

**SEGRETERIA NAZIONALE**

*Dipartimento viabilità*

***PIATTAFORMA DEL CCNL della VIABILITA'***



*Roma, 28 GENNAIO 2010*

## SOMMARIO

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>1-3</b>
<b>2. SCOPO ED OBIETTIVI DEL CCNL DELLA VIABILITÀ.....</b>	<b>2-4</b>
<b>3. CAMPO D' APPLICAZIONE E VIGENZA DEL NUOVO CCNL.....</b>	<b>3-6</b>
<b>4. RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI – CONTRATTAZIONE AZIENDALE .....</b>	<b>4-7</b>
<b>5. ENTE BILATERALE .....</b>	<b>5-10</b>
<b>6. PARTECIPAZIONE .....</b>	<b>6-10</b>
<b>7. DIRITTI SINDACALI.....</b>	<b>7-11</b>
<b>8. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>8-11</b>
<b>9. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>9-12</b>
9.1 TIPOLOGIE CONTRATTUALI .....	9-12
9.2 ORARIO DI LAVORO .....	9-13
9.3 FERIE E PERMESSI .....	9-14
9.4 ASSENZE PER MALATTIA.....	9-14
9.5 ASSENZE PER INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE .....	9-15
9.6 ASSENZE NON RETRIBUITE .....	9-15
9.7 ASSENZE RETRIBUITE.....	9-15
9.8 TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ.....	9-15
9.9 DIRITTO ALLA FORMAZIONE E ALLO STUDIO.....	9-16
9.10 TRASFERTE .....	9-16
9.11 RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI- TUTELA LEGALE .....	9-16
<b>10. QUADRI .....</b>	<b>10-17</b>
<b>11. ASSISTENZA SANITARIA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE .....</b>	<b>11-17</b>
<b>12. PARI OPPORTUNITÀ, SALVAGUARDIA DELLA DIGNITÀ DEL LAVORO, MOBBING .....</b>	<b>12-18</b>
<b>13. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO .....</b>	<b>13-19</b>
<b>14. PARTE ECONOMICA.....</b>	<b>14-20</b>

## 1. PREMESSA

La viabilità è un bene pubblico, necessario al trasporto e al movimento di merci e persone. Essa è gestita direttamente o indirettamente dallo Stato attraverso soggetti diversi, pubblici e privati in concessione.

Il sistema infrastrutturale di trasporto ha nelle reti autostradali e viarie due componenti fondamentali per garantire un'articolazione di collegamenti in grado di generare effetti sinergici e rendimenti crescenti fra le attività economiche localizzate in luoghi diversi.

L'elevata capacità che caratterizza la rete autostradale e l'efficienza della rete stradale, infatti, determinano maggiore velocità di movimentazione di merci e passeggeri e maggiore sicurezza dello spostamento con ritorni importanti e certi in termini di competitività per tutto il sistema Paese.

Dopo un primo processo di privatizzazione a partire dalla metà degli anni '90, la tendenza sembra rallentare; infatti, gli enti pubblici rimasti azionisti delle concessionarie hanno posto in atto azioni volte al rafforzamento della proprietà pubblica. A fronte dell'esistenza di tre importanti poli che fanno riferimento ad Anas, Benetton, Gavio, il resto delle società concessionarie si presenta estremamente frammentato.

Le riorganizzazioni societarie e la revisione delle concessioni hanno modificato sostanzialmente l'ambito di riferimento del settore. Le decisioni del Regolatore Pubblico di istituire un nuovo sistema tariffario e di definire uno schema di convenzione unica determinano la necessità da parte delle Aziende Autostradali di ricalibrare le loro scelte di natura economica finanziaria, organizzativa, dovendo al contempo offrire una qualità del servizio sempre migliore.

L'avvio del nuovo contratto, in attesa dell'opportunità di confluenza per le aziende operanti nel comparto della viabilità, vedrà quali protagonisti iniziali le due grandi realtà del Sistema stradale ed autostradale nazionale: l'Anas spa e le Società Concessionarie Autostradali.

L'Anas spa, la prima stazione appaltante nazionale, soggetto gestore della rete stradale ed autostradale nazionale, sia direttamente che tramite società concessionarie, ha da qualche anno ampliato le proprie attività, costituendo apposite società regionali con l'obiettivo di realizzare infrastrutture a carattere regionale.

Per perseguire gli obiettivi della nuova missione di Anas spa, necessita quindi un nuovo Modello Organizzativo dell'intero Gruppo più coerente ed adeguato con le nuove attività da svolgere.

L'azione del Governo per le infrastrutture strategiche definita con la Finanziaria 2010, se da un lato ha dato maggiore impulso al recupero del gap infrastrutturale rilanciando le grandi opere con

l'aggiornamento del Piano Infrastrutture, dall'altro, desta viva preoccupazione la mancata previsione di fondi per l'attività ordinaria del prossimo anno, non rendendo possibile tra l'altro, la realizzazione degli obiettivi di primaria importanza, quali la manutenzione e la sicurezza stradale.

Con la stipula del Protocollo del 25 novembre 2008 si avvia un processo di contrattazione che ha per obiettivo principale la definizione di un contratto di filiera nell'ambito delle reti e delle infrastrutture di trasporto della viabilità .

L'impegno delle Parti alla sottoscrizione di un CCNL di filiera rappresenta un'opportunità importante e un passo rilevante nella direzione del condiviso obiettivo generale circa la definizione del nuovo modello regolatorio del Sistema delle Relazioni Industriali, attuativo della Riforma del Modello Contrattuale del 22 gennaio 2009 e dell'accordo Interconfederale del 15 aprile 2009, che ha fra i suoi traguardi, la razionalizzazione complessiva del numero dei contratti e, anche attraverso il modello del decentramento, una più ampia ed efficace tutela dei lavoratori attraverso una maggiore penetrazione e valorizzazione della copertura della contrattazione collettiva.

Il Contratto della Viabilità quindi, dovrà tenere conto di tali innovazioni, nel pieno rispetto dell'internalizzazione delle attività proprie del settore, dalla sorveglianza ed al pronto intervento h24 sull'intera rete stradale e autostradale di interesse nazionale ridisegnata e uniformata, in linea sia con le previsioni normative che con l'accordo di programma 2009 tra Anas e Ministero Infrastrutture e Trasporti.

## 2. SCOPO ED OBIETTIVI DEL CCNL DELLA VIABILITÀ

Il CCNL della viabilità, nelle regole e nelle tutele che vi si fisseranno, si vuole porre i seguenti obiettivi:

a) Stabilire con certezza ed esigibilità gli ambiti della contrattazione della filiera della viabilità, assumendo un **“perimetro contrattuale”** non ambiguo ed attribuendo ai **due livelli (nazionale e aziendale/unità produttiva)** competenze certe e ben specificate; comprendendo le attività dell'Anas, delle concessionarie autostradali, dei soggetti pubblici e privati che operano nell'ambito della viabilità e di tutti i soggetti operanti nei servizi connessi alla filiera;

b) definire un modello di relazioni fra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori improntato sulla partecipazione e la concertazione/codeterminazione. Ciò comporterà 1) la definizione delle materie oggetto di contrattazione e di informazione con una chiara distinzione degli ambiti di primo livello nazionale e di quelli operanti al secondo livello aziendale/unità produttiva (es. tronco-compartmento /territoriale; 2) l'individuazione di ambiti di interlocuzione a livello di Gruppo, in ragione

della struttura finanziaria e/o imprenditoriale di alcune aziende; 3) l'impegno delle aziende nei casi di appalto, esternalizzazione, cessione o affitto di ramo d'azienda a garantire l'applicazione del CCNL della "viabilità" da parte dei soggetti appaltatori 4) la possibilità di disciplinare forme di mobilità/trasferimento tra società partecipate o "Gruppi" di aziende anche parzialmente dallo stesso azionista in caso di crisi aziendali e sostegno all'occupazione

c) che applichi un modello in grado di corrispondere ad un criterio secondo il quale è ambito del livello aziendale/unità produttiva ciò che non è espressamente definito al primo livello nazionale, ogni altra materia oggetto di contrattazione, concertazione e informativa attuata a tale livello; in coerenza a ciò, al primo livello compete ogni materia espressamente prevista dal contratto e l'eventuale conciliazione delle materie proprie del secondo livello che non trovassero composizione nella sede naturale.

d) prevedere un percorso di armonizzazione, destinato a non intaccare le condizioni di lavoro ed i diritti acquisiti, sia dal punto di vista normativo che retributivo per coloro che sono già alle dipendenze di aziende della filiera;

e) operare per la piena attuazione degli interventi previsti dal DLgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza con attenzione rivolta sia al mondo del lavoro sia alla sicurezza dell'utenza stradale e autostradale.

f) attraverso un percorso di armonizzazione delle normative esistenti in materia di rapporto di lavoro, ridefinire con certezza normativa e contrattuale la centralità del rapporto a tempo pieno ed indeterminato;

g) definire lo schema generale relativo all'orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile ed annuo ed il quadro di riferimento delle turnazioni prevedendo il rinvio al secondo livello aziendale per rispondere alle specificità e alle competenze di ordine locale, attraverso diverse articolazioni o flessibilità, nel rispetto dei tempi di pausa e di riposo.

h) superare gli attuali sistemi classificatori attraverso la definizione di un impianto unitario in grado di recepire le nuove professionalità presenti nelle realtà aziendali, dare certezza di attribuzioni e responsabilità e valorizzare i percorsi di carriera oggi spesso definiti e compressi in modelli troppo rigidi.

i) 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 variabile, rinviando quest'ultima alla contrattazione aziendale secondo parametri di qualità, redditività, produttività, competenza, polifunzionalità e responsabilità.

}) evitare distinzioni fra i vari comparti di provenienza a parità di condizioni e attribuzioni, prevedendo l'applicazione esclusiva del nuovo CCNL ai nuovi assunti a far data dalla decorrenza che sarà fissata all'interno del relativo testo, - affinché si creino le condizioni per un nuovo patto intergenerazionale, attraverso una nuova occupazione di qualità più tutelata e più garantita.

### 3. CAMPO D' APPLICAZIONE E VIGENZA DEL NUOVO CCNL

Il nuovo contratto della “Viabilità” dovrà trovare applicazione nei confronti del personale dipendente da ANAS, dalle Concessionarie autostradali e trafori, dalle Società di gestione, dalle rispettive controllate e/o partecipate e dalle Imprese che esercitano in tutto o in parte le attività di seguito rappresentate, fermo restando che il nuovo CCNL non si applicherà nei confronti dei lavoratori dipendenti da imprese di costruzioni:

- Progettazione, direzione lavori e controllo dell'esecuzione, gestione delle infrastrutture stradali e autostradali finalizzate a garantirne efficienza e sviluppo, la corretta circolazione stradale ed autostradale in un quadro di elevati standard di sicurezza.
- Sperimentazione, ricerca, progettazione e rilascio certificazioni legate alla qualità, all'efficienza e alla sicurezza delle infrastrutture stradali .
- Attività ispettive/controllo esercitate sulle Società controllate e sulle concessionarie.
- Gestione, manutenzione e promozione dei servizi tecnologici applicati alla gestione della rete viaria;
- 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.
- Progettazione, sviluppo, produzione, gestione, vendita e manutenzione di beni e servizi dedicati alla mobilità delle persone e delle merci e ai servizi ai cittadini (Infomobilità)

In caso di nuove attività, al momento non ricomprese in quanto sopra descritto, promosse dalle Società che applicano il contratto della Viabilità, si dovrà definire una clausola destinata a prevedere un percorso condiviso di applicazione del CCNL.

Il contratto troverà applicazione, senza soluzione di continuità, nei confronti di tutti i lavoratori oggi ricompresi nel campo di applicazione del CCNL dipendenti Anas e del CCNL dipendenti autostrade e trafori.

Contestualmente alla sottoscrizione dell'ipotesi d'accordo per il nuovo CCNL verranno definiti, per ciascun settore, il raccordo tra le situazioni in essere ed i contenuti del nuovo CCNL.

Fino al raggiungimento degli accordi che renderanno sostanzialmente applicabile il nuovo contratto, dovranno restare in essere, in regime di ultrattività, i rispettivi CCNL vigenti al 31/12/2009.

Il contratto inoltre dovrà 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.

Il nuovo contratto avrà una vigenza triennale (1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012.)

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

Il nuovo contratto della viabilità dovrà disciplinare in maniera dettagliata la tempistica dei successivi rinnovi e degli accordi di secondo livello. Andranno individuate, inoltre, procedure predeterminate in grado di intervenire sui minimi contrattuali nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza dello stesso.

Per la tenuta complessiva del nuovo contratto, servirà definire una "clausola di esclusività" che impegni le Aziende nei casi di appalto, esternalizzazione, cessione o affitto di ramo d'azienda a garantire il mantenimento in essere del CCNL della "viabilità".

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.

#### **4. RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI – CONTRATTAZIONE AZIENDALE**

La gestione delle Relazioni Industriali deve comprendere l'insieme dei processi che concorrono a regolare i rapporti tra l'impresa e le OO.SS e dovranno essere finalizzate a contemperare le esigenze aziendali di mantenere elevati livelli di qualità, efficienza ed efficacia con l'interesse dei dipendenti e nel rispetto del miglioramento delle condizioni di lavoro e dello sviluppo professionale.

Le relazioni devono articolarsi su diverse fasi che prevedano un livello di informazione preventiva, consultazione e verifica, contrattazione in base alle diverse specifiche tematiche.

In particolare va puntualmente individuata la previsione contrattuale di un coinvolgimento del sindacato e dei lavoratori nell'organizzazione aziendale anche attraverso l'inserimento di quanto previsto dal D.lgs. 25/2007.

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

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

Determinante, per la tenuta complessiva del nuovo contratto, la definizione di una "clausola sociale" che impegni le aziende nei casi di appalto, esternalizzazione, cessione o affitto di ramo d'azienda a

garantire l'applicazione del CCNL della "viabilità" e della possibilità di disciplinare forme di mobilità/trasferimento tra società partecipate anche parzialmente dallo stesso azionista in caso di crisi aziendali e a sostegno dell'occupazione.

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

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

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

1. nazionale, che comprende un assetto regolatorio su temi e su aspetti generali della contrattazione aziendale/territoriale/unità produttiva
2. aziendale/di unità produttiva, riguardante essenzialmente i temi della qualità dei servizi, della produttività e redditività e anche gli aspetti applicativi degli accordi definiti al livello nazionale su tematiche specifiche del comparto quali l'organizzazione aziendale;

Il CCNL dovrà pertanto prevedere:

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

- a) la definizione del "perimetro contrattuale";
- b) il campo di applicazione per la relativa durata normativa ed economica contrattuale e relativi istituti;
- c) la disciplina degli appalti e delle terziazioni
- d) la cessione o trasformazione delle società
- e) il modello di relazioni industriali, sindacali e della partecipazione;
- f) la bilateralità/la pariteticità;
- g) la disciplina del rapporto di lavoro ed istituti correlati (tipologie contrattuali, costituzione del rapporto, ferie malattia, infortunio, maternità, etc.)
- h) lo schema generale relativo all'orario di lavoro;
- i) il sistema classificatorio e la scala parametrica;
- j) la retribuzione fissa

- k) i criteri generali per la definizione al secondo livello della parte retributiva variabile;
- l) Individuazione dei “Gruppi” aziendali di riferimento contrattuale
- m) pari opportunità, mobbing, molestie sessuali,
- n) tutele in generale (maternità, tossicodipendenze, etc.)
- o) salute e sicurezza nel lavoro
- p) previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa
- q) diritto allo studio e congedi parentali
- r) i diritti sindacali;
- s) Le materie di competenza e le procedure del secondo livello contrattuale e le procedure di composizione delle controversie

2) al secondo livello aziendale/territoriale/ di unità produttiva, disciplinando le materie assegnate a livello di “unità produttiva” per le aziende a rete aventi dimensione nazionale:

- a) piani industriali, rapporti con l’utenza, organizzazione del lavoro e dei servizi e relativi carichi di lavoro
- b) l’applicazione di accordi o materie disciplinate al primo livello contrattuale
- c) l’articolazione dell’orario lavoro, la disciplina delle flessibilità,
- d) le diverse indennità legate a specifiche attività e/o ai diversi livelli di responsabilità gestionali
- e) inquadramento professionale/progressioni di carriera
- f) formazione e formazione continua/qualificazione e riqualificazione
- g) ambiente, salute, sicurezza/sistemi di gestione/ sistema partecipativo
- h) piani occupazionali, modalità di reclutamento, fabbisogni,
- i) le innovazioni tecnologiche i processi di ristrutturazione, i piani di partecipazione agli obiettivi rivolti agli interlocutori pubblici e privati e gli effetti della loro introduzione,
- j) le conseguenze derivanti dagli obblighi derivanti dai regimi di concessione
- k) sistema degli appalti e delle attività svolte per conto terzi pubblici e privati;
- l) la definizione di elementi retributivi di natura variabile e accessoria legati alla produttività, ai risparmi di gestione ed alla redistribuzione della ricchezza prodotta.
- m) costituzione organismi paritetici e CPO
- n) la mobilità volontaria
- o) salario variabile e di produttività e legato a particolari istituti o condizioni lavorativi

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

## 5. ENTE BILATERALE

L'occupabilità dei lavoratori, lo sviluppo e la formazione del capitale umano, lungo tutto l'arco della vita, la tutela sul mercato del lavoro, la qualità dell'organizzazione del lavoro, la salute e la sicurezza, il sostegno al reddito costituiscono i principali interessi tutelabili con la bilateralità.

Gli Enti bilaterali dovranno essere in grado di erogare servizi e prestazioni ai lavoratori e alle imprese, su tematiche quali sicurezza, formazione, integrazione al reddito, percorsi di carriera, parità di genere, riqualificazione professionale, assistenza sanitaria integrativa.

Questi interessi vanno perseguiti permanentemente mediante la costituzione di organismi bilaterali, da istituire e da regolare nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale.

Costituire un Ente Bilaterale Nazionale, avente natura giuridica, con i seguenti scopi:

- gestire l'Organismo Nazionale di settore;
- incentivare e promuovere studi e ricerche ;
- promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale;
- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme di legge e della contrattazione collettiva, nonché sul rapporto con l'ambiente esterno all'impresa;
- sviluppare e gestire tutte le altre tematiche che le Parti decideranno di affidargli.
- Per garantire il funzionamento dell'Ente Bilaterale Nazionale si richiede di definire le modalità per il suo finanziamento.

## 6. PARTECIPAZIONE

I temi dei diritti di informazione e consultazione, la partecipazione, la responsabilità sociale dell'impresa, rappresentano già un insieme consolidato di esperienze storiche e buone prassi. Le stesse, in

attuazione dell'apposito avviso comune in materia di partecipazione, saranno monitorate nell'anno in corso al fine di condividere la valutazione delle proposte legislative da avviare

Le diverse forme di partecipazione, dovranno svilupparsi all'interno delle aziende a partire dagli aspetti contrattuali, rafforzando tre punti qualificanti:

- a) la partecipazione economica dei lavoratori ai risultati dell'impresa;
- b) la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organismi societari;
- c) l'azionariato collettivo dei dipendenti.

## **7. DIRITTI SINDACALI**

In un quadro di rafforzamento e sviluppo delle relazioni industriali è essenziale fissare un sistema di regole che presidono al loro svolgimento, con l'indicazione di tempi e procedure che ne determinano l'andamento, la corretta interpretazione e la sospensione dell'efficacia di eventuali atti unilateralmente assunti, prevedendo anche un trasparente sistema sanzionatorio. In tale ottica le Società assicureranno alle organizzazioni sindacali quanto necessario per lo svolgimento delle proprie attività, compreso la disponibilità di idonei locali e spazi per l'affissione, garantendo inoltre l'accesso alle informazioni, anche attraverso la dotazione di strumenti informatici.

Sarà garantito per i lavoratori il diritto di partecipazione alle assemblee indette dalle organizzazioni sindacali per un numero pari a 12 ore annue retribuite, di cui almeno 2 ore da destinarsi ai temi della salute e sicurezza nel lavoro. Sarà garantito inoltre la tutela dei dipendenti dirigenti sindacali, tra cui considerare anche i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

La riscossione delle trattenute per le quote sindacali dei dipendenti viene eseguita dall'azienda di appartenenza, a seguito della trasmissione della delega di adesione da parte del dipendente.

## **8. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

E' necessario trovare soluzioni innovative, che permettano di superare le rigidità degli attuali inquadramenti e favorire mobilità e sviluppo professionale dei lavoratori; adeguare il sistema classificatorio alle attività non strettamente legate al core business oggi presidiate da aziende che applicano altri CCNL, con l'obiettivo di una loro internalizzazione e inclusione nel presente CCNL; dimensionare il trattamento economico minimo, in modo da evitare situazioni di competizione solo sul costo del lavoro e al fine di evitare un'erosione delle attività disciplinate dal CCNL.

I valori parametrali di inquadramento e l'articolazione del ventaglio parametrico in cui collocare le singole professionalità, andranno individuate secondo i seguenti criteri:

- un sistema di classificazione funzionale ai diversi cicli produttivi di tutte le attività legate alla viabilità;
- superamento del modello classificatorio composto dagli attuali livelli/ posizioni organizzative e realizzazione di aree di classificazione nelle quali, siano possibili percorsi di riparametrazione e definizione condivisa di nuove declaratorie;
- Definizione di percorsi orizzontali nell'ambito della scala classificatoria al fine di una valorizzazione di competenze, rivalutazione dell'esperienza, di polifunzionalità e di responsabilità gestionale (mobilità professionale orizzontale su diversi parametri retributivi);
- Individuazione/revisione/implementazione dei profili professionali, tenendo conto delle nuove e diverse capacità organizzative e degli aggiornamenti normativi e professionali intervenuti;
- verifica delle condizioni di convergenza realizzabili rispetto ai contratti oggi esistenti.

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

I contratti di confluenza, dovranno definire nell'ambito di tale nuova scala parametrica le tabelle di equiparazione con l'attuale assetto funzionale ed economico/organizzativo, salvaguardando i trattamenti economici e normativi maturati a livello individuale.

## **9. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

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

### **9.1 TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

In premessa sarà necessario convenire che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale prevista è quella del lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

Le parti dovranno convenire che quanto disciplinato dal CCNL esaurirà la possibilità di ricorso alle ulteriori tipologie di contratti presenti sul mercato del lavoro.

In particolare, per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la tipologia degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, vedranno la conferma di non applicabilità nel settore.

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale ad attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

In particolare saranno regolamentati:

- a) la costituzione del rapporto di lavoro e le diverse modalità di cessazione;
- b) il periodo di prova
- c) la modalità di svolgimento part-time, definendone quantitativi massimi e modalità di effettuazione della prestazione;
- d) contratto a tempo determinato, individuando una percentuale massima rispetto al personale con contratto a tempo indeterminato, le causali per farvi ricorso ed i periodi dell'anno in cui si potrà fare ricorso a tale tipologia;
- e) Lavoro somministrato, attraverso la definizione delle forme, del tempo, delle limitazioni e delle casistiche di utilizzo;
- f) Contratti di apprendistato, definendone profili e contenuti formativi;
- g) Contratto di inserimento/reinserimento .

Il contratto dovrà, infine, regolamentare le modalità di passaggio da un contratto ad un altro.

L'utilizzo dei contratti "flessibili" dovrà comunque prevedere un confronto con le OO.SS. e i diversi livelli nei quali effettuare tale confronto.

## 9.2 Orario di Lavoro

Il Contratto dovrà definire le seguenti regole:

- 37 ore di orario settimanale di lavoro;
- L'articolazione normalmente sviluppata sia nel caso di lavoro a turno che nel caso di lavoro a giornata;
- La prestazione massima giornaliera di 10 ore;
- Il riposo minimo tra due turni di lavoro;
- I limiti mensili di prestazione massima;
- Il numero massimo di prestazioni notturne lavorabili.

Inoltre il CCNL dovrà introdurre/definire le modalità di gestione della “banca Ore” e del riposo compensativo, dotandosi complessivamente di un quadro di flessibilità coerente con i modelli organizzativi e con le effettive necessità rispettando inoltre il principio secondo cui ogni forma di flessibilità richiesta dall’Azienda debba riscontrare riconoscimenti economici.

Sarà, demandata alla contrattazione aziendale di secondo livello la definizione delle seguenti discipline:

- Particolari tipologie di durata/articolazione degli orari in relazione alle specificità aziendali/territoriali/unità produttiva;
- Flessibilità stagionali
- Procedure negoziali per l’articolazione dei regimi di orario e dei turni di servizio
- Gestione delle flessibilità orarie anche in entrata e in uscita per i servizi non in turnazione

### 9.3 Ferie e Permessi

Il periodo di ferie, in relazione all’anzianità di servizio sarà definito in tre scaglioni nella misura di 20, 25 e 30 giorni lavorativi su base annua. Qualora il lavoro sia articolato su sei giornate lavorative le misure diventano rispettivamente 22 – 27 e 32 giorni con l’adattamento in caso di turnazione h24, in relazione all’orario di lavoro prestato.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo ai sensi dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E’ altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio.

Andranno, inoltre, definite le modalità di fruizione e programmazione dei periodi feriali nel secondo livello di contrattazione.

Dovranno essere garantiti annualmente periodi predefiniti di assenza attraverso la fruizione di permessi brevi, con il recupero delle ore non lavorate da parte del dipendente che ne faccia richiesta.

### 9.4 Assenze per malattia

In caso di malattia e per motivi sanitari documentati, il CCNL dovrà garantire la conservazione del posto per un periodo 18 di mesi continuativi, con la corresponsione dell’intera retribuzione fissa per un periodo di 12 mesi e con la riduzione del 50% per gli ulteriori mesi.

Salvaguardando particolari tipologie di malattie (es. oncologiche ed assimilate) o particolari stati di morbosità legati all’etilismo o tossicodipendenza, dovrà essere stabilito contrattualmente il limite di 24 mesi di conservazione del posto di lavoro in presenza di assenze per malattia entro un arco di 48 mesi.

---

Dovranno essere inoltre garantite le particolari agevolazioni previste dalla Legge 104/92.

### 9.5 Assenze per infortunio e malattia professionale

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

In caso di infermità contratta per motivi riconducibili al lavoro, qualora, per effetto di sorveglianza sanitaria si 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, senza decurtazione della retribuzione fissa o variabile di origine e con le attribuzioni di mansioni ascrivibili al livello retributivo di appartenenza.

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

### 9.6 Assenze non retribuite

Dovranno essere comunque garantiti periodi predefiniti di assenza non retribuita, con mantenimento del posto di lavoro per motivi familiari o personali, per l'assolvimento di funzioni pubbliche, per effettuare servizio di volontariato, ecc.

### 9.7 Assenze retribuite

Dovranno essere comunque garantiti periodi predefiniti di assenza retribuita per partecipazione a concorsi di esame, congedi per lutti, particolari motivi personali familiari o sanitari, debitamente documentati, congedi matrimoniali, donazioni del sangue, svolgimenti incarichi nei seggi elettorali.

### 9.8 Tutela della maternità e paternità

La tutela del diritto alla procreazione deve essere esplicitamente dichiarata nel CCNL, prevedendo permessi retribuiti fino al terzo anno di vita del bambino legittimo o adottato e non escludendo dal calcolo di anzianità e di carriera i periodi di assenza relativi.

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

Il corrispettivo economico da erogarsi in astensione obbligatoria dovrà essere pari al 100% dell'ultima retribuzione percepita; in astensione facoltativa, 80% della retribuzione fissa spettante per i primi 60 giorni ed il 30% per il restante periodo, per un massimo complessivo di 6 mesi tra i genitori.

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

### 9.9 Diritto alla formazione e allo studio

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

Nella convinzione che l'accrescimento professionale e prestazionale ben si coniuga con quello formativo individuale e collettivo, oltre a prevedere piani di formazione aziendale professionale continua, da definirsi con la contrattazione di secondo livello anche attraverso l'utilizzo dei Fondi interprofessionali, si dovrà garantire la fruizione delle 150 ore di permessi retribuiti destinati al conseguimento di titoli di studio di ogni ordine e grado e di qualificazione professionale legale e riconosciuta dall'ordinamento pubblico e l'applicazione delle modalità di utilizzo dei congedi per la formazione di cui alla legge 53/2000.

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

### 9.10 Trasferte

Alle esigenze aziendali di invio del lavoratore in trasferta, rispetto alla propria sede di lavoro, dovranno prevedersi emolumenti sia per le trasferte occasionali, sia per quelle periodiche che investono particolari categorie professionali.

### 9.11 Responsabilità civili e penali- Tutela legale

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

## 10. QUADRI

Occorre intervenire in modo organico e specifico sull'area quadri, valorizzandone pienamente le professionalità e definendone i percorsi, attraverso:

- a) monitoraggio dell'articolazione dell'orario di lavoro dell'area quadri, definendone limiti, modalità di recupero o retributive
- b) la definizione di modalità di informazione formazione continua, con la costruzione di una banca delle ore della formazione e con la definizione di un monte ore minimo
- c) la costituzione di bilanci di competenze
- d) la ridefinizione e rivalutazione dell'istituto dell'indennità di funzione prevista per l'area, la cui corrispondenza deve essere legata più coerentemente al livello di responsabilità effettivamente rivestita;
- e) l'individuazione di requisiti professionali e culturali che costituiscono gli elementi per l'accesso nell'area quadri ed il relativo sviluppo professionale
- f) attivazione di progetti di sviluppo professionale e di carriera nel rispetto delle pari opportunità

## 11. ASSISTENZA SANITARIA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Obiettivo del CCNL è quello di favorire processi di ampliamento ed omogeneizzazione delle tutele in materia di previdenza e assistenza sanitaria integrative.

Per quanto concerne la previdenza integrativa, occorre incentivare l'adesione dei lavoratori più giovani e dei lavoratori con contratti "atipici", prevedendo che le Aziende contribuiscano per un periodo predeterminato anche per coloro che non hanno manifestato alcuna volontà rispetto al proprio TFR.

L'Azienda dovrà farsi carico di istituire una polizza assicurativa a favore degli aderenti alla previdenza complementare per i casi di premorienza e invalidità permanente.

Le parti istitutive dei Fondi di previdenza dovranno adottare le determinazioni utili al fine di estendere la possibilità di contribuzione a carico del lavoratore a favore dei familiari fiscalmente a carico.

Per quanto riguarda il versante sanitario, occorre estendere all'intera platea dei lavoratori a cui si applicherà il presente CCNL, una polizza sanitaria in grado di offrire assistenza complementare allo S.S.N. A questo proposito, obiettivo del contratto sarà di prevedere l'istituzione di un Fondo/Cassa che ricomprenda l'intero settore.

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

## **12. PARI OPPORTUNITÀ, SALVAGUARDIA DELLA DIGNITÀ DEL LAVORO, MOBBING**

Il CCNL dovrà produrre un rapporto di lavoro improntato alla tutela della salute e della dignità della persona. E' necessario pertanto che lo stesso si svolga in un contesto sereno e che i problemi correlati, effetti di eventuali disarmonie, vengano governati attraverso la costruzione di un quadro di valori e di una strumentazione atta a reprimere qualsiasi forma di discriminazione e/o prevaricazione.

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

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

1. Presso ciascuna azienda o gruppi di aziende correlate siano costituiti Comitati per le Pari Opportunità con il compito di monitoraggio della presenza femminile e gestione di iniziative di formazione professionale al fine di agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro; di adozione di azioni positive di pari opportunità; di dare attuazione a Risoluzioni e Direttive U.E. per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali; di promuovere iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; di valutare fatti segnalati, riguardanti azioni di discriminazione diretta o indiretta, di mobbing e di molestie sessuali, svolgendo laddove richiesto funzioni di assistenza e consulenza per le lavoratrici e/o i lavoratori interessati.
2. siano elaborati codici di condotta concordati, da adottare come contributo alla promozione di una cultura del rispetto fra tutti i dipendenti e che siano individuate all'interno dei contratti aziendali specifiche procedure a tutela del lavoratore/lavoratrice vittima di molestia sessuale e, con particolare attenzione alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'area quadra, di mobbing
3. sia espresso un impegno da parte datoriale a contrastare, anche attraverso l'instaurazione di procedimenti disciplinari a carico dei responsabili, i fenomeni comportamentali riconducibili a forme di molestie sessuali e mobbing valutati tali da parte del CPO (e quindi in tal senso la

previsione di specifiche condotte sanzionabili disciplinarmente all'interno dei codici disciplinari aziendali).

### **13. 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'emanazione da parte istituzionale del Regolamento di cui all'art. 161, comma 2 bis, del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Essenziale, a tali fini, sarà la formulazione esplicita di politiche aziendali, e/o di Gruppo, rivolte all'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 da parte di tutte le aziende firmatarie di Sistemi di Gestione della salute e sicurezza, all'interno dei quali riconoscere chiare procedure di consultazione delle OO.SS. e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nel rispetto del sistema partecipativo voluto anche dalla normativa in materia.

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).

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 e) 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.

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.

## **14. PARTE ECONOMICA**

Con la definizione delle nuove Relazioni Industriali, improntate sulla responsabilità sociale dell'impresa, di fatto si apre la possibilità di un confronto specifico sui sistemi incentivanti riconosciuti ai lavoratori a livello aziendale e il collegamento che hanno con i risultati dei premi di risultato negoziati tra le parti. L'incremento economico nazionale sarà determinato in base alle previsioni formulate dall'ISAE (Istituto di studi ed analisi economica) per il triennio Gennaio 2010- Dicembre 2012 attraverso l'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato) moltiplicato sulla retribuzione di fatto, dopo aver condiviso tra le parti la base di calcolo così come disciplinato dall'accordo interconfederale del 15 aprile 2009.

Le parti si incontreranno entro la vigenza del CCNL per definire tempi e modi di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti tra gli aumenti concordati ed il corrispondente andamento del costo della vita, adeguando di conseguenza i minimi contrattuali. Nelle aziende dove non si applica il premio di risultato e il premio di produzione, ai lavoratori verrà riconosciuta l'indennità sostitutiva come da accordo da convenire tra le parti.

La parte economica fissa dovrà definire la corresponsione della tredicesima, della quattordicesima mensilità da calcolarsi in rapporto alla nuova retribuzione minima tabellare (nella proposta comprensiva dalla contingenza).

Tra le integrazioni da prevedersi per la retribuzione fissa dovranno contemplarsi aumenti biennali di anzianità.

Il CCNL dovrà disciplinare inoltre tutti gli istituti legati alle diverse tipologie di attività (maggiorazioni per lavoro straordinario, lavoro notturno, domenicale, ed ogni altro istituto relativo al salario variabile).

All'inizio del 3° anno di vigenza del CCNL verranno verificati eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata. Eventuali scostamenti andranno erogati nel terzo anno di vigenza contrattuale.