ridando ruolo attivo alle RSU/RSA, con la valorizzazione degli ambiti di competenza.

In tale ambito si conferma al CCNL il compito di determinare i minimi inderogabili in materia di diritti, trattamenti normativi ed economici.

Per quanto attiene gli Osservatori, la loro funzione va implementata e valorizzata, ma soprattutto diventa indispensabile introdurre nuovi strumenti atti a rendere esigibile tale impegno contrattuale, definendo regolamenti e modalità di funzionamento. Diventa inderogabile, prima di avviare la fase negoziale di rinnovo, insediare gli Osservatori e le Commissioni Paritetiche previste dall'attuale Ccnl (Osservatorio di settore, di gruppo, aziendale e le commissioni pari opportunità, sicurezza sul lavoro e quella del personale).

Il rinnovo dovrà prevedere, all'interno degli Osservatori, sezioni specializzate che si occupino di materie quali: formazione, ambiente e sicurezza sul lavoro, qualità. Va regolata una apposita sessione annuale dedicata alla valutazione dell'utilizzo e dello sviluppo delle risorse umane, per meglio favorire la maturazione di una cultura aziendale in grado di valorizzarle.

Tale obiettivo potrebbe essere perseguito attraverso la previsione di un apposito "bilancio sociale" compilato sulla base di parametri condivisi e consegnato, unitamente al bilancio economico, alle OO.SS.. In maniera esemplificativa i parametri potranno essere correlati a: formazione, sviluppo professionale, saturazione lavoro, competenze, pari

opportunità, valutazioni ecc... Annualmente va anche calendarizzato un incontro sulla qualità, con la realizzazione di un convegno annuale, aperto a tutti i soggetti interessati, coinvolgendo le Associazioni dei Consumatori, che illustri gli standard di servizio erogato ed analizzi la qualità percepita dai clienti / utenti e cerchi possibili soluzioni ai problemi riscontrati.

Viste le difficoltà spesso riscontrate ad esigere il rispetto, da parte datoriale, degli accordi sottoscritti, si evidenzia la necessità di introdurre un meccanismo che costringa le parti al loro rispetto. Ciò vale per tutti i livelli con particolare attenzione alla contrattazione di 2° livello le cui materie vanno implementate e particolareggiate, rendendo certi ed esigibili gli argomenti ivi previsti.

Si propone una riscrittura dell'articolato sulle controversie che definisca i tempi e le procedure per tutte le fasi vertenziali, evitando, così, un andamento incerto ed indefinito, anche attraverso la apposita istituzione di strumenti di controllo delle stesse. Vanno estese le procedure di raffreddamento, con sospensione da parte delle imprese degli atti unilaterali, anche al mancato rispetto delle intese raggiunte.

Le OO.SS riconfermano la valenza strategica del mantenere all'interno delle aziende le attività oggi presidiate, avviando specifiche iniziative che favoriscano la possibilità di recuperare quelle oggi esternalizzate.

Alla luce dell'entrata in vigore della Legge 30/2003, assume rilevante importanza il tema degli **Appalti** e delle **Cessioni di rami d'azienda**. Occorre individuare un percorso negoziale che affronti, in direzione del loro recupero all'interno della organizzazione aziendale, le attività oggi svolte in appalto e quelle che si affacciano nell'ambito del comparto autostradale e che devono trovare una loro collocazione nel contratto.

Pertanto, l'attuale normativa di legge dovrà essere integrata con specifici percorsi negoziali disciplinati dal Ccnl che garantiscano con certezza in caso di esternalizzazione: il mantenimento dei livelli occupazionali complessivi, il reintegro nella azienda Cedente in casi specifici, il mantenimento dei trattamenti economici e normativi nonché di quelli previdenziali ed assistenziali.

Il contratto deve prevedere che le procedure di esternalizzazione delle attività siano precedute dal confronto con le OO.SS.. Tale materia deve maturare da mera informativa a confronto preventivo soprattutto per definire oggettivamente ed in maniera condivisa, il concetto di "autonomia funzionale" che deve essere preesistente alla decisione di cessione del ramo.

Devono essere, inoltre, delineati con estrema chiarezza gli ambiti del CCNL per garantirne l'applicazione a quelle lavorazioni oggetto d'esternalizzazione o di cessione di ramo aziendale.

Riguardo allo strumento del **Distacco**, è necessario che si chiariscano le motivazioni che lo possono determinare escludendo quello nei confronti di società che non appartengono allo stesso gruppo. Va comunque prevista, in ogni caso, la remunerazione del disagio conseguente ed il rimborso delle spese, l'informativa alle OO.SS ed il consenso scritto del lavoratore interessato in caso di assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

Relativamente alle cessioni di attività, particolarmente in caso di cessione di ramo d'Azienda, risulta particolarmente importante l'interpretazione data dall'ANAS sulla vicenda TO-MI, in cui viene sancito il legame tra il personale e la concessione. Occorre inserire nel disposto contrattuale tale impostazione da garantire a tutti i processi di cessione futuri.

Le recenti modifiche intervenute sulla legislazione del mercato del lavoro rendono inevitabile una revisione dell'articolato sulle relazioni a livello aziendale. Le attuali previsioni sull'informativa risultano totalmente inadeguate alla luce delle molteplici possibilità di ricorso ad attività prestate da parte di personale non direttamente dipendente. Diventa necessario prevedere una informativa ed un confronto preventivi che interessi l'insieme del ciclo produttivo della azienda con specifico riferimento a quelle attività non gestite direttamente ed all'utilizzo di forme di lavoro atipico.

L'involuzione sull'applicazione della Legge 146 sull'esercizio del diritto di sciopero, ha comportato notevoli difficoltà nell'effettuazione degli stessi, con disagi immotivati per l'utenza. In alcune realtà aziendali, a seguito d'interpretazioni soggettive, si sono registrate anomalie e difformità anche per gli scioperi del personale non soggetto a regolamentazione. Appare, pertanto, necessario ricercare una intesa che, nell'ambito attualmente individuato per l'applicazione della 146, garantisca l'esercizio di tale diritto. Tale accordo dovrà definire consensualmente i livelli minimi da garantire. Sarebbe inoltre opportuno trovare il sistema per impedire e, qualora ciò non fosse possibile, sanzionare comportamenti aziendali difformi da quanto convenuto.

FORMAZIONE

Nell'attuale scenario di riorganizzazione e ristrutturazione delle imprese del settore il tema della formazione assume una rilevante importanza. E' necessario concordare ed incentivare percorsi di formazione e riqualificazione del personale con l'obiettivo di procedere ad una ricollocazione del personale interessato dall'implementazione dei processi tecnologici, favorendo una reale crescita professionale e scongiurando il tentativo aziendale di ricondurre il tutto ad un mero risparmio economico.

E' auspicabile definire degli obblighi contrattuali a procedere alla riqualificazione del personale interno prima di poter accedere all'assunzione di personale qualificato da altre realtà del gruppo o dal mercato del lavoro.

A corredo ed integrazione dei processi di automazione ed innovazione va condiviso con le aziende un percorso bilaterale che assegni una quota dell'investimento realizzato, stabilita contrattualmente ed implementabile a livello aziendale, ad attività formative professionalizzanti e di aggiornamento dei contenuti professionali, sulla base di un programma che coinvolga tutti i lavoratori e tutte le figure professionali.

A tal fine i Fondi di Formazione Permanente costituiscono una grande opportunità, da sfruttare, per la valorizzazione e la crescita professionale della forza lavoro del settore. E' di fondamentale importanza che le parti inseriscano, nella contrattazione, percorsi finalizzati alla definizione di Progetti Formativi Bilaterali, che contengano, tra gli altri, anche elementi di gestione per la prevenzione dei rischi lavorativi.

Occorre, infine, definire forme di sostegno alla realizzazione di percorsi di formazione individuale finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario, di laurea e di laurea specialistica alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. Bisogna, pertanto, razionalizzare ed utilizzare gli istituti previsti dal CCNL e dalla legislazione vigente (150 ore, monte ore aziendale, part – time) dando così piena applicazione a quanto previsto dalla L. 53/2000 relativamente ai congedi per la formazione.

AMBIENTE, SICUREZZA, IGIENE E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Dall'entrata in vigore del D. L.gs 626/94 ad oggi, sono stati pochi, purtroppo, gli interventi effettuati nella direzione indicata dal decreto. Questa situazione, sicuramente poco confortante, rischia di essere ulteriormente aggravata dalla riforma del mercato del lavoro e della legge delega in Materia di Sicurezza e Salute, attualmente in discussione.

A fronte di uno scenario del genere, è opportuno che, in sede di rinnovo, gli aspetti della Sicurezza e della Salute acquisiscano un ruolo centrale, impegnando le parti a riscrivere l'articolato contrattuale con l'obiettivo di inserire in tutte le sue parti (Premessa, Relazioni Industriali, Diritti Sindacali, Formazione, varie tipologie d'assunzione, ecc.), riferimenti specifici alla materia per conseguire i seguenti scopi:

- maggiore sensibilizzazione, rispetto a queste problematiche, di tutti i soggetti coinvolti, anche attraverso una valorizzazione del contributo che può essere fornito dagli Osservatori e dagli Organismi Paritetici, già previsti nel CCNL;
- definizione concordata del piano di valutazione dei rischi, effettuato anche per singole attività, e comunicazione e verifica delle iniziative delle aziende per la realizzazione del piano e la salvaguardia della sicurezza;
- Nei confronti di tutto il personale che opera sull'asse autostradale va attuato un piano specifico di interventi formativi a livello aziendale e/o interaziendale allo scopo di migliorare le condizioni di sicurezza prevedendo corsi di specializzazione, formazione operativa ed aggiornamento che includano aggiornamenti sulla L. 626, sulla segnaletica stradale, N.C.D.S., tecniche procedurali, cantieristica, infortunistica, prevenzione e sicurezza;
- Definire il numero minimo di addetti che operano per servizi sull'asse autostradale;
- introduzione del concetto di salute psico-fisica e mobbing, nonché predisposizione di interventi concreti a garanzia della qualità della

vita negli ambienti di lavoro, anche attraverso la contrattazione di secondo livello;

- sancire il principio che il numero e la dislocazione degli RLS va definita, sulla base delle diverse specificità, a livello di singola Unità Produttiva e/o Azienda, incrementando il numero minimo dei componenti (3 RLS fino a 200 dipendenti e 5 per oltre 200 dipendenti), i diritti, le agibilità e gli strumenti a loro disposizione (monte ore permessi, formazione e aggiornamenti continui, supporto di strumenti informatici, ecc.);
- rafforzamento del diritto alla formazione-informazione continua di tutti i lavoratori, fissando un'assemblea annuale di due ore con i soggetti individuati dal D.lg. 626;
- diffusione ed adozione generalizzata di sistemi di gestione (Emas, Iso 14000) per uno sviluppo sostenibile;
- limitazione dei rischi che possono essere generati dall'introduzione di forme d'impiego precarie e flessibili, impedendone, per esempio, l'utilizzo nelle lavorazioni più pericolose;
- introduzione del Rischio di rapina.
- lavaggio DPI per il personale inserito nei piani di valutazione dei rischi per le attività.

Comunque, va previsto che entro due mesi dalla firma del rinnovo del CCNL, in tutte le aziende/unità produttive siano eletti, dove già non presenti, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. In assenza di votazione, questi saranno nominati nell'ambito delle RSA stipulanti.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'implementazione di nuove tecnologie, la necessità di fornire sempre più servizi all'utenza, lo sviluppo di piattaforme multimediali, i processi di riorganizzazione messi in atto dalle aziende, hanno fatto sì che le attività lavorative all'interno del settore abbiano subito un'evoluzione che trova, in alcuni casi, un difficile riscontro nell'attuale sistema classificatorio.

A fronte di questo, bisogna compiere un lavoro di riscrittura della classificazione, individuando i profili professionali che devono essere aggiunti, modificati, uniformati e, qualora dovessero risultare obsoleti, eliminati. E' necessario, poi, effettuare una verifica puntuale sulla corrispondenza tra quanto previsto dal sistema classificatorio del Ccnl ed i reali inquadramenti adottati dalle imprese.

Inoltre, per intercettare nuove realtà lavorative, sia tra quelle oggi in appalto sia tra quelle di nuova istituzione, si può ipotizzare la definizione di un'area dei servizi all'interno della classificazione.

Infine, per meglio valutare le evoluzioni lavorative del settore, fermo restando l'attuale numero di livelli, vanno sviluppati appositi percorsi di crescita orizzontale da realizzarsi attraverso un sistema di valorizzazione che permetta di premiare soprattutto la polifunzionalità attraverso l'assegnazione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche.

I criteri per la definizione della polifunzionalità vanno condivisi e attentamente precisati ed è indispensabile che non si inneschino processi unilaterali di attribuzione clientelare o discriminatoria, definendo quindi percorsi e sedi di confronto permanente (esempio apposita Commissione tra le Parti) che ne regolino e ne sovrintendano l'applicazione e l'evoluzione.

Nell'ambito delle procedure di selezione appare poi indispensabile prevedere momenti di revisione degli attuali sistemi che diano certezza ai percorsi di avanzamento di carriera e, tra questi, prevedere maggiori durate per le graduatorie in modo da poter fornire più ampia risposta alla necessità di personale qualificato.

Per quanto attiene alla mobilità orizzontale, favorire coloro che si sono resi disponibili a partecipare a corsi di riqualificazione e/o aggiornamento professionale.

Per evitare, poi, che l'inquadramento costituisca un elemento solo parziale della definizione della professionalità e responsabilità dei lavoratori, è indispensabile riportare a condivisione di criteri e contrattualizzare l'erogazione dei premi individuali di merito, sottraendoli alla discrezionalità oggi esistente

QUADRI

Particolarmente in una società di servizi è fondamentale acquisire attraverso lo strumento contrattuale maggiori possibilità di tutela del lavoro di contenuto professionale e legato alla organizzazione del servizio; l'obiettivo politico è ridimensionare gli eccessivi spazi discrezionali a disposizione del management aziendale a vantaggio di un ambito di regole e trasparenza, con particolare riferimento alla articolazione delle parti variabili delle retribuzioni (superminimi, una tantum, obiettivi) ed ai percorsi di carriera (accesso all'area quadri ed alla dirigenza, formazione e aggiornamento professionale). In questo contesto generale è necessario articolare una piattaforma dedicata all'area quadri e, più specificatamente, a tutti i "lavoratori della conoscenza" nell'ottica di una difesa dei diritti, compreso quello di affidare le aspettative di crescita professionale allo sviluppo delle conoscenze e non a conformismi di cordata.

E' indispensabile, innanzitutto, definire una specifica piattaforma che sviluppi il più dettagliatamente possibile i seguenti aspetti:

- definizione dei profili professionali e di una nuova struttura retributiva basata anche su posizioni economiche differenziate;
- rivalutazione dell'attuale indennità di funzione;

- valutazione *trasparenza e verificabilità dei documenti di valutazione, bilancio di carriera, pari opportunità*;
- accesso all'area quadri e/o a posizioni dirigenziali.

Vanno inoltre opportunamente regolamentati:

- rapporto tra orario effettivamente svolto e retribuzione corrisposta sulla base di fasce di forfetizzazione in relazione alla funzione svolta;
- orario di lavoro, trattamento di trasferta, prestazioni notturne, pre-festive e festive;
- responsabilità nella certificazione di documenti aziendali;
- occupabilità e tutela rispetto all'outsourcing;
- informazione;
- formazione permanente.

ORARIO DI LAVORO

Il D.L.vo 66/2003 ha introdotto, in materia d'orario di lavoro, delle rilevanti novità ulteriormente implementate dalla recente Direttiva dell'Unione Europea n° 88 del 4 novembre 2003, non ancora recepita nella legislazione italiana ma di cui sarà opportuno tener conto da subito.

Le novità in questione avranno delle ricadute diverse in funzione del fatto che il personale interessato sia o meno impiegato in lavoro a turni. Rispetto alla parte del Decreto relativa al lavoro straordinario, valida per entrambe le tipologie di lavoratori, si ritiene che vadano confermati gli attuali limiti contrattuali alle prestazioni straordinarie, con una più dettagliata definizione delle eccezionalità.

Più in particolare è necessario precisare:

- l'intervallo minimo che deve intercorrere tra l'effettuazione di due prestazioni lavorative;
- l'individuazione delle "lavorazioni a turno";
- la definizione dei requisiti utili all'attribuzione della qualifica di "lavoratore notturno";
- che l'ambito di 4 mesi per il calcolo della durata della settimana media, escludendo qualsiasi ulteriore forma di orario

multi-periodale, va considerato esclusivamente per quanto attiene la comunicazione dello straordinario agli Enti competenti;

- le limitazioni per l'effettuazione del lavoro notturno.

Riduzione orario di lavoro

Le OO.SS, nell'ambito di quanto condiviso con i sindacati europei in tema di riduzione dell'orario di lavoro settimanale, ritengono opportuno versare in Banca Ore tutti i permessi previsti dal CCNL e dalle lettere aggiuntive, prevedendo una loro armonizzazione ed introducendo, altresì, una ulteriore riduzione di orario di lavoro attraverso un aumento di nuove giornate di permesso. Queste potranno essere utilizzate a livello aziendale / unità produttiva per definire una riduzione strutturale dell'orario di lavoro.

BANCA ORE

La Banca Ore si è dimostrata, nel periodo di vigenza contrattuale, un buono strumento per contenere le prestazioni straordinarie, scontando, nel frattempo, una difficoltà oggettiva nel controllo da parte delle OO.SS. E' invece indispensabile mettere in atto tutti gli elementi che consentano di realizzare concretamente gli obiettivi che sono propri dell'istituto. A tal fine si richiede che entro il mese di gennaio di ciascun anno le aziende forniscano alle OO.SS gli estratti conto individuali, in forma anonima, disaggregati per unità organizzativa delle ore di spettanza con i relativi movimenti dell'anno precedente.

E' necessario, quindi:

- Introdurre una norma che renda esigibili i dati concernenti, l'andamento della stessa, al fine di valutarne gli effetti;
- Eliminare il tetto di 90 ore per i versamenti "volontari" delle ore di straordinario;
- Rivedere il meccanismo di fruizione delle ore accumulate in Banca prevedendo la possibilità di usufruirne a singole ore per il personale non turnista e riducendo, per tutti, al minimo indispensabile, l'intervallo di tempo tra la richiesta ed il godimento ;
- Modificare l'articolo relativo alla fruizione delle ore prevedendo che, al termine massimo del periodo di utilizzo, quelle ancora accantonate vengano assegnate obbligatoriamente dall'impresa nei tre mesi successivi. Il tutto dovrà essere preceduto da una comunicazione che indichi il numero delle ore e la scadenza massima per poterne fruire;
- Prevedere la possibilità di trasformare la maggiorazione economica delle ore di straordinario in ulteriori permessi da versare nel conto individuale del lavoratore. Per agevolare tale opportunità tali ore andranno maggiorate del 5%.

MERCATO DEL LAVORO

FTH

L'ultimo rinnovo contrattuale ha introdotto, nel settore, la figura di un nuovo Full-Time caratterizzato da una gestione flessibile delle prestazioni. Questa novità aveva un duplice obiettivo: per le aziende una maggiore flessibilità, più rispondente alle caratteristiche del settore, e necessaria per superare le maggiori rigidità introdotte sul Part-Time dal D.L.vo 61/2001; per le OO.SS. la necessità di stabilizzare una buona parte dell'occupazione presente nelle aziende sotto forma di lavoro supplementare e straordinario.

In considerazione dell'esperienza consolidata, si rende indispensabile una puntuale rivisitazione e riformulazione sia delle modalità che dei settori in cui detto personale viene utilizzato in quanto eccessivamente esposto alle dinamiche operative – gestionali rifuggendo dall'estensione automatica ed indiscriminata di tale modalità di distribuzione dell'orario di lavoro.

Infine, devono essere parificate tutte le indennità corrisposte al personale full time, tra cui l'indennità per i lavori complementari, l'indennità turno spezzato e l'indennità di maggiorazione del lavoro notturno.

Vanno conseguiti i seguenti obiettivi:

- Contrattualizzare e ridurre la percentuale di lavoratori FTH utilizzabili rispetto a quella dei lavoratori full time al 20% nei rispettivi comparti, definendone con precisione gli ambiti, e confermare l'attuale distribuzione dell'orario di lavoro in caso di mobilità orizzontale;
- Rivedere la normativa relativa alla programmazione delle prestazioni e dei riposi, alle ferie, alla malattia, all'infortunio ed alle modalità relative alla chiamata, con particolare riferimento al preavviso;
- Riconoscere, a fronte delle prestazioni, già effettuate a chiamata dal personale FTH, l'indennità di disponibilità prevista dal D.lg. 276/03, e introdurre una ulteriore riduzione dell'orario di lavoro.

C.T.D.

Il precedente rinnovo contrattuale è stato caratterizzato, da un riequilibrio complessivo delle flessibilità di sistema per aumentare le tutele contrattuali anche per il personale assunto con contratto a termine. Questo rinnovo dovrà, invece, tenere conto del mutato scenario normativo, specificamente il D.L.vo 368/2001. Inoltre, per effetto dell'attuale modello organizzativo dell'area esazione, che ha prodotto un ridimensionamento quantitativo delle necessità di personale a tempo determinato, appare

evidente l'esigenza di individuare strumenti oggettivi ed esigibili che possano offrire concrete prospettive di lavoro stabile a queste categorie di lavoratori.

Il D.L.vo 368/2001 introduce una serie di novità rispetto alle motivazioni, alle percentuali, ai periodi d'utilizzo dei contratti a termine ed alla durata minima degli stessi. Si ritiene che queste novità non debbano essere recepite nell'articolato contrattuale, rappresentando lo stesso un giusto compromesso tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori. Deve essere prevista, invece, la corresponsione della retribuzione per premi di risultato e/o di produttività come indicato dal decreto in questione.

Con riferimento alla somministrazione di lavoro, è necessario riconfermare le clausole di salvaguardia introdotte a favore del personale già impiegato a tempo determinato rispetto al Lavoro Interinale.

Vista la difficoltà a collocare sul mercato del lavoro il personale "stagionale" contraddistinto da una elevata anzianità anagrafica e di servizio, è necessario realizzare un meccanismo che garantisca un utilizzo del personale CTD per almeno quattro mesi l'anno, sulla base delle graduatorie legate all'anzianità di servizio anche attraverso l'utilizzo preferenziale dell'istituto contrattuale del part time verticale a 880 ore annue con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nell'ambito delle opportunità che dovessero presentarsi per la copertura dei fabbisogni organici all'interno di Gruppi, Aziende o singole Unità Produttive, oltre a garantire al personale già occupato con contratto a tempo determinato una adeguata informativa sui posti vacanti, è necessario definire le modalità per l'individuazione del personale a tempo determinato avente diritto all'assunzione, attraverso l'istituzione di una graduatoria unica. A tale proposito è di fondamentale importanza l'attuazione di specifici percorsi formativi, rivolti a suddetto personale, finalizzati all'assunzione in comparti diversi dall'esazione.

PART-TIME

Nel precedente rinnovo contrattuale la figura del Part-Time, a seguito dell'entrata in vigore del D.L.vo 61/2000, aveva subito un radicale cambiamento, caratterizzato da una migliore regolamentazione sulle modalità di utilizzo. Con l'entrata in vigore del D.L.gs. 276/2003, tali norme andrebbero nuovamente modificate. Le OO.SS ritengono inaccettabile alterare l'equilibrio introdotto tra le esigenze del lavoratore e quelle delle aziende, salvaguardando la specificità del comparto già riconosciuta dalla attuale contrattazione.

E' necessario prevedere, in caso di richiesta del lavoratore, attraverso l'individuazione di una percentuale minima, l'obbligatorietà ad accettare il passaggio da contratto Full Time a contratto Part Time per un periodo prefissato tra le parti (part time reversibile).

Entrando più nello specifico, i punti che l'attuale normativa contrattuale deve riconfermare sono:

- Il CCNL regola in via esaustiva l'istituto del part time, qualsiasi regola va ricondotta, pertanto, a quanto stabilito nel

contratto, con l'esplicito divieto di stipula di contratti part time individuali.

- le prestazioni minime garantite (giornaliere, mensili e/o annuali);
- le previsioni rispetto al Lavoro Supplementare (volontarietà, tetti e previsione delle maggiorazioni, consolidamento volontario delle ore eccedenti);
- le previsioni rispetto alle Clausole Elastiche (applicabilità solo alla collocazione temporale, diritto al ripensamento, volontarietà, maggiorazione e preavviso);
- Definizione puntuale ed univoca delle modalità di esercizio dell'attività sindacale;
- la sussistenza dei diritti ai fini della trasformazione da Part-Time a Full-Time;
- i criteri di computo del personale a tempo parziale.
- Le ferie, attraverso criteri di proporzionalità rispetto al full-time, sulla base della prestazione effettivamente resa, comprensiva del lavoro supplementare, con il riconoscimento dei maggiori scaglioni derivanti dalla anzianità di servizio.

Infine è necessario parificare le attuali percentuali di maggiorazione sul lavoro notturno e sul lavoro festivo, rispetto a quelle del personale a tempo pieno, rendere omogenea l'erogazione dell'indennità di lavoro spezzato per il part-time verticale, e procedere al riconoscimento di tutti gli istituti in maniera proporzionale e non più convenzionale, anche per l'istituto della malattia sulla base della media del semestre precedente, nonché per il passaggio da part-time a full-time.

NUOVE FIGURE INTRODOTTE DALLA LEGGE 30/2003

Relativamente alle nuove figure introdotte dalla Legge 30/2003, la valutazione complessiva permane fortemente allarmata per i pericoli di stravolgimento degli attuali equilibri che vi sono contenuti.

L'attuale normativa contrattuale già offre una notevole garanzia di flessibilità sull'impiego della forza lavoro, non è quindi necessario alterare l'attuale equilibrio, mantenendo il livello di flessibilità oggi esistente. L'indicazione, quindi, è quella di non introdurre le nuove forme previste dalla citata legge e dal D.lg. 276, in quanto non necessarie a garantire il corretto espletamento dei servizi.

E' necessario formulare un'intesa contrattuale che limiti l'utilizzo esclusivo delle forme già esistenti attraverso un esplicito impegno delle aziende a non utilizzare, in mancanza di definizione contrattuale, i nuovi istituti previsti.

Comunque, il CCNL dovrà prevedere una percentuale massima complessiva entro cui le aziende potranno fare ricorso a forme di lavoro atipico.

In tale ottica si ravvisa la necessità di una armonizzazione, nei termini di seguito riportati:

LAVORO SOMMINISTRATO

Considerando che il precedente Contratto già conteneva il Lavoro Interinale, si dovrà modificare il titolo ed adeguare la normativa, ferme rimanendo, comunque, la precedenza dei Contratti a Termine e la necessità di confermare le percentuali d'utilizzo e disciplinare i casi in cui le aziende possano fare ricorso alla somministrazione di lavoro.

LAVORO RIPARTITO

Questa tipologia è già normata dal vigente CCNL, va esclusa la possibilità che il datore di lavoro ha, in caso di dimissioni di uno dei due lavoratori, di sciogliere il vincolo contrattuale con l'altro.

APPRENDISTATO

L'apprendistato può essere riconducibile, per quel che riguarda la figura professionalizzante, ad un inserimento nel settore impiegatizio, per un periodo non superiore ai due anni, che preveda, nel percorso formativo, l'inserimento a tempo indeterminato.

Per le altre fattispecie si rimanda a specifica contrattazione da realizzarsi a seguito di quanto verrà previsto dalle legislazioni regionali.

CONTRATTI D'INSERIMENTO

Anche in questo caso va aggiornato un articolo già esistente, riguardante i Contratti di Formazione e Lavoro, che questa tipologia andrà a sostituire. E' opportuno, comunque, che il nuovo articolo, sulla base di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 11 febbraio 2004, preveda:

- l'esclusiva competenza del CCNL sulla definizione dei Progetti Individuali d'inserimento, con anche forme di controllo sul loro utilizzo;

- diritto di prelazione per il personale già impiegato a tempo determinato e/o come co.co.co per la stipula di nuovi contratti di inserimento;
- Definizione di un minimo formativo teorico non inferiore a 32 ore ripartito tra nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale;
- l'introduzione di un tetto all'utilizzo di questa tipologia d'impiego, previa conferma dell'80% dei contratti di inserimento stipulati nei 18 mesi precedenti;
- periodo di prova analogo a quello previsto dal livello di assegnazione;
- malattia ed infortunio analoghi a quelli previsti per il restante personale;
- 1 livello in meno per progetti mirati ad inserire il personale sino al livello B, 2 livelli in meno per progetti finalizzati ai livelli superiori;
- In caso di conferma, l'anzianità sarà valida per tutti gli istituti contrattuali;
- Le condizioni economiche e la durata dell'orario di lavoro sono previste da quanto convenuto dal CCNL per l'analogo profilo professionale.

LAVORO A PROGETTO, OCCASIONALE E ACCESSORIO

La nuova tipologia che sostituisce i cosiddetti CO.CO.CO., prevede norme più restrittive legate alla realizzazione di un progetto rispetto alla normativa precedente. In questi anni si è verificato un uso eccessivo nell'utilizzo dello strumento delle collaborazioni coordinate e continuative, aggirando, di fatto, l'assunzione con rapporto di lavoro subordinato. Anche nel settore autostradale, spesso, si è verificata l'utilizzazione, fuori d'ogni regola e controllo, sia dei CO.CO.CO. che di consulenze esterne, per le più disparate attività lavorative.

Alla luce di ciò, è necessario:

- ribadire che lo strumento principale per le aziende è la tipologia contrattuale del tempo indeterminato;
- individuare un percorso che permetta di sanare tutte le situazioni di abuso verificatesi e verificabili in questi anni, assumendo le persone che hanno avuto contratti di collaborazione coordinata o di consulenza, per i quali è dimostrata la sussistenza di rapporto di lavoro subordinato;

- normare il lavoro a progetto, inserendo tutte le norme di tutela già previste per gli altri dipendenti;
- attivare i contratti solo dopo aver espletato una verifica preventiva, anche quantitativa, sui progetti che l'azienda intende realizzare;
- implementare l'informativa di cui all'art. 48 con l'elenco del personale utilizzato nel trimestre precedente.

Si ravvisa, invece, la non applicabilità del seguente istituto:

LAVORO INTERMITTENTE

Si ritiene che questa tipologia, data l'estrema flessibilità e la quasi totale mancanza di regole circa le modalità d'utilizzazione, non debba essere utilizzata nel comparto autostradale.

ASSISTENZA SANITARIA E PREVIDENZIALE

Ad integrazione delle prestazioni della Previdenza Pubblica, dato che, entro breve tempo, partirà il fondo di previdenza integrativa del settore, si ritiene utile aumentare la contribuzione al fondo per l'azienda, per il lavoratore e con quote aggiuntive di TFR. Deve essere altresì prevista la possibilità che le quote possano essere aumentate tramite trattativa aziendale. Si ritiene, inoltre, necessario verificare la possibilità di armonizzare gli attuali accordi esistenti a livello aziendale.

Si ravvisa, infine, la necessità di istituire, dove non già presente, una mutua o una polizza sanitaria, integrativa alle prestazioni pubbliche, con contribuzione a carico delle aziende, valutando il miglior rapporto fra costi e benefici a favore dei lavoratori e le loro famiglie.

Per quanto attiene la polizza per infortuni professionali ed extra professionali prevista dal CCNL, è necessario definire le condizioni minime (franchigia) e procedere alla consegna del contratto ad ogni singolo lavoratore.

NORMATIVE

Si ritiene indispensabile introdurre le seguenti modifiche normative:

- Prevedere agevolazioni nei confronti del volontariato;
- Congedi Parentali: inserire il testo della Legge 53/2000, il successivo Decreto 15/2001 e la Circolare Applicativa Inps in allegato al Contratto. Prevedere la possibilità di ricorrere all'anticipo del TFR per la copertura dei periodi, anche oltre

alle previsioni di legge. Fermo restando i diritti previsti dalla legge, definire criteri, affidati alla contrattazione con le RSU/RSA, per la fruizione dei permessi;

- Prevedere una disciplina quadro per la gestione dei trasferimenti;
- Con la finalità di superare e rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono l'effettiva parità di genere nei luoghi di lavoro (legge 125/1991) e favorire forme di articolazione delle prestazioni lavorative volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro(legge 53/2000), è necessario prevedere percorsi, anche nella contrattazione di secondo livello, per la definizione di progetti congiunti da presentare al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale. E' altresì necessario provvedere a recepire nel CCNL i contenuti del D.L.gs. 716 del 8 luglio 2003;
- Riscrivere la normativa che regola la maternità in relazione alle modifiche normative e regolamentari intervenute, con particolare riferimento ai casi di part- time;
- In considerazione delle nuove normative del codice della strada e sulla base delle mansioni svolte da tutto il personale che opera sull'asse autostradale, vista l'assenza di una specifica normativa sulla patente professionale, già richiesta dalle OO.SS al Ministero competente, va prevista una apposita forma di assicurazione;
- Va definito il livello di competenza per i lavoratori facenti parte delle squadre di pronto intervento (trafori) in possesso dei requisiti previsti;
- Riscrittura e migliore organizzazione della tematica della reperibilità;
- Verifica delle condizioni di trattamento in caso di testimonianza in procedure giudiziarie e previsione, specificatamente nel caso di testimonianza per conto della azienda, di apposite forme di garanzia e di assicurazione.
- In attuazione delle sollecitazioni e dei principi della Comunità Europea inserimento del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" in breve codice antimolestie;

PARTE ECONOMICA

- **Sterilizzazione:** Nel precedente rinnovo contrattuale, si era convenuto che gli aumenti contrattuali fossero sterilizzati ai fini dei riflessi sugli istituti contrattuali, per tutto il periodo di vigenza contrattuale. Preliminare al rinnovo è la cessazione della sterilizzazione dal 1 gennaio 2004.
- **Recupero biennio precedente:** In applicazione dell'accordo del Luglio 2003, si dovrà recuperare, per il biennio precedente, il differenziale tra l'inflazione programmata e l'inflazione reale:
 - 2002: 1,1 punti percentuali (inflazione reale 2,8, inflazione programmata 1.7);
 - 2003: 1,3 punti percentuali (inflazione reale 2,7, inflazione programmata 1.4).

- **Aumenti prossimo biennio:** Mai come in questi ultimi anni le stime del Governo sull'inflazione attesa si sono rivelate a dir poco ottimistiche. Inoltre, questa volta le previsioni per il prossimo biennio sono state fatte senza alcun tipo di concertazione con le parti sociali. Per cui, si ritiene che per la determinazione degli aumenti salariali debbano essere presi in considerazione esclusivamente i dati relativi all'inflazione attesa dall'Unione Europea. Nel quadro delle disponibilità economiche va valorizzato il tema degli scatti di anzianità fermi da troppo tempo, ristudiandone il meccanismo;
- **Indennità:** Nell'ambito di un equilibrio complessivo dei costi di rinnovo contrattuale, è opportuno che sia rivisto e, se possibile, semplificato, il sistema delle indennità, con un apprezzamento di alcune che sono ferme da troppo tempo (Mensa, Lavoro Domenicale). Sempre in questo ambito, vanno rivisti i criteri per l'indennità di alta montagna e quelli per il riconoscimento per il lavoro effettuato in galleria, va estesa l'applicazione della indennità particolare anche al personale impiegatizio, va rivisto il rimborso chilometrico per spese di locomozione ed una contrattualizzazione delle condizioni minime inerenti alla polizza assicurativa "Kasco" per i dipendenti comandati in trasferta.
- **Ticket Restaurant:** Fatte salve le condizioni di miglior favore, per le realtà che percepiscono solamente l'indennità di mensa si prevede, in sostituzione, l'erogazione di 1 ticket restaurant per ogni giorno di prestazione pari ad Euro 5,29. Per le realtà che già godono del ticket si richiede un'integrazione di pari entità.
- **Anticipazione TFR** A parziale modifica dell'art. 2112 C.C. e della Legge 297/82 prevedere la possibilità di ricorrere all'anticipazione del TFR per coloro che, a partire da 6 anni di anzianità, abbiano necessità di assistere parenti gravemente ammalati.