

Alle Società Acap

c.a. Sigg. Presidenti/Amm.ri Delegati

c.a. Sigg. Direttori Generali

c.a. Sigg. Direttori del Personale

e, p.c.: Al Consiglio Direttivo Acap

Oggetto: Rinnovo C.C.N.L. Autostrade e Trafori 16/12/2019 – Piattaforma sindacale 22 luglio 2022 - “Rinnovo e trasformazione del CCNL Autostrade e Trafori 1/7/2022-30/6/2025”.

Come anticipato con la circolare n. 16/2022 del 22 luglio u.s., le OO.SS. stipulanti il CCNL di categoria hanno formalizzato il documento recante quanto in oggetto, costituito da otto pagine, per lo più dedicate alla nuova impostazione del CCNL Autostrade e trafori, alle ragioni che ne giustificano la scelta nell’ottica delle rappresentanze dei lavoratori, alla diversa struttura del contratto stesso.

Come noto, la piattaforma era attesa, come da articolo 46, comma 4, del CCNL e come da prassi consolidata, entro il 31 dicembre dello scorso anno, ovvero sei mesi prima della scadenza (30/6/2022).

Si riportano di seguito i principali contenuti della piattaforma, con sintetici commenti sui diversi temi trattati.

PREMESSA

Le Organizzazioni Sindacali prendono atto dei rapidi e importanti cambiamenti intervenuti nel settore da diversi anni, e, nel sottolineare la necessità di una discontinuità nel rinnovo del contratto collettivo “storico”, si impongono il compito di “agire nella direzione di governare il cambiamento”.

Le novità intervenute negli ultimi anni, per come descritte nella piattaforma, possono essere così sintetizzate:

- allargamento delle attività aziendali ad altre collaterali rispetto a quelle specifiche della concessione;
- più incisivo intervento dello Stato, in particolare dopo i noti eventi dell’agosto 2018, in merito alle condizioni di affidamento delle Concessioni Autostradali;
- ingresso nel settore di nuovi soggetti imprenditoriali, provenienti anche dal mondo edile;
- implementazione della tecnologia e della digitalizzazione dei processi, dei sistemi di pagamento dei pedaggi e della loro liberalizzazione;

- superamento delle “attività usuali” e degli assetti societari “storici”, “svuotamento” delle attività e delle professionalità tradizionali.

Tutto ciò, ed altro, porta le Organizzazioni Sindacali a considerare ineludibile l’allargamento “del perimetro dell’attuale contratto collettivo”, includendo attività collaterali come gestione delle infrastrutture, dei sistemi di pagamento, dei servizi alla viabilità, etc.

In primis, le OO.SS. propongono la seguente nuova denominazione per il CCNL:

“Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti ~~da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori~~ **da imprese esercenti l’attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio, delle attività e dei servizi connessi e di supporto, dei sistemi di viabilità integrata**”.

Secondo l’impostazione sindacale, la nuova denominazione è idonea a comprendere, nel nuovo e ampliato ambito applicativo del CCNL, le seguenti attività:

- gestione di infrastrutture viarie a pedaggio (autostrade, trafori, ponti, ecc.) in concessione e non,
- le relative attività collaterali delle infrastrutture sopra indicate, quali i servizi:
 - tecnico-amministrativi,
 - di assistenza all’utenza,
 - di ripristino delle condizioni ottimali di traffico,
 - di manutenzione dell’infrastruttura nel suo complesso e degli impianti tecnologici ad essa afferenti,
 - afferenti alle aree di sosta e di servizio della rete autostradale,
 - per la viabilità, compresi i servizi anti-incendio,
 - di gestione dei sistemi di pagamento del pedaggio, compresi la progettazione e gestione di sistemi digitali afferenti il pagamento stesso,
 - di infomobilità,
 - di gestione della mobilità integrata,
 - il monitoraggio delle opere d’arte e della rete viaria,
 - l’ingegneria.

PARTE GENERALE

Il nuovo assetto sarà regolato attraverso una Parte Generale del contratto collettivo, comprendente elementi comuni a tutte le attività, sia di natura normativa che economica, ovvero:

- le declaratorie generali della Classificazione del personale (i profili professionali specifici saranno disciplinati nelle Parti Speciali);
- la scala parametrica unica (salvo i parametri aggiuntivi di cui all’Accordo 16.12.2019 che saranno indicati nella relativa Parte Speciale di riferimento);

- i minimi retributivi che costituiranno la base minima (composti da minimi tabellari, ex indennità di contingenza ed EDR 1992), su cui le Parti Speciali definiranno le integrazioni relative ai rispettivi trattamenti più alti;
- altri elementi economici come gli scatti di anzianità, le mensilità aggiuntive, le modalità di determinazione della retribuzione oraria e giornaliera, le modalità di calcolo del t.f.r.;
- istituti di welfare quali previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, ente bilaterale, che costituiranno, anche in tali casi, la base minima da eventualmente integrare;
- sistema relazionale, tipologie contrattuali di assunzione, diritti e doveri, malattia e infortuni, salute e sicurezza.

PARTI SPECIALI

Le quattro Sezioni Speciali saranno quindi, oltre a quella che promana dall'attuale CCNL Autostrade e Trafori, (definito ora "Attività di gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio"), le seguenti:

- Attività di supporto tecnico e ingegneristico;
- Attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento;
- Attività di supporto alla persona e attività accessorie di supporto all'utenza.

Ciascuna di queste Sezioni regolerà i residui aspetti economico-normativi ulteriori rispetto a quelli della Parte Generale, quali ad esempio eventuali ulteriori elementi retributivi, i profili professionali specifici, l'articolazione dell'orario di lavoro etc.

CCNL AUTOSTRADE E TRAFORI

Segundo il filo conduttore della Piattaforma, quindi, il vigente CCNL vedrebbe una regolamentazione nella Parte Generale e tutti gli ulteriori elementi economici e normativi nella Sezione Speciale "Attività di gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio".

Le ultime pagine della Piattaforma, da 6 a 8, sono dedicate per l'appunto alle rivendicazioni concernenti il rinnovo del CCNL "storico".

Recepimento degli orientamenti giurisprudenziali

Le OO.SS. fanno riferimento a due noti contenziosi emersi subito dopo la firma dell'Accordo del 16/12/2019 in misura maggiore presso aziende aderenti ad ACAP, e a un contenzioso, in verità risalente negli anni, riguardante in misura maggiore ASPI S.p.A. (elementi utili al calcolo del t.f.r.).

Come noto, i due contenziosi riguardano il computo dei periodi di lavoro svolti con contratto a tempo determinato ai fini dell'anzianità, e il calcolo della retribuzione relativa ai periodi di ferie.

Trattasi in entrambi i casi, tuttavia, non di un mero recepimento di orientamenti giurisprudenziali, poiché i temi sono oggetto di valutazioni evidentemente contrastanti, con solide argomentazioni a difesa delle posizioni aziendali.

In presenza delle necessarie condizioni, e di posizioni equilibrate da entrambe le Parti, il raggiungimento di una soluzione in sede contrattuale può certamente rappresentare un valore aggiunto dell'Accordo che andrà a rinnovare il CCNL, a valere sul futuro.

Eventuali adeguamenti normativi

Lavoro agile.

Come noto, l'articolo 5 del CCNL 16/12/2019 regola in maniera compiuta l'istituto, in attuazione di quanto previsto dalla legge n. 81/2017 (articoli da 18 a 24).

Tuttavia, la disciplina contrattuale risente di una certa "cautela" adottata dalle Parti nel 2019, fase in cui, prima dello sconvolgimento intervenuto con l'emergenza pandemica, il lavoro agile era visto con diffidenza, per motivi opposti, da datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori.

L'articolato prevede infatti una serie di vincoli e di limitazioni largamente disapplicati negli ultimi 30 mesi sia pure per superiori ragioni di salute e sicurezza.

Le OO.SS. propongono di "attualizzare" il testo contrattuale, introducendo il "diritto alla disconnessione" e l'erogazione dei buoni pasto.

Per quanto concerne il "diritto alla disconnessione", l'articolo 19, comma 1, della citata legge n. 81/2017 (poi recepito nell'articolo 5, paragrafo 4, del CCNL 16/12/2019) già prevedeva che nell'accordo individuale fossero previste "le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

Sull'argomento è nuovamente tornato il Legislatore con l'articolo 2, comma 1-ter del decreto-legge n. 30/2021 convertito in legge n. 61/2021 il quale, oltre a ribadire il principio del diritto alla disconnessione nel rispetto degli accordi sottoscritti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati, aggiunge che "l'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi".

Riduzione orario di lavoro

Rivendicazione generica e non argomentata. Nulla da commentare.

Revisione normativa FTH

Non è precisato in che termini le OO.SS. vogliano rivedere l'argomento.

Come noto, nell'ultimo accordo di rinnovo contrattuale le Parti sono intervenute per modificare la "Lettera Aggiuntiva" al CCNL, rivedendo il rapporto percentuale nell'organico rispetto ai lavoratori turnisti, oltre che per equiparare a quello di questi ultimi il trattamento in materia di indennità lavori complementari, indennità turni spezzati, lavoro notturno e notturno festivo, incidenza del lavoro notturno in misura forfettaria sulle mensilità aggiuntive.

Ricambio generazionale – Lavoro ripartito genitori/figli

Non è ben precisato il significato dell'espressione utilizzata.

Di certo non dovrebbe riferirsi al "lavoro ripartito" in senso tecnico, una tipologia contrattuale specifica regolamentata nell'ambito del d. lgs. n. 276/2003 (cosiddetta "Legge Biagi") ma abrogata con il decreto legislativo n. 81/2015: trattavasi come noto di un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale instaurato con due lavoratori i quali si impegnavano solidalmente a rendere la prestazione secondo gli schemi concordati con il datore di lavoro.

Plausibilmente, la proposta delle OO.SS. si riferisce piuttosto a situazioni di norma regolamentate a livello di contrattazione aziendale, sempre a condizione che la normativa applicabile in materia di assunzioni lo consenta.

Rapporto a tempo parziale – Diritto ad almeno una domenica/mese di non prestazione

La richiesta non è dettagliata. In questi termini inciderebbe sui contratti individuali in corso, per cui potrebbe eventualmente valere come impegno contrattuale futuro in caso di nuove assunzioni.

Salute e sicurezza

Le rivendicazioni sono diverse; alcune hanno natura programmatica e coinvolgono il ruolo di EBiNAT o delle aziende, come ad esempio attribuire all'Ente il ruolo di Osservatorio Paritetico, sviluppare "la cultura della sicurezza e delle politiche di prevenzione", istituire commissioni paritetiche aziendali, gestire "l'invecchiamento attivo di alcune figure professionali" e garantire "la stessa formazione (ndr, "ai lavoratori delle...") alle ditte esterne".

Appaiono più delicate due questioni:

1) Il recepimento delle modifiche al d. lgs. n. 81/2008 e del "compenso per i preposti". La rivendicazione si riferisce alle modifiche degli articoli 14, 18, 19, 26, 37 e 55 del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro introdotte dal decreto-legge n. 146/2021, convertito in legge n. 215/2021.

In particolare, è stato aggiunto un punto "b-bis" all'art. 18 del Testo Unico, consistente nell'individuazione di uno o più preposti aventi lo specifico compito di effettuare le attività di vigilanza.

In relazione a tali nuove funzioni, la norma prevede specificamente la possibilità, per i contratti e gli accordi collettivi (di qualsiasi livello, si presume), di "stabilire l'emolumento spettante al preposto" per lo svolgimento di tali attività.

2) Articolo 44 del d. lgs. n. 81/2008 – Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato.

L'articolo citato dispone che "il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa"; al secondo comma inoltre prevede che "in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo" e "non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza".

Sull'argomento le stesse OO.SS. hanno esteso la portata della norma di legge in senso più favorevole, definendo in sede di contrattazione aziendale con ASPI una disciplina che consente al lavoratore una valutazione in ordine alla presunta pericolosità di una determinata attività, e la facoltà di interrompere il lavoro senza che per tale ragione egli possa essere poi chiamato a risponderne, ovviamente laddove agisca in buona fede e in maniera proporzionata.

Il tema è stato inoltre posto anche in sede di altri tavoli di contrattazione collettiva nazionale, a conferma del forte interesse sindacale ad una maggiore agibilità in ordine a tale specifico aspetto.

Trattamento di malattia

La richiesta è di aumentare la durata del periodo in cui è garantita l'intera retribuzione in caso di gravi malattie.

Non è ben chiaro se ci si riferisca a una differenziazione del periodo di conservazione del posto nei casi di gravi malattie rispetto alle malattie "ordinarie" o se la richiesta riguardi espressamente

l'attuale paragrafo "Malattie gravi" di cui all'articolo 32 del vigente CCNL, che disciplina tuttavia un caso particolare e specifici eventi morbosi.

Classificazione del personale

Le OO.SS. avanzano due temi:

- 1) la revisione della norma sui parametri intermedi, come si ricorderà introdotta nell'ultimo accordo di rinnovo: non è chiarito in che termini;
- 2) "attualizzare" declaratorie e profili professionali, tema di forte interesse anche della delegazione imprenditoriale, ovviamente con punti di vista presumibilmente divergenti.

Coperture assicurative

Propongono di estendere a tutte le figure professionali le attuali condizioni previste per i lavoratori con qualifica di Quadro.

Il vigente CCNL in merito prevede (Articolo 19) che l'azienda si faccia carico dell'assistenza legale nonché dell'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie in caso di coinvolgimento in procedimenti penali e civili per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte (salvo i casi di dolo o colpa grave).

Provvedimenti disciplinari

Si reitera la richiesta avanzata nella precedente piattaforma rivendicativa di costituire una commissione tecnica incaricata di definire un codice recante l'elenco di casistiche disciplinarmente rilevanti e le relative sanzioni.

Nell'Accordo 16/12/2019 le Parti assunsero l'impegno di definire l'argomento entro il 30 giugno 2020, impegno poi disatteso a causa dell'emergenza epidemiologica.

Nel merito, il lavoro presenta evidenti complessità, considerando che l'attuale normativa contrattuale si limita ai soli aspetti procedurali e va definito quindi un codice "ex novo".

Quanto definito contrattualmente assume rilevanza determinante in relazione a quanto previsto dalla legge (articolo 18 legge n. 300/1970 come modificato dalla legge n. 92/2012 ma anche d. lgs. n. 23/2015 per i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti) in materia di reintegro, o meno, del lavoratore in caso di licenziamento disciplinare eventualmente dichiarato illegittimo.

Reperibilità

Chiedono di modificare i limiti mensili riferiti a sabati domeniche e festivi.

Allo stato attuale, l'articolo 43, lettera f), comma 18, del CCNL prevede che la reperibilità possa essere richiesta, per quanto riguarda le intere giornate di sabato, domenica e festivi, per non più di due volte al mese salvo casi eccezionali.

Previdenza complementare

Le OO.SS. chiedono diversi interventi, tra cui il mantenimento dell'iscrizione al Fondo per i lavoratori a tempo determinato per i mesi successivi, anche se frazionati, ai primi tre, decorsi i quali è consentita l'iscrizione alla previdenza complementare.

Chiedono inoltre di prevedere la possibilità di destinare quote differenziate di TFR anche per i lavoratori di prima assunzione precedente al 29/4/1993, di rivedere l'attuale disciplina contrattuale in materia di fondi aziendali e di uscita e rientro dal Fondo (non è precisato in che termini).

Diritto di sciopero e livelli minimi di servizio in azienda

Tema estremamente delicato, soggetto come noto alla rigida disciplina di cui alla legge n. 146/1990 e alle relative delibere della Commissione di Garanzia.

Costituzione Comitato Pari Opportunità in ogni azienda

Se ne chiede la costituzione in ogni azienda. Stando a quanto realizzato in alcune esperienze in grandi aziende, tali comitati hanno lo scopo di promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità e non discriminazione di genere, favorire la realizzazione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro e alla formazione, ai percorsi professionali e di carriera, nonché nelle condizioni di lavoro e nel trattamento economico.

Appalti (riferimento al DDL 2330-B)

Le OO.SS. chiedono che le aziende, in caso di esternalizzazione, impongano l'applicazione del CCNL comparativamente più rappresentativo, in relazione alla specifica attività appaltata (si presume) e chiedono altresì l'applicazione del medesimo trattamento economico e normativo ai dipendenti dell'eventuale subappaltatore.

Il disegno di legge citato nel frattempo è divenuto legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega in materia di contratti pubblici.

Allo stato attuale la legge contiene principi, che dovranno essere recepiti entro fine anno in decreti legislativi, in base ai quali le stazioni appaltanti dovranno indicare criteri orientati a "garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto e alle prestazioni da eseguire anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare".

In materia di subappalto, le attuali disposizioni legislative prevedono che il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, "deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro" (nuovo articolo 105, comma 14, del d.lgs. n. 50/2016 come modificato dall'articolo 49 del decreto-legge n. 77/2021 poi convertito in legge n. 108/2021).

Ciò nel caso in cui le attività oggetto di subappalto "coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale".

Parte economica

Oltre all'aumento dei minimi tabellari, in misura non quantificata, le OO.SS. chiedono l'aumento dell'attuale importo destinato all'assistenza sanitaria integrativa di livello aziendale (ad oggi € 13 per 12 mensilità, articolo 60, comma 1, CCNL 16/12/2019), della quota di iscrizione ad EBiNAT (ad oggi € 7 per 12 mensilità, articolo 56, comma 2, CCNL), l'adeguamento delle indennità di trasferta

(ad oggi erogata in misura variabile in relazione alla durata della trasferta stessa o in base alla distanza dalla normale sede di lavoro, articolo 30 CCNL).

Le trattative per il rinnovo del CCNL 16/12/2019 riprenderanno dopo la pausa estiva, nei giorni 13 e 21 settembre pp.vv.

Cordiali saluti.

Il Segretario Responsabile
(Donatello Miccoli)

