



PIATTAFORMA CCNL ANAS 2016-2018



Roma, 26 giugno 2015

1. PREMESSA

La crisi economica ha travolto le economie mondiali ed europee producendo gravi flessioni 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.

La prospettiva di un riavvio della crescita economica appare ancora incerta e faticosa e il permanere di risorse pubbliche inadeguate, non fanno prevedere per il Paese un recupero dell'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 maggiormente 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.

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, richiede 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.

Per questi motivi si propone di, rilanciare il confronto su una normativa che, attraverso la cosiddetta *spending review*, ha inciso negativamente e in forma indiscriminata anche in settori, vitali per il Paese, che avevano, ed hanno, invece necessità di rilancio e sviluppo, così come avvenuto per l'Anas.

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, nel controllo dell'esecuzione e nella 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 ed 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, 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 contrattuale.

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.

Anche l'Anas, non molto diversamente dalle ex aziende nazionali dei servizi, ha visto decrescere progressivamente il campo delle attività lavorative svolte all'interno del perimetro aziendale ed il contestuale allargamento degli affidamenti esterni, con un parallelo mancato intervento di ripianamento del personale.

Per rispondere dunque in modo adeguato all'altezza della sfida presente, occorre riunificare quel che è stato disperso, riconnettendo le diverse attività almeno sul piano contrattuale, economico e normativo, coinvolgendo platee più ampie di lavoratori e lavoratrici, riducendo alcune delle distanze che li separano.

E' possibile per questa via assicurare diritti e tutele per chi ne è privo e garantire, nel contempo, un evidente rafforzamento per i dipendenti delle società più grandi, oggi chiaramente tutelati, ma soggetti ad una progressiva erosione della rappresentanza.

Non da ora il sindacato sollecita i diversi soggetti interessati, anche istituzionali, ad una riflessione sulla effettiva natura e sulle reali potenzialità dell'Anas, nonché sulla sua più adeguata configurazione, sugli assetti societari ed organizzativi, nonché sui modelli che ne dovrebbero derivare. E' inoltre necessario riavviare con urgenza il confronto teso alla rivisitazione della rete viaria nazionale, che presenta evidenti caratteri di disomogeneità, nonché il superamento del DPR 1126/81, che ancora oggi, regola gran parte dell'attività manutentoria.

Nell'alleggerimento della propria organizzazione interna, prima maggiormente strutturata e diffusa, finalizzata alla gestione, alla manutenzione ed intervento sulla

rete stradale gestita, si sta pertanto rischiando un progressivo impoverimento ed una dispersione delle attitudini e conoscenze professionali legate al territorio, insieme ad uno dei bagagli più ricchi e più originali del sapere della parte del lavoro all'Anas.

Il confronto avvenuto a suo tempo con l'Azienda sui modelli organizzativi, aveva permesso di conseguire un processo di internalizzazione dei servizi di pronto intervento, che necessita però di un ulteriore impulso affinché venga attuato sull'intera rete nazionale e con particolare valorizzazione delle attività e delle figure professionali dell'esercizio, anche attraverso la trasformazione dei contratti part time, considerando che tale processo, a tutt'oggi, è stato in alcuni casi parziale e privo della necessaria continuità, invertendo la tendenza in atto.

Impatto della *spending review* su ANAS

L'ANAS, insieme a molte altre società pubbliche, con il Decreto Legge 78/2010 ed i provvedimenti successivamente emanati, noti sotto la dizione di *spending review*, per la prima volta, dopo la trasformazione in ente pubblico economico e in società per azioni, è stata interessata dalle restrizioni destinate a tutte le amministrazioni dello Stato.

Tale produzione normativa, che ha ignorato la natura privatistica del CCNL, ha causato, unitamente ad una riduzione degli organici ed alla sospensione nell'attuazione del piano già programmato di potenziamento del settore dell'esercizio, destinato ad accrescere ed ottimizzare la sicurezza stradale ed i servizi, anche il blocco dei rinnovi contrattuali e del trattamento economico (scatti di anzianità, trattamento previdenziale, progressioni di carriera, premi di produttività e incremento del salario accessorio).

Nell'ambito di questo quadro l'Anas, contro il parere del sindacato, ha scelto di non procedere neanche alla corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale, prevista, oltre che dagli accordi confederali e dal contratto, anche dalle stesse norme di *spending review*.

Sin dal 2010, come si ricorderà, erano state avviate le trattative per la definizione del nuovo modello contrattuale della Viabilità, proposto dal sindacato e condiviso con le parti datoriali interessate. Tale confronto si è successivamente interrotto (luglio 2011), in coincidenza con le ulteriori disposizioni emanate dal Governo, destinate a modificare anche assetti e funzioni dell'Anas, ridotti successivamente con la perdita da parte della società delle attività di controllo sulle concessionarie autostradali con il loro trasferimento al MIT.

Il contratto di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Anas e delle società che ne applicano la disciplina, insieme alla contrattazione economica, per effetto delle leggi è rimasto pertanto bloccato da dicembre 2009 a dicembre 2014, e malgrado quanto già corrisposto dall'Azienda a seguito dello sblocco retributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2015 e dal successivo parere del MEF, rimane insoluta sia la corresponsione dell'IVC, che l'aspetto retributivo legato alla rivendicazione contrattuale del giugno 2014.

2. SCOPO ED OBIETTIVI DEL CCNL

Il CCNL, 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) disciplinare le relazioni industriali e i diritti sindacali;

- d) regolare il mercato del lavoro;
- e) adeguare la retribuzione fissa e variabile.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il nuovo contratto dovrà trovare applicazione nei confronti del personale dipendente nel Gruppo Anas 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 nuovo CCNL non si applicherà nei confronti dei lavoratori dipendenti da imprese di costruzioni.

Inoltre, esso verrà comunque applicato:

- a) nelle altre società aventi finalità 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 già 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 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) nelle 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.

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 viabili stradali e autostradali e le attività di supporto correlate;
- la sperimentazione, nonché il supporto tecnico scientifico alle attività di programmazione degli investimenti aziendali, con l'ausilio di mezzi ad alto rendimento, per tutti i settori applicativi che l'attuale tecnologia consente per la verifica delle infrastrutture da gestire e/ da realizzare;
- 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 stradale e autostradale;
- le attività collaterali e correlate alle precedenti e i relativi servizi di supporto.

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

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 sopra riportate, 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 nuovo contratto.

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 di riferimento della filiera.

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, tutelando la continuità ed il mantenimento del rapporto di lavoro, senza soluzione di continuità.

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, assicurando certezza di attribuzioni e responsabilità e valorizzando 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, anche 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, 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.

Sistema Classificatorio

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 e responsabilità anche di tipo orizzontale su diversi parametri retributivi.
- 2) Adeguato per l'individuazione / revisione / implementazione dei profili professionali, tenendo conto delle nuove e diverse capacità organizzative e degli aggiornamenti normativi e professionali intervenuti ed altresì di rappresentare le variegate realtà aziendali e dell'intera filiera.

Il CCNL dovrà, pertanto, definire i sistemi ed i criteri di sviluppo professionale nonché i requisiti connessi, in un quadro di regole basate su chiarezza e oggettività di valutazione, assicurando un collegamento stabile con i percorsi di formazione.

Attraverso tabelle di equiparazione verrà realizzato l'assetto funzionale ed economico-organizzativo previsto dal CCNL, salvaguardando tutti i trattamenti economici e normativi maturati a livello individuale.

4. IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI - DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE, CONTRATTAZIONE

In questo ambito sarà importante definire con chiarezza i processi che concorrono a regolare i rapporti tra l'azienda 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 :

- 1) definire un modello di relazioni fra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, improntato sulla partecipazione e la concertazione/ codeterminazione :
 - a) l'introduzione del sistema di rappresentanza sindacale da recepire secondo l'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014;
 - b) l'esplicita individuazione delle materie oggetto di contrattazione e di informazione, con una chiara distinzione degli ambiti di livello nazionale e di quelli da attribuirsi al livello aziendale territoriale e di unità produttiva;
 - c) la definizione degli ambiti di interlocuzione a livello di Gruppo, anche in ragione della struttura finanziaria e/o imprenditoriale;
 - d) 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;
 - e) la possibilità di disciplinare forme di mobilità e/o trasferimento tra società partecipate e aziende anche parzialmente partecipate dallo stesso azionista, in caso di crisi aziendali a sostegno dell'occupazione;
 - f) 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.
- 2) 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 territoriale e di unità produttiva secondo parametri di qualità, redditività, produttività, competenza, polifunzionalità e responsabilità.
- 3) 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 territoriale e di unità produttiva 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 della 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 RIs o di Rlst.
- 4) 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 un trasparente sistema sanzionatorio, da applicarsi, anche quando non vengano rispettate le scadenze economiche del rinnovo contrattuale, e secondo quanto fissato dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014.

Articolazione e oggetto delle relazioni industriali

Le relazioni devono articolarsi in diverse fasi, che prevedano livelli 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.

Dovranno inoltre articolarsi prevedendo momenti informativi sugli investimenti annuali e pluriennali, gli accordi di programma, i "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 garantendo 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 territoriale e di unità produttiva, assegnando a tali ambiti anche 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 contrattazione con l'azienda 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 sui temi generali e sugli aspetti della contrattazione aziendale / territoriale / di unità produttiva;
- B. aziendale territoriale/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) Diritti di informazione

A) a livello nazionale confederale e di categoria/aziendale: 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.).

B) a livello territoriale - di unità produttiva; secondo l'ambito di competenza, vanno assicurate adeguati livelli informativi, oltre che sulle materie di cui alla lettera A), in relazione ai rispettivi ambiti di competenza, anche su materie quali situazione tecnico organizzativa, programmi di aggiornamento e addestramento professionale,

consistenza numerica del personale, necessità di lavoro straordinario, dati relativi agli infortuni, malattie professionali ed interventi in materia di salute e sicurezza...)

- 2) quale fonte di regolazione del sistema di relazioni industriali dei diversi livelli interessati:
- a) il campo di applicazione;
 - b) la durata normativa ed economica contrattuale e relativi istituti;
 - c) la disciplina degli appalti e delle terziarizzazioni;
 - 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 e variabile;
 - j) i criteri generali per la definizione al livello di unità produttiva della parte retributiva variabile;
 - k) le pari opportunità, il mobbing, le molestie sessuali;
 - l) le tutele in generale (maternità, tossicodipendenze, etc.);
 - m) la salute e sicurezza nel lavoro, anche in riferimento ai dati su infortuni e malattie professionali;
 - n) la previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa;
 - o) il diritto allo studio ed i congedi parentali;
 - p) la mobilità del personale;
 - q) i diritti sindacali;
 - r) le materie di specifica competenza e le procedure del livello contrattuale, territoriale e di unità produttiva, e le procedure di composizione delle controversie anche in applicazione dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014.

3) Contrattazione

A) a livello nazionale/aziendale

- a) piani industriali, rapporti con l'utenza, organizzazione del lavoro e dei servizi e relativi carichi di lavoro;
- b) formazione e formazione continua / qualificazione e riqualificazione;
- c) ambiente, salute, sicurezza / sistemi di gestione / sistema partecipativo;
- d) piani occupazionali, modalità di reclutamento, fabbisogni;
- e) 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;
- f) gli effetti derivanti dagli obblighi derivanti dal regime di concessione
- g) il sistema degli appalti e delle attività svolte per conto terzi pubblici e privati;
- h) la definizione di elementi retributivi di natura variabile e accessoria legati alla produttività, ai risparmi di gestione ed alla redistribuzione della ricchezza prodotta;
- i) la mobilità volontaria;
- j) il salario variabile e di produttività e legato a particolari istituti o condizioni lavorativi;
- k) l'articolazione del sistema di rappresentanza in rapporto alle unità produttive
- l) costituzione organismi paritetici e CPO

B) A livello territoriale/di unità produttiva, per Anas S.pA

- a) l'applicazione di accordi o materie disciplinate al livello nazionale;
- b) la situazione tecnico organizzativa e le prospettive sugli investimenti;
- c) l'articolazione dell'orario lavoro, la disciplina delle flessibilità;
- d) i programmi sugli ammodernamenti di strutture ed impianti;
- e) i rapporti con l'utenza;
- f) la consistenza numerica del personale e l'andamento delle assunzioni;
- g) l'organizzazione del lavoro e dei servizi, con relativi carichi di lavoro;
- h) l'applicazione delle indennità legate a specifiche attività e / o ai diversi livelli di responsabilità gestionali;
- i) l'applicazione delle procedure di inquadramento professionale / progressioni di carriera;
- j) la formazione, compresa quella per l'accesso ai fondi di formazione continua;
- k) il lavoro straordinario;
- l) l'esame delle vertenze individuali e plurime;
- m) la mobilità volontaria;
- n) costituzione organismi paritetici e CPO, e le politiche per le azioni positive e di pari opportunità.

Nel campo del sistema partecipativo dovranno essere stabilite modalità più incisive nell'esercizio degli organismi paritetici e bilaterali, esistenti e di nuova costituzione (Enti, Comitati paritetici per la sicurezza del lavoro, Comitati pari opportunità), da determinarsi anche attraverso una rivisitazione condivisa delle prerogative fino ad oggi ad essi assegnati.

Sarà necessario adottare una procedura per rendere applicabile nell'ambito del "Gruppo" societario la clausola sociale che disciplinerà le diverse forme di mobilità/trasferimento nell'ambito del gruppo stesso, nonché l'adozione tra le parti di un codice disciplinare a tutela del lavoratore.

Sarà inoltre importante procedere ad un recupero e ad un riordino delle materie già definite con Protocolli/Regolamenti e Accordi.

5. SCADENZA E DURATA DEL CCNL

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

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 compensare tali scostamenti dall'inizio del terzo anno di validità.

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

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

6. 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 nuovo 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, se ne 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. attivando 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;
- e) il lavoro somministrato a tempo determinato;
- f) l'apprendistato e il telelavoro.

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.

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, il diritto dei lavoratori a transitare alle dipendenze della nuova società, in continuità del proprio rapporto di lavoro.

7. ORARIO DI LAVORO

Il contratto dovrà prevedere una migliore articolazione dell'orario, delle flessibilità e delle modalità in turnazione, sia in h.12 che in h.24, da conseguire attraverso la valorizzazione del ruolo della contrattazione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in termini di durata massima dell'orario e dei riposi, ma anche per rispondere all'accrescimento dei servizi da offrire all'utenza stradale.

Si propone l'istituzione della banca delle ore, ritenuto uno strumento funzionale alla gestione della prestazione lavorativa, in grado di rispondere positivamente all'esigenza di razionalizzare le prestazioni orarie e rafforzare l'attuale sistema di permessi, riposi compensativi, etc..

In particolare, ne dovranno essere fissati:

- a) i criteri generali di applicazione, dello stesso secondo le specificità territoriali e aziendali;
- b) il modello, con funzioni di armonizzazione delle necessità psicofisiche, formative e ricreative del lavoratore e la possibilità di cessione regolamentata a credito di ore;
- c) i criteri di riduzione dell'orario settimanale, periodale ed annuo anche attraverso la concessione dei permessi retribuiti conseguenti alle normative di legge, all'applicazione dei giorni festivi, all'utilizzo e destinazione di "tempo lavoro" e/o di "tempo riposo" alla banca delle ore, alla definizione di riposi aggiuntivi contrattuali da stabilire in relazione alle diverse attività.

8. DIRITTI

Si prevede di confermare gli istituti già presenti nel precedente CCNL, inserendo quanto necessario per garantire una più ampia condizione di tutela per i dipendenti, comprensiva di un progressivo riallineamento nella maturazione delle ferie, sviluppando in particolare le seguenti tematiche:

1) TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ/RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA

La consapevolezza che le risorse umane costituiscono un valore ed un elemento strategico per l'ottimale configurazione degli ambiti organizzativi nei luoghi di lavoro e che gli interventi tesi ad armonizzare la vita lavorativa e quella privata rappresentano non solo una questione etica e sociale, ma garantiscono anche migliori risultati sul piano lavorativo, si considera che l'attuazione di politiche del personale così orientate possono creare condizioni positive nel quale dispiegare al meglio capacità professionali e sviluppo delle competenze e delle esperienze.

Pertanto, anche la responsabilità etica e sociale dell'impresa si fonda sulla considerazione da attribuirsi alle azioni volte alla conciliazione del ruolo di lavoratrice madre/lavoratore padre, che, ancora oggi, per molte lavoratrici rappresenta una delle condizioni più complesse, in particolar modo in presenza di familiari bisognosi di assistenza e cure.

E' necessario quindi l'acquisizione di una cultura condivisa, volta alla conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro, formazione e studio, attraverso la piena acquisizione di quanto già reso disponibile dalla norma ed una più ampia articolazione degli attuali istituti contrattuali

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 ne favorisca la ripresa delle attività nell'ambito della propria unità produttiva.

Le lavoratrici, inoltre, ove adibite ad attività di manutenzione o pronto intervento lungo le strade o autostrade, dovranno essere assegnate 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 delle nuove previsioni normative, per una maggiore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; in particolare dovrà essere previsto il frazionamento del congedo parentale, i cui criteri applicativi saranno determinati a livello aziendale.

Sono fatte salve le condizioni di miglior tutela e gli istituti già previsti nel CCNL e negli accordi esistenti che, in qualsiasi situazione, troveranno continuità nelle realtà in cui hanno efficacia.

2) DIRITTO ALLA FORMAZIONE E ALLO STUDIO

La garanzia di crescita professionale e il benessere organizzativo sono la necessaria premessa per una ottimale qualità del rapporto di lavoro.

E' nel contempo necessario recuperare la centralità della persona nel controllo e nella gestione dei processi aziendali, conciliandoli con i tempi di vita dei lavoratori, armonizzandoli con le differenze di genere, avendo come finalità la realizzazione di una dimensione organizzativa tipica delle 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 continua, comprensiva di quella d'ingresso, si dovrà garantire la fruizione delle 150 ore di permessi retribuiti, destinati al conseguimento di titoli di studio di ogni ordine e grado, di qualificazioni professionali legali e riconosciuti dall'ordinamento pubblico, l'applicazione delle modalità di utilizzo dei congedi per la formazione di cui alla legge 53/2000, nonché il riconoscimento dei crediti formativi.

Nell'ambito dell'accrescimento professionale più generale e per la valorizzazione di nuove professionalità, si dovrà implementare e qualificare il pool di formatori interni a cui far corrispondere una parte del sistema degli incentivi e prevedere la certificazione di qualità per la formazione erogata anche da soggetti esterni.

Ed anche l'evoluzione dei modelli organizzativi aziendali richiede l'adozione di nuove metodologie formative finalizzate, in particolare, ad investire sulle risorse umane non solo dal punto di vista tecnico/professionale, ma sviluppando maggiormente le capacità di relazione, attraverso la costruzione di "gruppi", la

valorizzazione delle esperienze professionali, preziose per la crescita personale e il miglioramento della condizione e della consapevolezza del lavoratore, il senso di appartenenza, ovvero di partecipazione responsabile.

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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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) 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 stradale ad autostradale, e darsi l'obiettivo di promuovere iniziative congiunte con le OO.SS. finalizzate all'applicazione del DIM 4 marzo 2013, in attuazione 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.

Impegno importante sarà quello dell'adozione di Sistemi di Gestione della salute e sicurezza, in merito ai quali va sviluppato un adeguato confronto con il

riconoscimento di 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.

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 (RIsa).

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 RIs o di RIst.

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, prevedendo inoltre la costituzione di team di formatori interni, specializzati sulla materia.

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 o a seguito di infortunio, qualora, anche per effetto di sorveglianza sanitaria, si riscontri 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, e comunque previo confronto tra le parti, senza decurtazione della retribuzione fissa o variabile di origine.

E' inoltre opportuno esaminare congiuntamente particolari condizioni di lavoro disagiata e/o usurante, anche in relazione all'età anagrafica, anche ai fini di una valutazione circa allocazioni e percorsi professionali alternativi

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

Dovrà essere definitivamente risolta la problematica relativa al lavaggio degli indumenti di lavoro, in particolare quelli distribuiti al personale addetto alla manutenzione e alla gestione delle strade, attraverso apposite procedure che salvaguardino la sicurezza sul lavoro e non incidano economicamente sui lavoratori

5) C.R.A.L.

Si propone la costituzione di un Comitato paritetico sui temi dell'assistenza sociale e ricreativa, con compiti di monitoraggio, proposta e verifica, ferma restando la necessità di una ridefinizione complessiva della materia.

6) TUTELA LEGALE ED ASSICURATIVA

Non appare più rinviabile un intervento di riordino sulla tutela legale ed assicurativa individuale e professionale, da adottare in favore dei dipendenti, nell'ambito delle più generali politiche del personale, avendo anche come obiettivo il superamento del DPR 1126/1981.

La tutela legale dei dipendenti dovrà essere estesa, considerando sia il settore tecnico che quello amministrativo, e superando precedenti anomalie e rispondendo pienamente alle necessità riscontrate, attraverso la garanzia di tempi certi di erogazione delle anticipazioni e dei risarcimenti, attraverso l'ampliamento della salvaguardia economica per le spese legali sostenute dal dipendente, ed avendo come obiettivo la costituzione di un apposito fondo, partecipato anche dalla Società.

7) TUTELA DEI DIPENDENTI DIVERSAMENTE ABILI

Nell'ambito dei più complessivi interventi di tutela in favore dei lavoratori diversamente abili, si dovrà prevedere la presenza di apposite figure di interpreti/assistenti per favorirne l'integrazione, la formazione e lo sviluppo professionale.

8) PERCORSI DI CARRIERA

Fermo restando quanto previsto dal protocollo del 26.07.2007 che disciplina i percorsi di carriera, per restituire certezze ai lavoratori su questo tema, occorre anche prevedere la formalizzazione degli incarichi e nell'assegnazione delle responsabilità, definendo un'apposita procedura.

Occorre, in tale ambito, limitare nel tempo l'assegnazione di incarichi "ad interim", prevedendone anche la renumerazione economica.

Va inoltre resa pienamente trasparente e verificabile la procedura di valutazione del personale, ad esempio attraverso l'adozione di una scheda di valutazione, nella quale registrare anche i processi formativi e soggetta alla verifica del dipendente interessato.

E' opportuno inoltre prevedere specifiche sessioni periodiche congiunte per l'esame ed il contenimento del contenzioso anche relativo alla procedura valutativa e ai riconoscimenti professionali, al fine di attivare procedure di conciliazione ed arbitrato preventive alle azioni legali.

9) AREA QUADRI

Vengono confermate le linee di indirizzo per un intervento organico già presentate ai fini della valorizzazione delle professionalità e della definizione dei percorsi di carriera per i dipendenti appartenenti a questa area.

Dovranno essere regolamentati e sottoposti ad un'efficace sistema di controllo e rotazione gli incarichi al personale aziendale comportanti una remunerazione aggiuntiva rispetto a quella contrattualmente prevista. (es: collaudi, arbitrati, incarichi legali, partecipazioni a commissioni, etc.).

9. WELFARE – previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Considerando che il Welfare contrattuale/aziendale, grazie anche alla fiscalità di favore, costituisce anche un importante strumento di bilateralità, che persegue finalità convergenti per efficacia e interessi di entrambe le parti contrattuali, l'obiettivo contrattuale è quello di addivenire ad un articolato livello di copertura attraverso l'incremento del contributo aziendale, fermo ormai da moltissimi anni, in particolare nel settore previdenziale.

A questo proposito, le parti valuteranno l'utilità e l'opportunità di partecipare ad un fondo/cassa per l'intero settore, che possa essere aperto ai familiari dei lavoratori e di dare opportunità di adesione e continuità di prestazioni anche dopo il pensionamento.

10. PARTE ECONOMICA

Retribuzione fissa

La parte economica fissa dovrà definire la corresponsione della tredicesima, dell'indennità operativa da calcolarsi in rapporto alla nuova retribuzione minima tabellare (nella proposta comprensiva dalla contingenza e degli edr: "minimo conglobato"), da corrisponderci 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 biennali di anzianità ovvero un diverso modello di progressione nell'ambito della nuova classificazione.

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

Retribuzione variabile

In materia di salario variabile, ferma restando la disciplina degli istituti già regolati dal CCNL vigente, , si ritiene di dover intervenire sulle seguenti materie:

1. SISTEMA PREMIANTE - SISTEMA DI VALUTAZIONE

Si prevede l'introduzione di un sistema premiante, collettivo ed individuale, basato su criteri di trasparenza ed oggettività e rispondente ad elementi obiettivi di funzionalità dell'organizzazione aziendale. Il sistema premiante, sarà finalizzato a:

- contribuire alla disciplina delle progressioni di carriera;
- costituire il dispositivo di misura per l'applicazione del sistema di incentivazione,

Tale sistema, legato a parametri di qualità, efficienza e produttività, si applicherà a tutti i dipendenti e dovrà essere finanziato in parte con l'utilizzo di risparmi di gestione, da individuarsi in sede di trattativa, ed in parte con risorse aggiuntive, anche attraverso la costituzione di un Fondo.

Dovrà inoltre integrarsi con l'incentivo alla progettazione, direzione lavori e collaudi, i cui regolamenti applicativi saranno oggetto di confronto, secondo il rinvio normativo, nonché con ogni altro regolamento che individua forme di incentivazione.

Il sistema premiante nel suo complesso dovrà trovare una coerente relazione con quello già previsto per il management, attraverso il coinvolgimento dei dipendenti negli obiettivi definiti o da individuarsi congiuntamente.

2. INDENNITÀ

Nell'ottica del miglioramento delle prestazioni lavorative, si prevede una revisione ed un aggiornamento di alcune indennità sia dal punto di vista economico che dei destinatari delle stesse e delle modalità di erogazione (es: Reperibilità, Indennità di funzione, indennità di trasferta e zona, etc.)

3. BUONI PASTO E RIMBORSI

I buoni pasto aziendali sostitutivi della mensa, dovranno essere adeguati, considerando anche la possibilità di introdurre il formato elettronico.

4. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Va assicurata ai dipendenti una maggiore possibilità di accesso all'utilizzo del T.F.R. accantonato in azienda, con l'introduzione di modalità di anticipazione già consolidate presso molte aziende.