

***Piattaforma di rinnovo del  
Contratto Collettivo Nazionale  
di Lavoro per i dipendenti delle  
“Società Concessionarie di  
Autostrade e Trafori”  
triennio 2019-2021***



**Roma, 28 giugno 2018**

## **Premessa**

Il settore autostrade, anche grazie al contributo del Sindacato e dei lavoratori, ha superato brillantemente un decennio di crisi economica, confermato dai dati di bilancio che evidenziano significativi margini di utili e dividendi per gli azionisti.

Infatti, in questi anni gli indicatori del settore registrano una crescita, in termini di traffico, costante e significativa, in particolar modo di mezzi pesanti, nonché una dinamica delle tariffe riconosciute a favore delle Società concessionarie, caratterizzata da sostanziali e costanti incrementi, ben oltre il semplice recupero inflattivo.

A fronte di questi indicatori estremamente positivi, non sempre si sono stati messi in campo, da parte delle aziende, i necessari investimenti in termini di qualità del servizio erogato e di sicurezza della circolazione e, inoltre, nel settore si è registrata una diminuzione della forza lavoro complessiva.

Le società autostradali hanno raggiunto e consolidato un valore economico/finanziario importante che li inserisce tra i principali attori per migliorare le infrastrutture del paese, nel presente e nel futuro, beneficiando, in molti casi, anche delle proroghe delle concessioni.

In questo quadro di riferimento esistono le condizioni, anche nell'ottica della "responsabilità sociale dell'impresa", perché il settore, che beneficia di una situazione di sostanziale monopolio, grazie agli indicatori estremamente positivi registrati, contribuisca a dare risposta al grave problema occupazionale che affligge il nostro paese.

Tale risposta deve passare sia attraverso gli investimenti in termini infrastrutturali, generando occupazione indiretta, sia attraverso un continuo incremento dei livelli di servizio e degli standard di sicurezza, generando, in tal caso, occupazione diretta.

In questa ottica, appare irrinunciabile avere garanzia del presidio h24 in tutte le Stazioni autostradali, nonché un maggior presidio da parte degli Ausiliari della Viabilità.

Particolare riguardo deve essere riservato a tutti gli aspetti inerenti la Sicurezza, sia del lavoro, sia della circolazione, che deve andare a beneficio, oltre che degli utenti, anche di coloro che operano sul nastro stradale, indipendentemente dal fatto che operino alle dirette dipendenze delle Società del settore o di aziende appaltatrici.

Anche a tale scopo, una particolare attenzione deve essere rivolta a garantire e pianificare percorsi formativi finalizzati allo sviluppo e alla crescita professionale e all'adeguamento delle professionalità del settore rispetto alle innovazioni tecnologiche che lo caratterizzano.

Il prolungamento dell'età pensionabile impatta fortemente su tutta la vita lavorativa con conseguenze ad oggi non ancora completamente esplorate. Gli effetti sono ovviamente più incisivi per i lavori disagiati. Da un lato occorre ripensare l'organizzazione del lavoro e le modalità di svolgimento delle mansioni più disagiate per adottare modelli di gestione che sappiano garantire lo svolgimento delle attività anche in età matura, tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche attraverso interventi sugli orari di lavoro che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Dall'altro lato, andrebbero attuate politiche di ricambio generazionale, anche al fine di dare le opportune risposte in termini occupazionali, soprattutto nei confronti della vasta platea di "precari" che caratterizza il settore.

## **Obiettivi**

- ✓ Va mantenuto il riferimento al contratto della viabilità.
- ✓ Si ritiene opportuno definire in maniera puntuale e ampliare il campo di applicazione del CCNL, al fine di mantenere all'interno dei perimetri societari e/o di tutte le attività collaterali attualmente presidiate, non escludendo la possibilità di effettuare l'internalizzazione di quelle svolte in appalto.
- ✓ E' opportuno, al fine di rendere più omogenea la lettura del CCNL, ridefinire l'articolazione contrattuale, raggruppando per titoli gli articoli.
- ✓ E' necessario condividere nell'ambito del CCNL un protocollo sulla responsabilità sociale di impresa.
- ✓ Bisogna favorire le politiche di sviluppo occupazionale, funzionali anche alle innovazioni tecnologiche del settore e, a fronte dell'elevato grado di invecchiamento della popolazione aziendale, si ritiene opportuna l'attuazione di politiche di ricambio generazionale, nonché di riqualificazione professionale, soprattutto per il personale impegnato in attività in presenza di traffico.
- ✓ E' opportuno esplicitare, in maniera più puntuale, la Clausola sociale da applicare nel caso di assegnazione di nuove concessioni autostradali.
- ✓ Si ritiene irrinunciabile al fine di cogliere in pieno le trasformazioni delle professioni/competenze avvenute in questi anni, la revisione del sistema classificatorio del personale.
- ✓ E' necessario mettere in atto politiche che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- ✓ Vanno eliminate tutte le attuali differenze retributive tra le diverse tipologie contrattuali.

## **Ambiti di intervento**

- **Relazioni Industriali**

Al fine di consolidare e implementare il sistema delle relazioni industriali a tutti i livelli, si rende necessario:

- Recepire il Testo Unico su Rappresentanza e Rappresentatività e il relativo regolamento di settore.
- Recepire il Decreto Legislativo 6 febbraio 2007 n. 25.
- Riaffermare e garantire l'inderogabilità e l'esigibilità delle norme contrattuali, ed effettuare una più puntuale definizione delle materie di competenza dei vari livelli.
- Individuare delle linee guida nazionali rispetto allo sciopero, prevedendo delle prescrizioni riguardo ai comportamenti delle società nonché alle procedure operative emanate dalle stesse; obbligatorietà della definizione congiunta, a livello aziendale, dei servizi minimi.
- Istituire una Consulta Nazionale su Salute e Sicurezza, che dovrà avere il compito di raccogliere e analizzare i dati relativi agli incidenti/infortuni nel settore, compresi gli appalti, anche in riferimento a quelli mancati, elaborando linee guida/proposte rispetto a possibili interventi migliorativi e formativi. La stessa dovrà provvedere all'emanazione di linee guida per l'adozione di sistemi di protezione/indumenti di lavoro e alla realizzazione di specifici focus sull'invecchiamento attivo e sullo stress lavoro-correlato.
- Occorre stabilire delle date certe per la costituzione di tutti gli organismi paritetici nazionali e aziendali (Osservatori, CPO, ecc) già previsti dal CCNL, prefigurando calendarizzazione di incontri a cadenza almeno semestrale, rivedendone i compiti e le funzioni.
- Vanno istituiti i CPO anche a livello aziendale, definendone compiti e funzioni.
- Vanno ridefinite le agibilità sindacali per le Società aderenti a FISE.

- **Tipologie contrattuali**

In riferimento alle tipologie contrattuali utilizzabili nel settore, va riconfermato, nel suo complesso, l'attuale impianto, attuando alcuni correttivi quali:

- *Lavoro in somministrazione a tempo determinato.*
  - E' necessario estendere anche a questi lavoratori il diritto di precedenza/prelazione già previsto per i lavoratori assunti con contratti a

tempo determinato, ipotizzando anche l'introduzione di un limite ai mesi di utilizzo (ad esclusione delle attività stagionali).

- *Part time*

- Vanno superati i residui elementi retributivi e normativi in contrasto con il principio della non discriminazione.
- E' necessario aumentare gli attuali minimi orari mensili e annuali.
- Si deve garantire, a tutto il personale part time, il diritto di avere almeno una domenica al mese di non prestazione.
- Fermo restando quanto già contenuto nel vigente CCNL, va introdotta una percentuale di maggiorazione del lavoro supplementare svolto nei limiti contrattuali, che abbia riflesso su tutti gli istituti contrattuali indiretti e differiti.
- Per quanto riguarda l'accoglimento delle richieste di trasformazione reversibile del contratto da Full Time a Part Time, vanno ampliate le casistiche e va individuata una percentuale minima da garantire in riferimento all'organico del settore interessato.

• **FTH**

Visto l'elevato utilizzo di questa figura contrattuale da parte di alcune Società, si ritiene opportuno rivederne alcuni aspetti:

- E' opportuno rendere omogenea la regolamentazione rispetto agli accordi di miglior favore già esistenti in alcune aziende del settore.
- Nei settori operativi, dove si svolgono attività con prestazioni a turni, deve essere esigibile la percentuale minima di salvaguardia pari al 65% di personale turnista "ciclico".
- Va introdotto un limite massimo al numero di turni notturni consecutivi.

• **Classificazione del personale**

Ripartendo dalla elaborazione già effettuata dalla commissione insediatasi in occasione del precedente rinnovo, vanno riaffermati gli obiettivi indicati nella precedente piattaforma, così sintetizzabili:

- Introduzione di tre fasce retributive in ognuno degli attuali livelli di inquadramento.
- Definizione di criteri certi per la mobilità tra fasce retributive; apprezzamento della professionalità/polifunzionalità/esperienza/responsabilità già maturata e/o maturanda.
- Ampliamento della scala parametrica finalizzato all'inclusione nel campo di applicazione del CCNL di nuove attività.
- Vanno rivisti e aggiornati tutti i profili professionali esistenti.

- Va resa obbligatoria la selezione fino al livello B anche per le Società aderenti a FISE.

Per questi motivi si ritiene inderogabile l'attivazione della prevista commissione paritetica, che dovrà terminare i lavori entro l'attuale vigenza contrattuale.

- **Reperibilità**

Le criticità che si sono riscontrate anche in questa vigenza contrattuale, nonostante gli interventi già effettuati nell'ultimo rinnovo, e le problematiche che caratterizzano alcune lavorazioni tipiche del settore, quali le operazioni invernali, determinano la necessità di rivedere tale strumento nei seguenti termini:

- Pertanto, si ritiene utile introdurre un limite mensile al numero turni feriali, nonché definire un limite massimo giornaliero alle prestazioni effettivamente svolte in caso di reperibilità.
- Per quanto riguarda i piani preventivi di reperibilità trimestrali si ritiene utile che essi vengano forniti alle RSA/RSU, nell'ambito dell'art.48, suddivisi per singola unità produttiva, lavoratori interessati, finalità d'intervento e regimi orari, con particolare riferimento al personale impiegato durante le operazioni invernali. Successivamente, con cadenza semestrale dovranno essere forniti i dati, a consuntivo, suddivisi per singola direzione, lavoratori e attività interessate, riguardanti le ore di intervento effettuate.
- A livello aziendale devono essere stabilite le regole per il recupero del riposo, le cui ore devono essere considerate di effettiva prestazione.
- Devono essere considerati interventi in reperibilità anche tutti quelli effettuati da "remoto".
- Le regole devono essere omogenee per tutti gli inquadramenti contrattuali.

- **Orario di lavoro**

- Al fine di favorire lo sviluppo occupazionale, nonché di migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si ritiene opportuno perseguire delle politiche finalizzate alla riduzione dell'orario di lavoro effettivo.
- Va rivisto il funzionamento della Banca Ore, garantendo la piena fruizione di tali permessi, riducendo la soglia minima della fruibilità, attualmente attestata a 90 ore, e prevedendo anche la possibilità, per il lavoratore, di fruire di ore a debito. Inoltre, va garantita la massima trasparenza sia rispetto alla spettanza maturata sia rispetto alla scadenza della stessa.
- Nell'esposizione del turno definitivo del personale turnista va garantito un preavviso di almeno 10 giorni.

- **Trasferte**

- Viste le criticità ancora presenti rispetto a questo istituto contrattuale, si ritiene inevitabile rivedere la normativa per il personale non turnista.

- Le dinamiche dei costi di gestione del trasporto privato impone la necessità di rivedere il rimborso chilometrico e la copertura assicurativa kasko in caso di utilizzo dell'autovettura personale.

- **Smart working**

Alla luce anche delle recenti novità normative, si ritiene opportuno introdurre questo strumento nel CCNL, definendo conseguentemente un accordo quadro attuativo.

- **Provvedimenti disciplinari**

Al fine di bilanciare e rendere più trasparente e funzionale il capitolo relativo a provvedimenti disciplinari, si ritiene opportuno:

- Inserire a titolo esemplificativo le casistiche e le relative sanzioni, anche in riferimento alla violenza di genere e al mobbing; a tale proposito, va definito, entro questa vigenza contrattuale, il regolamento già previsto dal precedente rinnovo.
- Regolamentare la richiesta di risarcimento esercitata dalle Società in caso di danni perpetrati dal lavoratore ai beni della stesse, ipotizzando anche la possibilità di introdurre, a tale proposito, una copertura assicurativa.
- Introdurre un limite di tempo entro il quale le Società possono effettuare la contestazione disciplinare, rispetto a quando è accaduto il fatto contestato.
- Rivedere gli attuali termini temporali per l'erogazione della sanzione.

- **Salute e Sicurezza**

Alla luce dell'elevata esposizione al rischio che caratterizza alcune attività del settore, con ovvio riferimento a quelle effettuate in presenza di traffico, è quanto mai opportuno rivedere alcuni aspetti relativi alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nei seguenti termini:

- Nell'ambito della Consulta Nazionale da istituire, vanno definite delle linee guida comuni per l'individuazione del vestiario e dei DPI più idonei rispetto alle lavorazioni svolte.
- Sia a livello aziendale, sia a livello di settore, al fine di avere contezza dei fenomeni ed individuare eventuali ambiti di intervento, vanno costituite delle banche dati inerenti gli infortuni avvenuti e mancati riguardanti tutte le attività presidiate direttamente dalle azienda o in appalto.
- A livello aziendale vanno effettuate analisi condivise con gli RLS in tema di stress da lavoro correlato, al fine di condividere le opportune determinazioni utili a prevenire le patologie ad esso collegate.
- A livello aziendale vanno istituiti degli appositi sportelli finalizzati alla raccolta di segnalazioni inerenti atti di discriminazione/mobbing/molestie, garantendone l'anonimato.

- Incremento delle ore di agibilità sindacale per gli RLS.
- Introdurre la figura del RLS di “filiera”, con riferimento alle lavorazioni svolte in appalto in presenza di traffico.
- Prevedere 2 ore aggiuntive, ogni anno, di assemblea retribuita da dedicare esclusivamente ai temi della sicurezza e della salute.

- **Appalti**

Tale aspetto, che caratterizza buona parte delle attività svolte da diverse Società concessionarie, anche alla luce delle novità normative introdotte, necessita di un deciso intervento che porti ad una sua regolamentazione più stringente, mediante:

- Un più stringente il controllo sulle aziende appaltatrici, relativamente alle condizioni di lavoro (economiche e normative e, in particolare, di sicurezza e salute).
- L’ introduzione dei riferimenti al protocollo di intesa sottoscritto dal MIT (Soggetto concedente) e le Organizzazioni Sindacali dei trasporti e dell’edilizia.
- L’introduzione una clausola sociale e il confronto sindacale obbligatori per i cambi di appalto.

- **Welfare e Diritti**

- Recepimento della legge 30 novembre 2017, n. 179.
- Estensione, a tutto il personale, della copertura legale attualmente prevista solo per i quadri (es: RUP e DEC).
- Esenzione della reperibilità per gravi patologie che richiedono terapie salvavita e stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67%. (Gazzetta Ufficiale n. 16 del 21 gennaio 2016 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute).
- Nell’ambito delle patologie già normate dal CCNL (etilismo, tossicodipendenza, ecc.), va inserita anche quella legata alla ludopatia.
- Introdurre la possibilità di adesione al Fondo Pensione di categoria con solo una quota di TFR maturando anche per i dipendenti di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.
- Introdurre la possibilità, per tutti i dipendenti, di destinare al Fondo Pensione di categoria anche il TFR maturato.
- Definizione di una Polizza Sanitaria di settore.

- **Formazione**

Alla luce della trasformazione e delle innovazioni tecnologiche già avvenute e facilmente prevedibili per i prossimi anni, la possibilità che le aziende riescano a stare



sul mercato non può prescindere da massicci investimenti in termini di formazione delle risorse umane, quindi:

- Il CCNL deve dare degli indirizzi rispetto agli accordi aziendali per la formazione finanziata, affinché siano incentrati sulla professionalità, sulla riqualificazione professionale e su salute e sicurezza, privilegiando l'utilizzo, per l'erogazione della formazione, delle risorse interne caratterizzate da un elevato back-ground esperienziale.
- E' opportuno introdurre sistemi di certificazione della formazione ricevuta.

- **Parte economica**

Le dinamiche tariffarie del settore, i risultati di bilancio conseguiti da tutte le Società del settore, abbinate alla necessità di salvaguardare, nel suo complesso, il potere di acquisto delle retribuzioni, consentono di conseguire un rinnovo del CCNL di settore qualificante dal punto di vista economico; a tale proposito, si individuano i seguenti ambiti di intervento:

- Incremento dei minimi tabellari.
- Revisione di alcune indennità, sia dal punto di vista normativo (destinatari), sia dal punto di vista dei valori economici.
- Incremento, per tutti i dipendenti, del contributo obbligatorio aziendale destinato alla Previdenza Complementare.
- Incremento del contributo a carico delle aziende destinato alla Polizza Sanitaria.
- Previsione di una quota di servizio a carico dei lavoratori del settore non iscritti alle Organizzazioni Sindacali alla data della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.
- Per il personale Part Time e per il personale FTH, vanno eliminate tutte le differenze retributive esistenti rispetto al personale Full Time.

- **Decorrenza e durata**

- Il CCNL avrà decorrenza 1 gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021, ferma restando la sua validità fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo di rinnovo.
- In caso di mancato rinnovo nei tempi stabiliti, scatterà la clausola di salvaguardia economica già prevista dal vigente CCNL.