



Segreterie Aziendali Concessioni Autostradali Venete – CAV S.p.A.

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2010-2012

Premessa

L'Integrativo aziendale che ci accingiamo a rinnovare si colloca in un momento storico di profondo cambiamento del settore delle Concessionarie Autostradali. Di fatto il Veneto è la prima regione italiana ad aver costituito un nuovo modello di federalismo autostradale con la Concessioni Autostradali Venete, società pubblica costituita da ANAS e Regione Veneto che opera nell'ottica di reinvestire i proventi del pedaggio prioritariamente per le infrastrutture del territorio.

Nonostante il quadro economico nazionale sia in fase di stagnazione, crediamo sia compreso da tutti il ruolo di Concessioni Autostradali Venete quale "volano" nell'ambito dell'economia locale, nazionale e trans europea. Di fatto le competenze viarie di quest'azienda incrociano sia il Corridoio 5 Lisbona - Kiev, sia il Corridoio 1 Palermo - Berlino con tutti i conseguenti traffici soprattutto da e verso est. La rete in gestione occupa una posizione nevralgica del nord-est italiano, area produttiva con una diffusa rete di piccole e medie imprese a cavallo delle province di Padova, Venezia e Treviso. Serve da collegamento per una vasta zona turistica e, fa da riferimento per il raggiungimento delle principali località turistiche e balneari dell'adriatico e le più blasonate località alpine diventando arteria indispensabile per i turisti provenienti da ogni dove. Non solo; fa da riferimento esclusivo per tutte le persone e merci veicolate via mare tramite i porti dell'alto Adriatico, rappresenta il collegamento con l'aeroporto di Venezia e Treviso e tutti gli altri aeroporti dell'Italia settentrionale. In prospettiva dovrebbe essere lo snodo di partenza per una nuova arteria di collegamento stradale denominata "Romea Commerciale".

Con queste premesse è evidente che, i mutamenti conseguenti all'attuazione dei programmi imposti dai processi territoriali in corso, vanno colti al fine di portare il sistema di riorganizzazione del lavoro verso un modello in sintonia con il futuro, per dare crescente qualità, efficienza e puntualità al servizio degli utenti/clienti.

Il raggiungimento di questi importanti obiettivi, può avvenire esclusivamente attraverso il coinvolgimento partecipativo dell'insieme delle risorse umane, mediante la concertazione che rappresenta ancora il sistema più efficace nelle relazioni industriali.

Non si può non riconoscere che di fronte alla sfida globale c'è l'esigenza di disegnare una nuova alleanza fra impresa e lavoratori. La sfida competitiva basata esclusivamente solo sulla compressione dei costi è perdente, anche perché ormai pure l'economia dei paesi emergenti c'insegna che il costo del lavoro diviene via, via una componente sempre più marginale all'interno del complessivo costo di produzione. La via della qualità implica un rapporto di coinvolgimento tra lavoratore e azienda. In altre parole la partecipazione dei lavoratori ai risultati dell'impresa, a prescindere dai metodi e dai modelli utilizzati, può contribuire a fidelizzare i dipendenti all'impresa, a stimolare la qualità dell'occupazione e la crescita della produttività del lavoro.

L'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello sempre più attento al valore della persona e un sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere.

Onde liberare il campo da ogni possibile strumentalizzazione va distinto l'esercizio della rappresentatività negoziale da quello della rappresentanza tramite altre forme partecipative, secondo la formula del "doppio canale di rappresentanza" già sviluppata nell'esperienza delle relazioni sindacali italiane.

Concessioni Autostradali Venete, detiene un monopolio naturale, di fatto, situazione strutturale che la pone al riparo dalle turbolenze e difficoltà che affrontano invece le aziende operanti in regime di concorrenza, aggravate inoltre dalla crisi congiunturale mondiale.

Per questi motivi le scriventi OO.SS. ritengono che, mai come in questo momento si dovrebbe implementare il ruolo di "volano" dell'economia delle realtà locali sul cui territorio si va a incidere, ruolo svolto principalmente tramite la realizzazione d'infrastrutture.

Come non individuare nella molteplicità di nuove attività e opportunità professionali che si dovrebbero presentare nei prossimi anni, gli elementi cardine da utilizzare, sia per accrescere e diversificare le professionalità esistenti, sia per mitigare l'impatto dalle continue innovazioni tecnologiche sul personale? Riteniamo che la "sfida" sul piano umano, della professionalità e della riqualificazione, sia altrettanto importante e coinvolgente quanto quella sul piano delle infrastrutture.

La contrattazione di secondo livello diventa in questo contesto e a seguito della recente" riforma del modello contrattuale", che valorizza al massimo il decentramento delle relazioni sindacali, il luogo privilegiato nel quale coniugare, da una parte gli indirizzi strategici dell'azienda e le dinamiche legate alle necessarie riorganizzazioni interne, attraverso una valorizzazione delle professionalità esistenti; dall'altra lo strumento per definire la politica economica e i meccanismi incentivanti, dando gli incrementi retributivi legati al recupero di produttività e qualità, anche con il ricorso a strumenti fiscali da rendere strutturali, quali la detassazione e la decontribuzione dei premi risultato.

Ribadiamo con forza l'importanza e la centralità del rinnovo del contratto aziendale, non solo per l'aspetto meramente economico, ma anche come occasione per migliorare il sistema di relazioni industriali andando a individuare specifici ambiti partecipativi, che antepongano e privilegino i momenti di confronto sulle varie problematiche allo scopo di prevenire l'insorgenza dei possibili conflitti.

Per completezza di analisi va detto che, già da febbraio 2009, la CAV, con una parte di personale della Venezia-Padova, ha gestito l'accorpamento inizialmente distinto delle due realtà con tutto quello che ne è derivato. Dette "realtà" hanno trovato nel cammino una serie di problematiche inerenti alla necessità di tenere distinte dapprima le due società fino a diventare un tutt'uno con la scadenza della concessione di Venezia-Padova e, conseguente raddoppio delle competenze di Cav da gestire nella delicatissima posizione strategica riguardo alla grande viabilità del nord-est italiano. Questa nuova situazione fu affrontata con impegno da parte di Azienda e Sindacato ed ha portato a delle modifiche organizzative che hanno coinvolto tutti i settori.

Dopo aver esposto questa premessa, ribadiamo l'importanza di sviluppare al massimo le professionalità interne in modo da conservare le stesse; mettersi in balia delle competenze altrui comporta il rischio che sfugga il controllo nella gestione operativa della società stessa.

Di seguito elenchiamo nel dettaglio alcuni ambiti nei quali si dovrebbe agire per ottimizzare il funzionamento aziendale avendo cura di ricercare dei premi di risultato collegati alle effettive presenze dei lavoratori tenendo conto dei generi e delle categorie professionali di appartenenza. Ovviamente gli spunti riportati nella presente piattaforma vanno intesi come impegno di tutti i lavoratori per evidenziare le criticità e necessità organizzative, credendo che un collegiale spirito propositivo possa aumentare il senso di appartenenza alla propria azienda.

ESAZIONE

La massiccia automazione sviluppata nei caselli impone la necessità di una graduale ed adeguata riconversione del personale, con l'opportuna riqualificazione, sviluppando nuove professionalità e dare risposte ad un settore in fase di contrazione occupazionale. Per fare ciò, diventa fondamentale "motivare" il

personale, coinvolgendolo nei processi evolutivi attraverso percorsi formativi concordati con lo scopo di riportare all'interno di CAV la gestione di compiti e servizi ora dati in appalto.

Si rende necessario dare corso, ove possibile, a trasferimenti per avvicinamenti, e perfezionare un'intesa per regolamentare le trasferte, in una logica di equità retributiva oltre che ad un'omogeneizzazione dei carichi di lavoro su base mensile. Alla luce della buona scolarizzazione media di cui dispone questo personale riteniamo sia da facilitare la mobilità orizzontale e/o verticale all'interno dell'azienda, utilizzando criteri da concordare preventivamente.

Caselli ad alta automazione: è necessario implementare i servizi da offrire al casello, con la possibilità per l'operatore di offrire all'utenza anche alcuni semplici servizi spesso richiesti come consegna della modulistica, informazioni di base, ecc. Naturalmente dovrebbero essere apportate delle modifiche per rendere più sicura l'operatività della persona: prevedere uno sportello utenza per i clienti (autisti C.E., utenza che vuol pagare il pedaggio o chiedere informazioni); tutto ciò, per evitare soprattutto di notte, quando si è da soli, di trovarsi faccia a faccia con malintenzionati.

Full-time orario: la precedente lunga esperienza, prima come stagionali, poi da part-time, ci obbliga ad impegnarsi nel tentativo di trovare finalmente una posizione contrattuale migliorativa con il conseguente superamento di questa figura.

Part-time verticali: stessa cosa dicasi per alcune persone che ormai, sia per stagionalità che per esperienza lavorativa, in conseguenza al massiccio inserimento di automatismi si trovano da troppo tempo in questa collocazione contrattuale. Riteniamo ci sia ancora spazio per trovare soluzioni e nuove opportunità di passaggio a full-time.

Part-time ad 80 ore mensili ed 880 ore annuali: abbiamo il dovere morale di affrontare un miglioramento contrattuale di questo personale che è il più penalizzato, attraverso una graduale stabilizzazione del rapporto di lavoro con piccoli ma continui passi. Superata la fase iniziale di confluenza in CAV dalla Venezia-Padova, sono sicuramente da ricercare soluzioni per uniformare le distinte tipologie contrattuali, oltre che prevedere una più equa distribuzione dei carichi di lavoro nell'arco dell'anno, verso la certezza della collocazione temporale della prestazione lavorativa.

SERVIZIO VIABILITA' - AUSILIARI

L'Ausiliario della viabilità, figura professionale con mansioni in progressiva evoluzione, rappresenta l'immagine aziendale in virtù del tempo trascorso a contatto con gli Utenti-Clienti, utilizzando la propria cultura operativa e assicurando tempistiche d'intervento finalizzate a limitare le turbative in atto per garantire maggiore sicurezza al sistema viario.

E' essenziale introdurre percorsi formativi concordati, al fine di far evolvere il personale impiegato in tale mansione, come è indispensabile rivedere e perfezionare il percorso formativo dei futuri Ausiliari.

La progressiva evoluzione lavorativa esorta a rivedere l'intera organizzazione del servizio Viabilità: solo in tal modo possiamo raggiungere i conseguenti standard di sicurezza tanto decantati e offrire un servizio più efficiente per garantire un'autostrada maggiormente sicura per chi la percorre.

L'acquisizione delle nuove "competenze autostradali" ha comportato nuove necessità organizzative mai sperimentate. Ora, in virtù dell'esperienza maturata, siamo convinti sia doveroso aggiornare l'organico minimo giornaliero, prevedendo ulteriori rinforzi nel periodo estivo.

CENTRI SERVIZI

I nostri Centri Servizi rappresentano un punto privilegiato di contatto che la Società mette a disposizione degli utenti per dare adeguate risposte alle loro esigenze e risolvere ogni problema. Oltre la necessità di addivenire ad un'uniformità organizzativa fra le due unità esistenti con la certezza delle presenze di organico concordato,

vanno sfruttati gli spazi -come da progetto- ricavati nelle due aree di servizio di Arino Est e Arino Ovest. Tutto ciò al fine di fornire sempre maggiori servizi all'utenza in transito.

CENTRO OPERATIVO

Questo servizio è riconosciuto come essenziale punto di forza e di riferimento sia per la gestione della rete, che per i rapporti con l'intera utenza. Fondamentale è poi il compito che esso svolge nei riguardi degli Enti di soccorso esterni, delle forze dell'ordine e nei riguardi dei media. Va certamente dato atto all'azienda di aver investito molto, sia in termine di infrastrutture che di implementazioni tecnologiche, ma ancora rimane molto da fare organizzativamente parlando. Si chiede che gli operatori siano equiparati a tutti i Centri nazionali dove si ha la responsabilità di quello che succede in strada (carichi eccezionali, cantieri di lavoro, gestione del personale ausiliari, ecc) e tutto ciò che inerisce il suddetto servizio. E' necessario introdurre percorsi formativi concordati al fine di far evolvere il personale impegnato a svolgere tale mansione.

CENTRALINO

Lasciare la postazione unita a quella del Centro Operativo risulta non corrispondente alle esigenze di ogni singolo servizio. La frammistione dei luoghi di lavoro genera delle situazioni che certo non giovano alla lucidità operativa che in certi frangenti è particolarmente richiesta.

SERVIZIO IMPIANTI TECNOLOGICI

I sistemi di esazione, l'illuminazione pubblica, gli impianti di tutela ambientale, sono un insieme di apparecchiature ad alta tecnologia che gestiscono un delicato momento di contatto con la clientela. La clientela, infatti, giudica la qualità del servizio anche dall'efficienza di questi impianti. Il loro perfetto funzionamento permette ai clienti di perdere meno tempo per un'operazione che, diversamente può trasformarsi in una limitazione del viaggio. Le attività di manutenzione, sono per la maggior parte svolte da specialisti interni che si avvalgono di sofisticati sistemi di rilevamento guasti e di segnalazioni preventive. Vanno aggiunte le attività di assistenza alle ditte che eseguono i lavori in appalto, inclusa la contabilizzazione dei lavori. L'acquisizione della nuova struttura denominata "Passante", totalmente costruita in trincea e la "mitigazione ambientale della Tangenziale di Mestre" si sono aggiunti alla gestione di tutta la tecnologia inerente il trattamento di eventuali sversamenti di agenti inquinanti, il trattamento/sollevarmento delle acque piovane, l'antincendio, i gruppi elettrogeni, i gruppi di continuità e le nuove stazioni totalmente automatizzate di Spinea e Preganziol. L'evoluzione nella riscossione del pedaggio, fa intravedere nuove tecnologie come il "Progetto Galileo", "New Pass" e "Free Flow" che, probabilmente in prospettiva, affiancheranno l'attuale tecnologia "Telepass". Con questi presupposti diventa inevitabile pensare ad un modello organizzativo che sia rispondente alle effettive necessità del servizio e sappia preparare per tempo le competenze per le nuove opportunità professionali.

SERVIZIO MANUTENZIONE IMPIANTI SPECIALI

La tecnologia e i sistemi di controllo a distanza sono entrati prepotentemente nel "quotidiano" della gestione autostradale. Appaiono ancora in rapida espansione perché permettono di controllare a vista intere tratte autostradali, di informare gli utenti con messaggi in tempo reale, di verificare da remoto il regolare funzionamento di impianti, colonnine di richiesta soccorso, ecc. Sono quindi strumenti divenuti indispensabili per far funzionare una moderna struttura autostradale.

Inutile ricordare quanto importante sia la tempestività di intervento in questo servizio. E' necessario scongiurare qualsiasi disfunzione informativa che generi confusione e trasmetta scarsa competenza del "sistema autostradale". Anche in questo servizio bisogna pensare ad un modello organizzativo che tenga conto di tutte le nuove "competenze acquisite", delle necessità di seguire le ditte che eseguono i lavori in

appalto, dell'aggiornamento e dell'implementazione tecnologica rispondente alle effettive esigenze del servizio.

MANUTENZIONE IMPIANTI CONDIZIONAMENTO

L'aumento degli impianti in gestione suggerisce la creazione di un gruppo di lavoro che con metodo sistematico e puntuale si occupi della gestione e manutenzione del trattamento dell'aria.

Creare un calendario d'interventi metodico documentato e verificabile, atto a rendere comprensibile a tutti le modalità di gestione degli impianti stessi, servirebbe a riportare quella fiducia quasi perduta sulla soluzione delle anomalie.

SERVIZIO SISTEMI INFORMATICI

La progressiva informatizzazione dell'azienda e l'importanza che questo servizio occupa per il funzionamento dell'azienda stessa, suggeriscono il potenziamento delle persone dedicate a questo ufficio.

PERSONALE NON TURNISTA

Riteniamo strategico e non più rinviabile nell'interesse comune, un serio impegno in tal senso. Le direttrici guida che abbiamo individuato sono di quattro tipi:

- una completa "mappatura" delle competenze onde stimare le professionalità presenti in azienda e vagliare eventuali discrasie di inquadramento ancora presenti;
- tentare, anche in questo ambito, una definizione degli organici minimi con relative funzioni e quindi ripristinare un corretto turn-over del personale;
- dai risultati dei punti precedenti si potranno quindi definire dei percorsi formativi mirati e concordati al fine di aggiornare o ulteriormente professionalizzare le figure che lo necessitano;
- rivisitazione dell'uso della flessibilità.

FLESSIBILITA' DI ORARIO IN INGRESSO

Le verifiche progressive fatte sull'applicazione delle flessibilità di orario in ingresso, così come stabilito al punto 7, dell'Accordo del 20 marzo 2008, manifestano la necessità di estendere il recupero non solo a fine giornata o a fine settimana, ma all'interno del mese stesso.

BANCA ORE - MANIFESTAZIONI CRAL

Sulla base delle nuove esigenze emerse dopo la soppressione dei giorni CRAL, è auspicabile la costituzione di una banca ore dove poter confluire prestazioni straordinarie individuali spendibili in occasione di manifestazioni. Allo stesso modo, sulla base delle difficoltà che stanno emergendo in questi mesi circa la possibilità di partecipare alle manifestazioni, è opportuno cercare di coniugare le ferie obbligate al personale turnista con la possibilità di utilizzo in caso di manifestazioni CRAL.

INTEGRAZIONE ECONOMICA BUONO PASTO

Il modello contrattuale scelto per la nostra realtà lavorativa per l'erogazione della mensa tramite il buono pasto sostitutivo ci impone di richiedere un adeguamento economico legato alla reale inflazione. Riteniamo opportuno adeguare l'integrazione economica del buono pasto con un meccanismo che eviti di affrontare il problema ad ogni rinnovo contrattuale.

BENEFITS

La necessità di percorrere giornalmente le tratte autostradali per il raggiungimento della sede di lavoro comporta un costo che -negli ultimi mesi-, ha gravato e grava ancora tuttora sulle spalle di alcuni lavoratori.

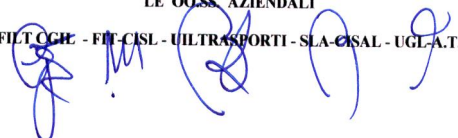
Riteniamo opportuno ricercare delle soluzioni, già in uso in altre realtà autostradali, per sgravare i lavoratori coinvolti da questo ingiustificato balzello. Il contesto geografico delle diverse sedi di lavoro unitamente agli orari non coperti dai servizi pubblici, costringono tutti i lavoratori a muoversi con mezzi propri. In considerazione di tutte le problematiche che possono scaturire durante il viaggio, chiediamo l'istituzione di una convenzione con le organizzazioni autorizzate al soccorso meccanico per il recupero gratuito del veicolo.

RIVENDICAZIONE ECONOMICA

Questo è il primo accordo di 2° livello che si affronta con CAV. L'esercizio 2009 si è concluso con un risultato decisamente positivo: l'utile al netto delle imposte è infatti di circa €. 7,4 milioni. Questo ultimo dato, però, non ci dà la piena potenzialità economica di Cav. Infatti, i ricavi da pedaggio sono riferiti agli introiti derivanti dal traffico sul Passante per il periodo dall'8 febbraio al 31 dicembre 2009 e, dal traffico sul vecchio tracciato autostradale Venezia-Padova per il solo mese di dicembre a seguito di subentro alla concessionaria uscente. Per avere un'idea più chiara dell'andamento finanziario della Società, bisognerebbe analizzare la semestrale dell'anno 2010.

Visto il forte ritardo di questa fase di rinnovo contrattuale, preso atto dello sforzo già compiuto da tutto il personale per affrontare la gestione della nuova struttura denominata "Passante", fatti salvi gli obiettivi che si vorranno raggiungere e condividere nel prossimo triennio per confermare e migliorare le "performance" aziendali, chiediamo che il valore economico d'incremento nel prossimo triennio di vigenza contrattuale sia in linea con la "misura ed il peso" che gli accordi di 2° livello hanno progressivamente acquisito nella storia della contrattazione collettiva del mondo autostradale.

LE OO.SS. AZIENDALI
FILT CGIE - FIT-CISL - UILTRASPORTI - SLA-CISAL - UGLA.T.



Marghera, 05 Novembre 2010