

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL PERSONALE DIPENDENTE DA

imprese esercenti, anche se gestite in forma cooperativistica, separatamente o promiscuamente, attività di autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, servizi turistici, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, ingrassaggio automezzi e prevalentemente attività di autofficina, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate.

2009-2012



Premessa

Lo scenario generale nel quale si rinnoverà il prossimo ccnl è molto complesso.

La contrattazione collettiva nazionale non potrà ignorare la più grave crisi economica e finanziaria globale che stiamo attraversando.

Il settore, pur avendo risentito meno di altri della crisi, è stato comunque coinvolto in processi di riorganizzazione e ristrutturazioni

In questa situazione di criticità generale è necessario ribadire l'importanza del contratto nazionale come strumento di garanzia di diritti e di tutele uguali per tutti,

e garantire i lavoratori dalla perdita del potere d'acquisto e dalla costante erosione dei salari.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vuole essere, inoltre, l'occasione per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel processo di sviluppo della filiera dell'autonoleggio a qualificare le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dei servizi svolti e valorizzazione del lavoro e delle professionalità presenti nel Settore.

A fronte di ciò chiediamo interventi specifici su:

Relazioni sindacali e contrattazione di II livello

Il mutato scenario politico ed economico, i processi di ristrutturazioni che stanno sempre più interessando le aziende del settore, impongono di **rafforzare e ridisegnare** il sistema di Relazioni Industriali.

Le relazioni tra le parti devono tendere ad un coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori ed assegnare un significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione, sull'andamento occupazionale e sulla qualità del lavoro.

Vi è la necessità di **ridefinire i Livelli di Relazione**, di Confronto e di Contrattazione, definendo in maniera univoca le materie che competono ad ogni livello: territoriale, aziendale e/o di unità produttiva, partendo da un potenziamento delle norme e delle procedure svolte a livello nazionale per meglio garantire i livelli periferici ai quali assegnare compiti di gestione e verifica delle intese raggiunte, potenziando le materie previste nella contrattazione di secondo livello, in direzione di condizioni di miglior favore, con un rafforzamento della contrattazione a livello territoriale, aziendale e di unità produttiva, riconfermando e **ridando ruolo attivo alle RSU/RSA**, con la valorizzazione degli ambiti di competenza.

Viste le difficoltà spesso riscontrate ad esigere il rispetto, degli accordi sottoscritti, si evidenzia la necessità di introdurre un meccanismo che li renda esigibili. Ciò vale per tutti i livelli con particolare attenzione alla **contrattazione di 2° livello** le cui materie vanno implementate e particolareggiate, rendendo certi ed esigibili gli argomenti ivi previsti.

Si ritiene inoltre di dover rivedere il meccanismo del **Premio di Risultato** ritenendo quello attuale non più adeguato e renderlo esigibile per tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore, a questo proposito si richiede di prevedere nel ccnl un istituto di compensazione permanente da corrispondere in caso di mancata distribuzione in sede aziendale.

Formazione

La formazione, nel settore dell'autonoleggio, è uno strumento indispensabile per accrescere continuamente le conoscenze, coerentemente con l'evoluzione e l'innovazione dei processi lavorativi e tecnologici.

La globalità dei mercati richiede un continuo arricchimento e mutamento delle competenze nonché l'esigenza irrinunciabile di adeguare ruoli e posizioni.

L'evoluzione culturale, professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, costituisce l'elemento chiave di sviluppo e di crescita delle imprese e dei lavoratori e a tal fine si concorda di definire un sistema di regole e obiettivi comuni.

Si ritiene indispensabile che la formazione **sia continuativa, sistematica e generalizzata e che si persegua la prassi di condivisione delle necessità formative.**

In particolare sarà necessario rendere effettivamente operativi:

- Progetti formativi finalizzati al personale **neo-assunto** al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda
- Progetti formativi rivolti alla **generalità del personale**, per consentire un apprendimento permanente ed un aggiornamento professionale con particolare riferimento alle modifiche organizzative e per innovazioni tecnologiche, per contrastare l'obsolescenza delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori e aumentarne la professionalità.
- Progetti formativi in tema di **prevenzione e sicurezza** indirizzati alla generalità del personale.
- Progetti finalizzati all'ampliamento/ modifica delle conoscenze e competenze delle risorse, per opportunità di **reimpiegabilità**; si tratta di costituire un "bagaglio" di base, tale da facilitare l'allargamento/arricchimento di conoscenze e competenze riferite a processi più complessi, nonché la capacità di lavorare in contesti diversi. La reimpiegabilità dovrà essere

considerata una possibilità di risposta alle problematiche occupazionali conseguenti alla revisione dei processi o alle modifiche negative del mercato dei prodotti e servizi.

Per rendere effettivo questo percorso appare opportuno istituire un **Osservatorio** con ruolo di indirizzo e di analisi dei fabbisogni formativi, che svolga un'azione di progettazione settoriale a livello nazionale e agevoli la diffusione di progetti di formazione nel territorio e nelle aziende.

La formazione e la riqualificazione, in particolare per i lavoratori in cassa integrazione o in mobilità, è obiettivo prioritario nel momento attuale.

L'attivazione di un tale percorso è utile per definire un progetto formativo straordinario, che punti a favorire un'uscita positiva dalla presente fase congiunturale.

Un utile strumento per la registrazione di tutte le azioni formative (formazione d'ingresso, continua, congiunta, ecc.) potrebbe essere "il libretto formativo del lavoratore".

Mercato del lavoro e occupazione

Nella attuale situazione di gravi crisi, al fine di difendere l'occupazione e tutelare le conoscenze professionali dei lavoratori, si richiede **il blocco dei licenziamenti** per un anno per tutte le tipologie di lavoro, assumendo l'impegno delle Parti al ricorso al sistema complessivo di ammortizzatori sociali e all'attuazione di scelte alternative al licenziamento.

Inoltre è necessario regolamentare diversamente l'utilizzo dei **contratti a termini**, diminuendone la percentuale di utilizzo e **l'apprendistato professionalizzante**.

Diritti

A consolidamento e difesa dei diritti collettivi e individuali delle lavoratrici e lavoratori si richiede:

- Agevolazione per **la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**: part-time, congedi per la formazione, flessibilità negli orari, permessi per eventi e cause particolari, banca ore.
- Un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del **100% della retribuzione** per tutto il periodo di assenza anticipata e obbligatoria **per maternità**
- La possibilità di poter usufruire di aspettative non retribuite per partecipare a progetti di **volontariato e cooperazione nazionale ed internazionale**.
- Uno specifico **allungamento del periodo di conservazione del posto in caso di malattia lunga e di particolare patologie**. Tra l'altro si richiede che venga data informazione preventiva, per assenze in caso di malattia, con almeno un mese di anticipo della scadenza del periodo di comporta.

Diritto di sciopero

Va ricercata una nuova intesa sul diritto di sciopero che espliciti con chiarezza le regole da applicare.

Sicurezza ed ambiente di lavoro

Al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro si richiede di ampliare la normativa esistente con i seguenti punti:

- **Elevare il numero delle ore annue** a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza
- Considerando la formazione quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, vanno individuati nel ccnl **minimi formativi da introdursi per le diverse figure** e, in particolare, per i lavoratori/lavoratrici di prima occupazione.
- Istituzione del **libretto formativo** sia per i lavoratori che per gli Rls sul quale registrare tutti i corsi obbligatori e facoltativi in materia di salute, sicurezza e ambiente.

Classificazione

L'implementazione di nuove tecnologie, la necessità di fornire sempre più servizi all'utenza, lo sviluppo di piattaforme multimediali, i processi di riorganizzazione messi in atto dalle aziende, hanno fatto sì che le attività lavorative all'interno del settore abbiano subito un'evoluzione che trova, in alcuni casi, un difficile riscontro nell'attuale sistema classificatorio .

A fronte di questo, bisogna compiere un lavoro di **rivisitazione e verifica della classificazione**, individuando i profili professionali che devono essere aggiunti, modificati, uniformati e, qualora dovessero risultare obsoleti, eliminati. E' necessario, poi, effettuare una verifica puntuale sulla corrispondenza tra quanto previsto dal sistema classificatorio del Ccnl ed i reali inquadramenti adottati dalle imprese.

Orario di Lavoro

La direttiva 93/104/CE prevede alcune prescrizioni minime in materia d'orario di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza ed alla tutela della salute dei lavoratori, per quanto riguarda i periodi di riposo quotidiano e settimanale, di pause, di ferie nonché relativamente ad aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni, dei ritmi di lavoro.

Tale direttiva è stata recepita in Italia con la legge n. 66/03 e come ogni norma, ha una valenza di carattere generale e solo in parte riesce a cogliere le differenze esistenti tra un lavoro e l'altro; anche per questo alcune modalità d'applicazione sono demandate ai contratti collettivi di lavoro e, in mancanza, a successive specifiche norme amministrative.

Il principio generale deve essere quello di un lavoro correlato alle esigenze produttive senza sacrificare le condizioni fondamentali del lavoratore.

Occorre quindi, se necessario, rivedere alcuni aspetti normativi presenti nel contratto ed aggiornarlo in base alla nuova disciplina, fermi restando naturalmente i limiti già previsti nel Ccnl.

Occorre precisare, alla luce del D. Lgs 66/03, la regolamentazione delle modalità di prestazione del lavoro straordinario è demandata alla contrattazione aziendale anche al fine di individuare le esigenze tecnico organizzative che ne ammettono il ricorso.

Il D.Lgs n.234/07, di attuazione della direttiva 2002/15/CE, ha dettato nuove regole circa l'orario di lavoro dei " lavoratori mobili" intendendosi per tali le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto alle dipendenze di imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea che partecipano ad attività di autotrasporto di persone e merci su strada contemplate dal regolamento CE 561/06 o dall'accordo europeo AETR.

Il CCNL dovrà pertanto curare l'armonizzazione tra l'attuale normativa e le nuove regole al fine di evitare che vi siano erronee applicazioni sulla durata media e massima della prestazione e sugli obblighi di certificazione datoriale.

Ticket – Indennità' - Trasferte

Le indennità, ferme da circa 10 anni, sono da ritenersi strumenti datati, così come sono strutturate, per retribuire prestazioni richieste ai lavoratori, pertanto si ritiene necessaria la ricerca di nuovi meccanismi che vadano a retribuire il disagio o la prestazione data in più.

Assistenza sanitaria integrativa

Sulla linea delle sempre più diffuse esperienze negli altri settori istituire un sistema per garantire a **tutti i lavoratori del settore l'assistenza sanitaria, integrante e non sostitutiva del sistema pubblico e del Servizio Sanitario Nazionale.**

Un istituto in grado di garantire un livello minimo di prestazioni per tutti gli aderenti al Ccnl a partire dai soggetti più deboli, tenendo conto al contempo delle diverse e positive esperienze maturate in diverse aziende.

Clausola sociale

Le OO.SS riconfermano la valenza strategica del mantenere all'interno delle aziende le attività oggi presidiate, avviando specifiche iniziative che favoriscano la possibilità di **recuperare quelle oggi esternalizzate**.

Assume rilevante importanza il tema degli Appalti e delle Cessioni di rami d'azienda. Occorre individuare un percorso negoziale che affronti, in direzione del loro recupero all'interno della organizzazione aziendale, le attività oggi svolte in appalto e quelle che si affacciano nell'ambito del campo di applicazione del ccnl e che devono trovare una loro collocazione nel contratto.

Il contratto deve prevedere che le procedure di esternalizzazione delle attività siano precedute dal confronto con le OO.SS..

Tale materia deve maturare da mera informativa a confronto preventivo soprattutto per definire oggettivamente ed in maniera condivisa, il concetto di "autonomia funzionale" che deve essere preesistente alla decisione di cessione del ramo

Nei processi di "cessione di ramo" bisogna riconoscere una clausola sociale determinante **l'obbligo per il beneficiario, il subentrante, l'appaltatore di garantire l'attività occupazionale e il mantenimento dei diritti acquisiti** (normativi ed economici).

Inoltre vi deve essere un patto tra tutti i soggetti firmatari che impegni le aziende **all'applicazione del CCNL** stesso nei confronti del lavoratrici e lavoratori coinvolti nelle attività sia direttamente sia nel caso di utilizzo di appalti e/o fornitura di servizi.

Incrementi salariali

Si richiede per il triennio 1 luglio 2009- 31 giugno 2012, anche in considerazione della necessità di effettuare il pieno recupero del potere di acquisto dei salari e quello relativo al periodo di vacanza contrattuale intercorso, un aumento della retribuzione mensile al parametro medio di 165 euro.

Le parti si incontreranno all'inizio del III anno di vigenza del Ccnl per verificare eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata ed eventualmente definiranno tempi e modi di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti.

Infine, occorre vincolare in maniera dettagliata la tempistica del rinnovo del Ccnl e dei contratti aziendali.

Il settore infatti, è caratterizzato da un eccessivo periodo di vacanza contrattuale che influisce negativamente sul potere d'acquisto dei salari.

Pertanto, il rinnovo contrattuale dovrà definire procedure automatiche in grado di intervenire sui minimi contrattuali nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza definita dalle parti.

Stesura del testo

In considerazione dell'ampio periodo di tempo trascorso dalla stesura dell'ultimo testo del CCNL e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro succedutesi fino a oggi, si rende necessaria la stesura di un testo unico e la diffusione di esso a tutti i lavoratori.