

Piattaforma rinnovo CCNL 2002-2005

FILT CGIL - FIT CISL - UILANAS Segreterie Nazionali

Piattaforma per il rinnovo del CCNL 2002-2005

1. Premessa

1. Filt Cgil, Fit Cisl e UilAnas, nel presentare la piattaforma per il rinnovo del CCNL intendono precisare che la costruzione della stessa ha coinvolto tutti i lavoratori ed è stata approvata nella riunione degli Organismi Unitari Nazionali del 2 luglio 2002.

2. Scenario di riferimento

1. Il processo di decentramento amministrativo previsto dalla legge "Bassanini" ha determinato il passaggio di gran parte della rete stradale alle Regioni e agli Enti locali, che provvedono alla gestione in proprio oppure attraverso Organismi, Enti o Società di capitali.

2. La normativa vigente prevede che l'Anas possa svolgere anche un ruolo di collaborazione o di service, mediante accordi o partecipazione a società miste, con i medesimi soggetti.

3. E', pertanto, necessario prevedere che i destinatari di tale contratto non siano esclusivamente i dipendenti dell'Ente ma, sulla scorta d'iniziativa anche di tipo territoriale, diventino anche altri soggetti.

4. E' opportuno, inoltre, considerare che il rinnovo di tale contratto, si colloca in uno scenario, in cui mancano ancora precisi riferimenti di tipo organizzativo e che, successivamente allo stesso decentramento amministrativo, stenta a configurarsi, da parte dell'Ente, una proposta per la definizione di un modello congeniale agli obiettivi ed ai programmi di attività rispondenti alla missione affidata legislativamente all'Ente.

5. E', comunque, importante ritenere che tale contratto possa e debba perseguire, in alcune sue parti, una forma di coordinamento, anche di tipo complementare, con i Regolamenti in corso di approvazione.

3. Dichiarazione programmatica

1. L'evoluzione strutturale, in atto nel sistema della viabilità stradale italiano, impone, ai soggetti che operano nel settore, profondi processi di riposizionamento strategico e di riconversione, che si realizzano anche con la definizione di aree contrattuali più vaste che tendono ad omogeneizzare, nei settori operativi affini, le relative condizioni di lavoro.

2. Il nuovo CCNL dovrà, quindi, contenere la prospettiva di avviare un processo per la definizione di un'unica disciplina contrattuale di settore per tutti i

soggetti pubblici e privati, che operano nella gestione della viabilità stradale e dei servizi connessi, in tutte le sue attuali articolazioni e possibili evoluzioni di carattere istituzionale e merceologica e nell'offerta dei servizi all'utenza.

3. Allo scopo di favorire il processo di cui sopra, le Parti stipulanti il CCNL dovranno impegnarsi, ciascuna per quanto di propria competenza, ad assumere nel prossimo biennio le iniziative più idonee presso tutti i soggetti interessati, per raggiungere tale obiettivo.

4. Come Filt Cgil, Fit Cisl, e Uil Anas consideriamo questo rinnovo contrattuale snodo fondamentale per la regolazione del rapporto di lavoro nell'ambito più vasto del "Settore Viabilità". Conseguentemente, l'impegno dovrà essere indirizzato a ricercare oltre che con l'Ente ANAS, anche con le altre Imprese o Associazioni datoriali, soluzioni convergenti sia dal punto di vista economico, che normativo per la costruzione di tale contratto.

5. E' chiaro che, nel processo messo in atto, dovrà essere condivisa la centralità delle risorse umane e, conseguentemente, dovranno essere stabiliti percorsi relazionali e negoziali finalizzati al sostegno attivo di un modello di sviluppo e di organizzazione condivisi e che comprendano, tra gli elementi essenziali, la salvaguardia dell'occupazione ed il relativo sviluppo possibile.

6. Dovrà essere perseguito un modello partecipativo che preveda l'applicazione dei principi della concertazione, quale metodo di garanzia e di confronto, per una politica di riorganizzazione e di sviluppo dell'Ente ANAS.

4. Obiettivi del CCNL

1. Il rinnovo del contratto dei lavoratori dell'Ente ANAS si deve collocare nell'ambito di un disegno strategico complessivo di riordino, di sviluppo e di valorizzazione del trasporto viario italiano prestando la dovuta attenzione al necessario potenziamento dell'intermodalità ed ai servizi da fornire all'utenza, nonché alle problematiche legate alla sicurezza della circolazione stradale e del personale addetto alla viabilità.

2. In questo quadro è prioritario riaffermare il ruolo e l'autonomia dell'Ente ANAS nel compiere tale missione.

3. Ciò deve significare un cambiamento nelle politiche del lavoro e nella gestione delle risorse umane dell'Ente; il fattore lavoro deve assumere il valore della risorsa sulla quale principalmente fondare la propria riorganizzazione organica e funzionale, per rendere competitiva la gestione del sistema stradale di interesse nazionale.

4. Questi obiettivi devono essere conseguiti nella massima tutela dell'occupazione e facilitando la realizzazione di quegli aggiornamenti normativi che agevolano i processi di riorganizzazione e, nel rispetto dei diritti, facciano adeguare l'Ente alle innovazioni intervenute.

5. Durata del contratto

1. Si propone al momento la conferma della scadenza naturale del contratto per il 31.12.2005.
2. Questa scelta si colloca all'interno dell'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993, che prevede contratti quadriennali, con articolazioni economiche biennali.
3. Ma, in coerenza con gli obiettivi programmatici di costruire il CCNL del "Settore della Viabilità", si propone l'inserimento di una clausola che trasformi, alla fine del primo biennio, il contratto quadriennale in un contratto ponte biennale.

6. Relazioni industriali

1. E' mantenuto sostanzialmente l'impianto vigente, legato ai diritti di contrattazione e informazione
2. Si propongono le seguenti integrazioni:

A) il livello nazionale dovrà essere coerente con le modifiche apportate dalla normativa, dal nuovo Statuto e dai nuovi regolamenti dell'Ente ANAS e dovrà, pertanto, prevedere:

- un efficace e funzionale sistema partecipativo attraverso più chiare forme di modalità di esercizio degli organismi bilaterali previsti (Organismo Bilaterale Nazionale ex art. 3, Comitati paritetici per la sicurezza del lavoro, Comitati Pari Opportunità);
- la procedura di determinazione dei fabbisogni occupazionali;
- la determinazione di regole per il reclutamento, la formazione, l'inquadramento e gli sviluppi di carriera del personale;
- sistemi premianti e progressioni di carriera correlati ad un meccanismo di valutazione predefinito;
- l'unica sede di interpretazione del CCNL;

B) il livello territoriale dovrà vedere rafforzata la propria autonomia contrattuale nelle materie legate all'organizzazione del lavoro e alla determinazione di tutte le forme di reclutamento di personale previste dal CCNL, ad esclusione di quelle a tempo indeterminato, nonché nella verifica dell'applicazione dei Regolamenti contrattati a livello nazionale e del corretto utilizzo dei criteri di valutazione legati a sistemi premianti dei risultati e della produttività.

C) In tema di rappresentatività sindacale, per la definizione del contratto, come nelle successive sedi di confronto e concertazione previste, sarà preso a riferimento l'Accordo Interconfederale del 23/12/98 stipulato nel settore dei Trasporti.

7. Fabbisogni occupazionali

1. E' necessario prevedere che, entro i termini previsti dal Regolamento del personale, l'Ente attivi un'apposita seduta negoziale che, tenuto conto del turnover, dei processi di riorganizzazione, degli investimenti e dei carichi di lavoro, dovrà concertare i criteri per la definizione dei fabbisogni organici, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 3, punto 3) lett. B) del CCNL vigente, ed i tempi necessari al completamento degli stessi. L'organico dell'Ente sarà articolato in ragione delle unità produttive individuate e distinto nel numero per ciascun profilo professionale previsto dal CCNL.

8. Procedure di raffreddamento

1. L'attuale procedura di raffreddamento del conflitto prevede, in presenza di posizioni inconciliabili tra le parti, di assumere una sede negoziale di livello superiore.

Considerato che l'Ente ha unilateralmente deciso quando e come attivare la suddetta sede negoziale, è necessario riformularne le procedure, dando certezza temporale all'attivazione della contrattazione ed alla eventuale ricomposizione dei conflitti, definendo, inoltre, il diritto alla partecipazione ai negoziati.

9. Agibilità e quote sindacali

1. E' necessario verificare le quantità e le titolarità per le libertà sindacali; attribuire alle OO.SS., per lo svolgimento delle attività sindacali e negoziali, gli strumenti necessari e l'accesso alle informazioni, insieme al monte ore annuo complessivo da ripartire con modalità da definirsi contrattualmente.

2. La busta paga dovrà essere integrata con l'indicazione dell'organizzazione sindacale nei confronti della quale, su delega del lavoratore, saranno corrisposte le relative trattenute.

10. Disciplina del rapporto di lavoro (diritti e tutele)

1. Conferma sostanzialmente della disciplina del rapporto di lavoro prevista nel precedente CCNL, con l'inserimento, alla luce delle norme intervenute nello scorso quadriennio, in particolare:

a) dell'utilizzo esclusivo delle tipologie di rapporto di lavoro previste dal contratto per rispondere ai compiti dell'Ente che sono assolvibili dalle figure definite nell'ordinamento professionale;

b) del lavoro temporaneo, escludendo per questo, nel rispetto della normativa, le attività lavorative che prevedono rischi per la sicurezza del lavoro;

c) della rivisitazione ed ampliamento delle assicurazioni individuali e professionali con particolare attenzione alla copertura per i grandi rischi derivanti dal lavoro;

d) di una razionalizzazione delle forme di rimborso per le spese sostenute dai lavoratori (es. legali, per i pasti in trasferta, per la pulizia degli indumenti di lavoro);

e) della specifiche che è il CCNL l'unico riferimento per determinare le sanzioni disciplinari, nonché della rivisitazione delle relative procedure temporali e la revisione delle tutele nei casi di sospensione dal servizio

11. Ambiente e sicurezza del lavoro

1. Il contratto deve ricollocare le questioni dell'ambiente e dei rischi sul lavoro all'interno di un sistema di gestione più complessivo. La sicurezza e la qualità delle attività devono essere considerate quali elementi qualificanti della attività dell'Ente, prevedendo l'assunzione di appositi regolamenti e procedure, atti a

disciplinare in forma coordinata i vari tipi di intervento, anche formativo, rivolgendo la dovuta cura ai nuovi assunti ed ai mutamenti di mansione.

2. Il CCNL deve inoltre prevedere, in materia di formazione per la prevenzione dai rischi lavorativi, cicli formativi minimi obbligatori e continuativi, da rivolgersi a tutto il personale secondo il ruolo rivestito e le mansioni assegnate, con particolare attenzione ai rischi specifici delle diverse lavorazioni svolte nei vari settori lavorativi.

3. Lo stesso apporto del lavoratore all'attività produttiva, per potersi concretamente realizzare, deve basarsi su condizioni di lavoro che ne rispettino pienamente il diritto alla dignità; che garantiscano la tutela della salute e dell'integrità psicofisica anche in presenza di quei fenomeni di esclusione ed isolamento, comunemente oggi definiti "mobbing".

12. Formazione

1. E' necessario riaffermare il ruolo chiave della formazione per la valorizzazione del lavoro e rispondere al meglio all'assolvimento dei compiti previsti.

2. Confermare la scelta di partecipare all'orientamento e alla verifica della gestione della formazione ai vari livelli; prevedere che i processi formativi siano il presupposto per l'inserimento organico nell'attività lavorativa in tutte le forme di rapporto di lavoro; il concreto strumento di aggiornamento, riqualificazione ed elemento dello sviluppo professionale e di tutela dai rischi lavorativi.

3. Dovrà essere regolamentata contrattualmente la corresponsione degli incentivi legati alle attività di formazione svolte dal personale dell'Ente.

13. Sistema di classificazione

1. Con questo rinnovo contrattuale, anche a causa del processo di riorganizzazione dell'Ente ancora in corso, non si ritiene utile apportare modifiche all'attuale modello di ordinamento professionale. Saranno aggiornati alcuni profili professionali, considerato che sono intervenute sostanziali modifiche nella gestione degli appalti (vedi legge Merloni e Regolamento attuativo), della sicurezza nel lavoro e nei cantieri (vedi DD.Lgs. 626 e 494 e successive modificazioni) e considerato anche diverse mansioni derivanti dalle attività di protezione civile e dall'introduzione di nuove tecnologie, con l'inserimento razionale di profili o l'inclusione di compiti nei profili già esistenti, che rendano tale gestione più efficace e rispondente agli obiettivi dati dalla normativa.

14. Verifica degli inquadramenti

1. E' necessario definire una procedura di verifica degli inquadramenti, sia per i passaggi verticali nei profili professionali già consolidati, sia per quelli di nuova istituzione che devono essere attivati, ricercando le più idonee soluzioni sia sul piano applicativo e funzionale sia dei percorsi di carriera e della trasparenza.

2. Tale procedura dovrà prevedere il ruolo partecipativo del livello territoriale

15. Mobilità orizzontale

1. La mobilità orizzontale dovrà avere una specifica procedura, prevedendo un riferimento ai fabbisogni organici ed alla pianta organica determinata, al titolo di studio eventualmente richiesto, definendo tempi certi per l'acquisizione da parte del lavoratore dell'inquadramento nel nuovo profilo professionale.

16. Sistema di valutazione

1. Secondo quanto previsto dall'art. 11 del Regolamento del personale la valutazione periodica del personale sarà effettuata attraverso criteri, metodi e tecniche da concordarsi preventivamente attraverso il CCNL sulla base dell'efficienza, della trasparenza ed oggettività, ritenendo che il sistema di valutazione debba essere finalizzato

a) ad un sistema premiante dei risultati conseguiti

b) a regolamentare le progressioni di carriera.

17. Area Quadri

1. E' necessario individuare nel CCNL un capitolo specifico per l'Area Quadri. Riconoscerne e valorizzarne le professionalità, verificando la coerenza con la legislazione vigente prevedendo una loro partecipazione agli obiettivi produttivi dell'Ente con un legame tra salario accessorio e risultati conseguiti.

La costituzione di una banca dati delle professionalità dalla quale attingere a fronte di necessità professionali fortemente qualificanti.

2. In tema di formazione professionale dovrà definirsi:

- un monte ore per l'aggiornamento professionale e culturale anche individuale;

- una specifica formazione sistematica, preventiva, programmata e concordata in relazione alle esigenze professionali legate ai mutamenti organizzativi, alle innovazioni e alle ristrutturazioni;

18. Retribuzione

1. La piattaforma contrattuale dovrà tenere presente la necessità di recuperare per il biennio precedente 2000-2001 lo scostamento tra tassi di inflazione programmati e quelli effettivi e difendere il potere di acquisto delle retribuzioni con riferimento ai tassi di inflazione programmata per il biennio 2002-2003 e la previsione di destinare una quota aggiuntiva di risorse finanziarie all'incentivazione dell'efficienza del servizio e della produttività aziendale.

2. A salvaguardia del potere di acquisto dovranno essere attribuiti incrementi retributivi medi complessivi del 6% da calcolarsi sul salario annuale di fatto complessivamente percepito pari a Euro 170 (centosettanta) e con la rideterminazione dell'indennità di bilinguismo in base alla vigente normativa.

3. Per incentivare la produttività e finanziare il sistema di valutazione, cui legare i premi di risultato e le progressioni di carriera, dovranno prevedersi risorse aggiuntive definendone il relativo budget annuale.

19. Fondo di previdenza complementare

1. Le modifiche intervenute nel sistema pensionistico determinano per la categoria una copertura previdenziale, che è destinata a ridursi progressivamente rispetto agli attuali livelli.

2. Da qui l'esigenza di operare scelte strategiche coerenti sulla materia che consentano di offrire il mantenimento di un grado di copertura previdenziale complessiva non inferiore a quello attualmente in atto.

3. Per questo occorre prevedere tempi rapidi per l'individuazione e la partecipazione ad un Fondo di previdenza complementare di tipo chiuso, nell'ambito del settore della viabilità, secondo quanto previsto dalle norme vigenti.

DISPOSITIVO FINALE

Gli Organismi Unitari, riuniti in data odierna, approvano la presente Piattaforma per il rinnovo del CCNL 2002-2005 e prevedono che l'ipotesi di

accordo venga sottoposta all'approvazione dei lavoratori
Confermano il patto di unità d'azione tra CGIL CISL e UIL anche nelle vertenze territoriali, ritenendo importante a tale scopo l'elezione delle RSU presso tutte le unità produttive attraverso l'approvazione unitaria di un nuovo Regolamento.

Roma, 2 luglio. 2002