



*Ipotesi di Piattaforma
Per la Costituzione del
CCNL della VIABILITA'*

**Per la Qualita'
dei Servizi
e la Tutela dei Diritti**

Premessa

La crisi che ha investito le economie mondiali ha prodotto una forte riduzione delle risorse pubbliche da destinarsi agli investimenti per le infrastrutture, sia in termini di nuove realizzazioni sia in termini di manutenzioni, ed una contrazione importante anche relativamente alla domanda di mobilità delle persone e delle merci

Il Paese, quindi, si troverà di fronte a due necessità: la prima riavviare la crescita economica, la seconda trovare un nuovo equilibrio tra crescita economica ed ambiente, disegnando lo sviluppo possibile per il nostro Paese.

In tale ambito un ruolo fondamentale per entrambe le necessità sarà giocato dal settore delle infrastrutture viarie, colonna portante del sistema trasportistico italiano.

Il settore è caratterizzato da una frammentazione notevole dei gestori della rete stradale ed autostradale, con la presenza di soggetti pubblici e privati che hanno disegnato modelli organizzativi differenti e, alcune volte, inconciliabili, in presenza di una spinta politica più generale rivolta maggiormente alla realizzazione delle grandi opere rispetto alla effettuazione della manutenzione. Un volano quest'ultimo che, se efficacemente utilizzato, potrebbe fornire un valido contributo alla ripresa economica del Paese, oltre che migliorare i livelli di sicurezza sulle strade producendo risparmi sociali enormi.

Lo sviluppo di questi assetti produttivi ha messo in discussione gli impianti contrattuali (Anas ed Autostrade) esistenti, con una sempre più ridotta platea di lavoratori e di attività coperte dai contratti collettivi di lavoro.

Le stesse imprese che hanno applicato una moltitudine di contratti hanno trovato un limite nelle loro potenzialità produttive e nella capacità di fornire servizi ad alto valore qualitativo per i cittadini.

Con questi presupposti il sindacato si trova nelle condizioni di passare da una capacità di gestione "ordinaria" della sua funzione di rappresentanza in un ambito strutturato, ad una fase di riaffermazione dei diritti del lavoro attraverso un nuovo equilibrio finalizzato a ricomporre la frammentazione del settore e l'elevato livello di precarizzazione dei rapporti di lavoro.

In altre parole si tratta di riaffermare il ruolo centrale che il "lavoro" deve assumere in questa grande fase di cambiamento, partendo dalla considerazione che il sindacato non condividerà mai, e mai potrà accettarla, l'idea – purtroppo assai diffusa – secondo la quale il lavoro ed i lavoratori sono un costo e non una risorsa per lo sviluppo del settore.

Per questi motivi si propone di avviare, anche alla luce del protocollo siglato tra Anas, Federreti e Fise da un lato e dalle OO.SS dall'altro in data 25 novembre 2008, un profondo processo di ridefinizione degli assetti contrattuali del settore, che assuma come obiettivo la ricomposizione del lavoro e l'estensione di una griglia di diritti fondamentali a tutti i lavoratori coinvolti nella progettazione, controllo dell'esecuzione e gestione delle infrastrutture viarie.

Il contratto dovrà quindi prevedere un patto tra i sottoscrittori del contratto che impegni le aziende all'applicazione dello stesso nei confronti dei lavoratori coinvolti nelle attività definite tra le parti, sia direttamente sia nel caso di utilizzo di appalti e/o forniture dei diversi servizi.

Solo con una partecipazione consapevole del lavoro sarà infatti possibile concretizzare un processo che contribuisca a migliorare la qualità del servizio offerto dal settore viabilità, considerando di particolare rilievo quelli rivolti direttamente alla sicurezza stradale e scongiurando nel contempo la precarizzazione dei rapporti di lavoro od il ricorso a pratiche di dumping contrattuale.

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-compartimento /territoriale; 2) l’individuazione di ambiti di interlocuzione a livello di Gruppo, in ragione della struttura finanziaria e/o imprenditoriale di alcune aziende; c) 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 d) 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. applicare 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; 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 per coloro che sono già alle dipendenze di aziende della filiera;
- e. operare per la piena attuazione degli interventi previsti dal d.lgs 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. ridefinire con certezza normativa e contrattuale la centralità del rapporto a tempo pieno ed indeterminato, attraverso un percorso di armonizzazione delle normative esistenti in materia di rapporto di lavoro, ;
- 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.

- j- 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-

CAMPO DI 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:

- o 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.
- o Sperimentazione, ricerca, progettazione e rilascio certificazioni legate alla qualità, all'efficienza e alla sicurezza delle infrastrutture stradali.
- o Attività ispettive/controllo esercitate sulle Società controllate e sulle concessionarie.
- o Gestione, manutenzione e promozione dei servizi tecnologici applicati alla gestione della rete viaria;
- o 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.
- o 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.

Si dovranno 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 compensare 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.

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, nel rispetto del miglioramento delle condizioni di lavoro e dello sviluppo professionale.

Le relazioni devono articolarsi in diverse fasi che prevedano un livello di informazione preventiva, di consultazione e verifica, di 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.

Inoltre, appare opportuno istituire un Osservatorio, da finalizzare alle attività di studio, ricerca e monitoraggio del settore nonché alla promozione di percorsi di formazione continua, nonché di scambio e condivisione di buone prassi in materia di salute e sicurezza nel lavoro e di azioni positive per l'accrescimento di pari opportunità per le lavoratrici del settore.

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 anche 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 generali e su aspetti 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 pariteticità;
- g) la disciplina del rapporto di lavoro e degli 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) l'individuazione dei “Gruppi” aziendali di riferimento contrattuale
- m) le pari opportunità, mobbing, molestie sessuali,
- n) le tutele in generale (maternità, tossicodipendenze, etc.)
- o) la salute e sicurezza nel lavoro
- p) la previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa
- q) il 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) il 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.)

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, quali 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 garantita 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 delle delega di adesione da parte del dipendente.

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 esclusivamente 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;
- il 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.
- la 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)
- l'individuazione/revisione/implementazione dei profili professionali, tenendo conto delle nuove e diverse capacità organizzative e degli aggiornamenti normativi e professionali intervenuti.
- la 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.

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.

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 a 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) il part – time, definendone quantitativi massimi e modalità di effettuazione della prestazione;
- d) il 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 utilizzare tale tipologia;
- e) il lavoro somministrato, attraverso la definizione delle forme, del tempo, delle limitazioni e delle casistiche di utilizzo;
- f) i contratti di apprendistato, definendone profili e contenuti formativi;

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 nel quale effettuare tale confronto

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 e introducendo il principio secondo cui ogni forma di flessibilità richiesta dall'Azienda debba prevedere 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

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 è 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 considerata 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.

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 per i portatori di handicap ed i loro familiari anche in applicazione della legge 104

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 l'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.

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.

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.

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.

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 legali e riconosciuti 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.

TRASFERTE

Per le 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

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.

QUADRI

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

- a) Il monitoraggio dell'articolazione dell'orario di lavoro dell'area quadri, definendone limiti, modalità retributive o di recupero
- 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) l'attivazione di progetti di sviluppo professionale e di carriera nel rispetto delle pari opportunità

ASSISTENZA SANITARIA E PREVIDENZA COMPLEMENTARI

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 al Servizio Sanitario Nazionale. 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.

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

1) presso ciascuna azienda o gruppi di aziende correlate siano costituiti Comitanti 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).

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 alla 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 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 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 (Rlsa).

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.

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.

PARTE ECONOMICA

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), da corrispondersi rispettivamente nei mesi di dicembre e giugno di ciascun anno solare, prevedendo la loro corresponsione in 12mi, in proporzione ai mesi di servizio prestati.

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

Il CCNL dovrà disciplinare inoltre gli istituti legati alle diverse tipologie di attività (maggiorazioni per lavoro straordinario, lavoro notturno, etc.....)

AUMENTI ECONOMICI

Si chiede per il triennio 1 gennaio 2009 - 31 dicembre 2011, anche in considerazione della necessità di effettuare il pieno recupero del potere di acquisto dei salari, un aumento delle retribuzione mensile al parametro medio di 180 euro.

Le parti si incontreranno all'inizio del 3° anno di vigenza del CCNL per verificare eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata. Eventuali scostamenti andranno erogati nel terzo anno di vigenza contrattuale.

FILT-CGIL

Segreteria Nazionale

REGOLAMENTO E PROCEDURE PER LA CONSULTAZIONE SULL'IPOTESI DI PIATTAFORMA E PER LA DEFINIZIONE DELLA PIATTAFORMA PER IL CCNL DELLA VIABILITA'



1. Le Segreterie regionali definiranno il calendario delle assemblee da tenere nei luoghi di lavoro; provvederanno a diffondere l'ipotesi di piattaforma tra i lavoratori/lavoratrici in modo tale che l'informazione sia data preventivamente alle assemblee stesse. Va diffuso tra i lavoratori/lavoratrici anche il presente testo relativo alle regole e procedure di consultazione sull'ipotesi e per la definizione della piattaforma.
Le Segreterie territoriali e/o regionali potranno preventivamente convocare attivi dei delegati/delegate e dei quadri per illustrare la piattaforma, il regolamento e le procedure di consultazione
2. Le assemblee sono chiamate a discutere l'ipotesi di piattaforma e a sottoporla a votazione prevedendo le seguenti espressioni di voto: favorevoli, contrari, astenuti. Le proposte di emendamenti potranno essere avanzate dai lavoratori/lavoratrici esclusivamente in sede di assemblea.
Gli emendamenti per essere approvati dovranno ricevere il 50% + 1 di voti dei partecipanti al voto.
Dovranno essere registrati i voti: favorevoli, contrari e astenuti sull'ipotesi e le relative percentuali rispetto ai votanti, nonché i voti e le percentuali che ciascun emendamento presentato, anche se non approvato, ha ricevuto. Ciò ai fini del conteggio dei voti che ciascun emendamento riceverà complessivamente nella Regione per la sua eventuale presentazione all'assemblea nazionale dei quadri e delegati, così come di seguito indicato.
Tutti gli emendamenti sottoposti a votazione, approvati o meno, con i relativi voti e percentuale rispetto ai votanti presenti dovranno essere chiaramente formulati con riferimento al testo dell'ipotesi di piattaforma ai fini di una rigorosa individuazione delle proposte.
3. Durante le assemblee, possono essere presentati, inoltre, ordini del giorno, osservazioni che non abbiano carattere di emendamento.
Solamente il verbale conclusivo dell'assemblea fa fede delle votazioni e questo va compilato secondo la scheda fac-simile allegata. A conclusione delle assemblee si registreranno, sulla base dei verbali delle assemblee, gli esiti della votazione nella azienda o unità produttiva:
 - a) il numero dei voti favorevoli, contrari, astenuti sull'ipotesi complessiva della piattaforma,

- b) le percentuali rispetto ai partecipanti al voto,
- c) il numero dei voti rispetto a ciascun emendamento presentato, sia se approvato o meno, e
- d) le percentuali di voti di ognuno degli emendamenti approvati nelle assemblee rispetto ai partecipanti al voto

Al fini della verifica del quorum necessario per presentare gli emendamenti all'attivo nazionale (quorum che va calcolato secondo le indicazioni di seguito indicate) vanno presi in considerazione solamente gli emendamenti che in ciascuna assemblea sono stati approvati.

Tra gli emendamenti approvati nelle assemblee saranno assunti per essere sottoposti a votazione all'attivo nazionale, solamente gli emendamenti che avranno ricevuto il 25% di voti dei partecipanti al voto nell'ambito di ciascuna Regione.

Ai fini del conteggio dei voti e della verifica del quorum (25%) necessario per l'attivo nazionale sono considerati validi oltre i voti espressi dall'assemblea che ha approvato l'emendamento anche i voti che quello stesso emendamento ha ricevuto, se presentato in altre assemblee, indipendentemente dalla sua approvazione (ripescaggio dei voti su ogni emendamento approvato nelle assemblee).

Gli emendamenti di carattere "quantitativo" che si differenziano sull' "entità" delle proposte, pur se riferite allo stesso titolo, vanno considerati diversi e quindi rispetto ai voti ricevuti sono considerati ciascuno a sé stante, non possono pertanto né essere unificati, né sommati, né portati a sintesi.

Le Segreterie regionali, in sede di valutazione dei dati, possono unificare gli emendamenti approvati dalle assemblee di carattere qualitativo-normativo che, chiaramente e inequivocabilmente siano simili e omogenei, anche se formulati diversamente. In questo caso possono essere sommati i voti ricevuti da ciascun emendamento, fermo restando i criteri di cui sopra per il calcolo del quorum necessario per l'assemblea nazionale (voti ricevuti e ripescaggio per ciascuno degli emendamenti).

In questo caso se realizzato il quorum necessario (25%) le Segreterie regionali formuleranno il nuovo emendamento unificato da sottoporre al voto dell'attivo nazionale.

La registrazione dei dati della consultazione di ogni azienda-unità produttiva dovrà essere trasmessa alla Segreteria nazionale immediatamente e tempestivamente, in forma scritta e secondo il verbale fac-simile. Esclusivamente tale verbale fa testo per la validazione ai fini dell'attivo nazionale.

A fronte di una inadempienza del regolamento e delle procedure indicate per la validazione degli emendamenti, o per la registrazione dei voti sulla ipotesi, ai fini dell'attivo nazionale la Segreteria nazionale considererà validi per la consultazione i verbali delle assemblee che dovranno pertanto essere inviati alla segreteria stessa.

Le Segreterie regionali daranno adeguate e tempestive informazioni ai delegati/delegate e ai lavoratori/lavoratrici sull'esito della consultazione effettuata nel territorio.

4. I risultati della consultazione Regionale, redatti secondo i verbali fac-simile allegati, dovranno essere trasmessi alla Segreteria nazionale inderogabilmente ENTRO IL 19 FEBBRAIO 2010, ore 12.00.

5. Nel caso un emendamento raggiunga a livello nazionale il 50% + 1 dei voti dei partecipanti alle assemblee, verrà automaticamente inserito nella piattaforma per il rinnovo contrattuale.

5.1 L'attivo nazionale dei quadri e dei delegati/delegate è l'istanza che ha il compito di approvare la piattaforma rivendicativa definitiva. La piattaforma si approva con il 50% + 1 dei voti dei delegati/delegate e dei quadri presenti alla votazione.

5.2 Gli emendamenti da sottoporre al voto dell'attivo nazionale sono esclusivamente quelli espressi dalla consultazione dei lavoratori/lavoratrici nelle assemblee e validati nelle aziende/unità produttiva secondo i criteri ed il quorum stabiliti per essere votati all'attivo nazionale (25% dei voti dei consultati di ogni Regione calcolati come indicato nei punti precedenti).

Pertanto non potranno essere proposti in sede di attivo nazionale nuovi e diversi emendamenti.

La Segreteria nazionale, in sede di presentazione e di votazione degli emendamenti, con specifica motivazione a fronte di emendamenti diversi sugli stessi punti della piattaforma potranno avanzare per sottoporla a votazione una proposta di sintesi di unificazione e di mediazione, fermo restando il diritto dei proponenti di ogni singolo emendamento e dell'attivo ad accettarla o meno e quindi, in caso negativo, l'obbligo a sottoporre a votazione l'emendamento secondo modalità definite dal regolamento dell'attivo.

Il regolamento per lo svolgimento dei lavori dell'attivo e per le procedure di voto saranno stabilite dall'attivo stesso su proposta della Segreteria nazionale.

I partecipanti al voto all'attivo nazionale del 22 e 23 febbraio, saranno muniti di apposita delega nominativa valida per il riconoscimento e per la votazione.

6. Gestione della vertenza. La gestione diretta della trattativa è affidata alla Segreteria nazionale unitamente ad una delegazione delle strutture. Durante la fase del negoziato verrà valutata, a seconda dell'andamento dello stesso, l'opportunità di momenti più ampi di verifica ed i relativi livelli.

La Segreteria nazionale e la delegazione di cui sopra procederanno alla sigla dell'ipotesi di accordo valutando a quel momento l'eventuale necessità di consultazione preventiva sulla base dei risultati conseguiti ed il loro rapporto con la piattaforma rivendicativa.

L'ipotesi di accordo verrà poi sottoposta al referendum dei lavoratori/ lavoratrici.



CONSULTAZIONE SULL' IPOTESI DI PIATTAFORMA PER LA REALIZZAZIONE DEL CCNL PER I LAVORATORI/LAVORATRICI DELLA VIABILITA'

VERBALE DI ASSEMBLEA

Azienda/Società..... Unità produttiva.....N° dipendenti.....

Presenti: p. La FILT-CGIL..... Presidente.....

Numero partecipanti al voto.....

EMENDAMENTI	VOTI SUGLI EMENDAMENTI							
	Favorevoli		Contrari		Astenuti		Approvato	Respinto
	n. Voti	%	n. Voti	%	n. Voti	%	n. Voti	n. Voti
Emendamenti presentati dai lavoratori/lavoratrici sottoposti a votazione								
1. _____								
2. _____								
3. _____								

IPOTESI DI PIATTAFORMA

Favorevoli		Contrari		Astenuti	
n. Voti	%	n. Voti	%	n. Voti	%

Osservazioni - Ordini del giorno n. (ALLEGATI)

Validazione del verbale

Data.....

Il Presidente





CONSULTAZIONE SULL'IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I LAVORATORI / LAVORATRICI DELLA VIABILITA'

Verbale riepilogativo della Regione

Sulla base dei dati registrati nei verbali riepilogativi dei territori di si dà atto che nella Regione hanno partecipato al voto n°..... lavoratori/lavoratrici.

I risultati sono i seguenti:

Ipotesi di piattaforma:

- Favorevoli.....% su votanti.....
- Contrari..... % su votanti.....
- Astenuti % su votanti.....

Emendamenti

Sono considerati validi per essere presentati all'Attivo Nazionale dei Quadri e dei Delegati/delegate n°..... Emendamenti (si riporta il testo in allegato al verbale con i rispettivi voti complessivamente percepiti nella Regione).

Eventuali documenti/o.d.g. definiti nell'attivo regionale dei quadri e dei delegati/delegate sono allegati al verbale.

data.....

FILT-CGIL REGIONE

