

FEDERRETI – FISE ACAP – ANAS

LINEE GUIDA PER UN NUOVO IMPIANTO CLASSIFICATORIO – 4 marzo 2011

L'obiettivo che le Parti si sono date con la sottoscrizione del Protocollo del 25 novembre 2008 è quello di costruire un nuovo contratto che possa cogliere le trasformazioni in atto nel settore, le nuove iniziative imprenditoriali, attivate od in fase di attivazione e le evoluzioni organizzative che si sono registrate. Un ulteriore elemento qualificante del nuovo contratto potrà essere rappresentato dall'allargamento della base di applicazione del contratto in funzione della capacità che le Parti avranno nel costruire uno strumento contrattuale che sia comparabile, da un punto di vista di costi e flessibilità, con quanto realizzato, nel mercato, da altre regolamentazioni contrattuali.

Con tale logica innovativa e competitiva, conseguentemente, deve essere progettato il nuovo sistema classificatorio che dovrà superare alcune delle criticità che oggi fanno registrare gli attuali sistemi. Questi sistemi, infatti, nonostante la loro evoluzione, sono stati costruiti in funzione di organizzazioni aziendali, sostanzialmente mono professionali, concentrate essenzialmente su un'attività prevalente. Tali modelli classificatori sono risultati non più adeguati nel momento in cui si è dovuto applicarli ad altre e diverse attività emergenti che si andavano ad affiancare a quella preminente. Nel contempo gli attuali sistemi per quanto riguarda la distribuzione delle diverse professionalità all'interno delle declaratorie, sottoposti anche a valutazioni di organi terzi, hanno dimostrato un buon livello di tenuta.

Un sistema più moderno di classificazione dovrà, quindi, senza perdere le positività conseguite, prevedere meccanismi che consentano di poter sostenere le diverse evoluzioni delle aree di attività che si potranno realizzare ed essere in grado di accogliere anche professionalità ed attività che al momento non sono presenti nell'attuale campo di applicazione.

L'obiettivo che ci si prefigge, quindi, è quello di costruire un nuovo sistema e non di operare una mera omogeneizzazione di due sistemi classificatori diversi dalla quale potrebbero derivare solo aggiustamenti classificatori per alcune figure professionali.

La complessità del sistema che si ipotizza, ulteriormente accentuata dagli accordi di confluenza che dovranno essere realizzati, suggerisce una particolare attenzione nella definizione dei tempi all'interno dei quali il percorso va compiuto. Un requisito che appare imprescindibile è quello della gradualità con la quale procedere sia per non creare squilibri rispetto alle attuali situazioni sia per dare i giusti tempi di sedimentazione alle innovazioni che comunque verranno introdotte, valutando la possibilità di ulteriori fasi di implementazione del nuovo modello.

Il sistema ipotizzato:

- ✓ dovrà essere articolato su declaratorie di livello e profili esemplificativi;
- ✓ dovrà individuare, per alcuni livelli, più posizioni parametriche per apprezzare le differenziazioni, che possono essere presenti anche all'interno dello stesso livello inquadramentale, in termini di esperienza, complessità (risorse gestite: umane ed economiche) e grado di coordinamento;
- ✓ l'articolazione delle diverse professionalità nell'ambito della scala classificatoria dovrà essere realizzata in modo da garantire che in ciascun livello di inquadramento siano previsti profili professionali presenti nell'attività lavorativa;
- ✓ dovrà definire gli ambiti di intervento da riconoscere alla contrattazione di secondo livello;
- ✓ dovrà definire, in relazione a quanto attribuito alla competenza negoziale del secondo livello di contrattazione, le modalità di intervento dell'Organismo di vigilanza che è tenuto a garantire la tenuta complessiva dell'assetto del contratto nazionale;
- ✓ dovrà individuare all'interno del massimo livello di inquadramento, uno specifico strumento che possa cogliere, rispetto alle attuali situazioni in essere, l'esigenza di un ulteriore posizionamento di alcuni degli attuali quadri che ricoprono ruoli di altissima responsabilità e autonomia organizzativa.

Orario di lavoro

**Documento OO.SS. del 4 marzo 2011
su proposta datoriale**

Risulta assai difficile per le OO.SS. comprendere la qualità della proposta datoriale espressa nel documento consegnato al tavolo per la discussione.

A tal proposito si ritiene sia necessario evitare nel modo più assoluto di costruire soluzioni particolareggiate e dettagliate che soltanto teoricamente possono rappresentare un ampio spettro di soluzioni disponibili, ma che nei fatti rischiano di mal conciliarsi con le esigenze effettive e con le soluzioni organizzative a cui le Imprese sono chiamate a far fronte.

Le OO.SS. propongono quale utile approccio alla discussione, un quadro di elementi "semplicemente essenziali" per un "nuovo contratto" a più ampio "campo di applicazione".

Il settore complessivamente inteso delle infrastrutture dedicate alla viabilità stradale, in termini di quantità e di qualità del servizio ha condizioni storiche con connotati tanto noti quanto diversificati da Regione a Regione e da situazione a situazione, da periodo a periodo.

Essendo questa la condizione da cui muovere la discussione, appare evidente come divenga difficilmente praticabile la costruzione centralizzata di un modello organizzativo sugli orari di lavoro. Ne può valere il principio che il CCNL debba rendere immediatamente disponibili la più rilevante quantità di soluzioni e di flessibilità per scoprire poi che all'atto pratico così tante soluzioni non servono e che talvolta per contro occorre trovare sul campo soluzioni aggiuntive se non alternative.

Le OO.SS. anche in coerenza con un altro indirizzo, peraltro largamente condiviso fra le Parti, rappresentano la necessità di delegare alla contrattazione di secondo livello l'opportunità di individuare le soluzioni più rispondenti ai modelli organizzativi aziendali, indirizzati a far fronte agli obblighi istituzionali di offrire sempre più elevati standard di qualità del servizio.

Un "nuovo contratto della viabilità" ha ragion d'essere se corrisponde ad un principio di semplificazione contrattuale, proponendosi ad un campo di applicazione complessivamente più largo del CCNL che vanno a superarsi e dotandosi di norme e condizioni a tratto generale utili a consentire un intervento di secondo livello che arrivi a fornire le migliori risposte e le più adeguate soluzioni alle esigenze di fatto.

Da ciò discende che le norme che regolano l'orario di lavoro del "nuovo contratto" debbono rappresentare semplicemente valori di riferimento

certi e non diversamente negoziabili in altre sedi, che facciano da corollario uniforme (con conseguente uniformità di trattamenti e di costi) in un panorama di Aziende e unità produttive che potranno costruire soluzioni organizzative e gestionali diversificate conseguenti alla domanda di servizio che proviene dalla circolazione del traffico. Per scendere ulteriormente nel merito rimanendo comunque ancorati alla necessità di norme a tratto generale, le OO.SS. prospettano una qualificazione del lavoro in due modalità gestionali:

- Lavoro settimanale
- Lavoro a turni

Prevedendo che al secondo livello, occorra individuare tutte quelle attività che sono tanto certe quanto programmabili e che, sostanzialmente, esulando dalla gestione dei servizi front line, possano essere ricondotte ad un orario settimanale definito con prestazioni da espletarsi nell'arco dei 5 giorni feriali, dal lunedì al venerdì.

A livello contrattuale va altresì prevista l'introduzione di regimi di flessibilità oraria che garantiscano la conciliazione di eventuali necessità organizzative aziendali, individuate a livello aziendale/di unità produttiva, con i "tempi di vita dei lavoratori", con particolare attenzione a quelli fortemente condizionati nelle aree metropolitane e alle problematiche di genere.

Per contro tutte le attività che riguardano l'esercizio ed ~~con~~ i servizi dedicati e necessari alla garanzia del servizio, della sicurezza e dell'utenza, vanno collocate in un contenitore orario a turni.

In questo contesto, prima di ipotizzare flessibilità di impiego del personale, occorre condividere che, pur nella diversa opportunità data dalle turnazioni, ad h 16, piuttosto che ad h 24, è d'obbligo individuare soluzioni ciclicamente stabili con cui far fronte al presidio programmabile, ricorrente e ripetitivo delle attività. Una ciclicità del turno è di per se la soluzione più semplice e più essenziale con cui organizzare il servizio e rendere agevole il tempo di non lavoro del personale.

Anche sul versante del lavoro a turni va definito un limite orario giornaliero, settimanale e plurisettimanale che consenta poi al secondo livello di contrattazione di trovare le debite soluzioni alle necessità effettive provenienti dagli obblighi istituzionali delle imprese. All'interno del CCNL nelle determinazioni che definiscono l'orario di lavoro, vanno contemplati i limiti di legge previsti dal D.lg. 66, quali elementi invalicabili a qualsivoglia livello di contrattazione. Vanno altresì definiti quali sono i "tempi ordinari" di lavoro e per default quali possono essere i tempi aggiuntivi che necessariamente debbono ricondursi ad

un concetto di lavoro straordinario o supplementare, con le relative maggiorazioni.

Un ~~esiguo~~ quadro normativo di questo tipo, quindi, essenziale deve rappresentare il contenitore complessivo ed universale per il settore di riferimento delle prestazioni disponibili dei lavoratori.

Alla contrattazione di secondo livello andrà quindi delegata l'applicazione delle soluzioni utili e necessarie, corrispondenti alle necessità del servizio e capaci di assicurare una dignitosa qualità della vita dei lavoratori.

Nella contrattazione di secondo livello potranno realizzarsi molto più convenientemente soluzioni organizzative che appartengano alla necessità di mantenere una qualità ed una efficacia del servizio.

In materia di applicazioni dell'orario di lavoro, andrà convenuto che laddove le soluzioni organizzative trovate assicurano un temperamento con i bisogni di qualità della vita dei lavoratori, il tutto rientrerà in termini di "normalità contrattuale". Diversamente, dove le condizioni ambientali contingenti impongono soluzioni gestionali più stressanti e più disagiate per il lavoratore, occorrerà accompagnare queste soluzioni con adeguate misure di compensazione anche di tipo economico o di riduzione delle prestazioni.

La fase di discussione al secondo livello, per la parte che gli è delegata, dovrà necessariamente avere i tempi certi per le discussioni e tempi altrettanto certi per la determinazione delle soluzioni, così come del resto proposto nella parte relativa alle relazioni industriali, passando obbligatoriamente per una condivisione fra le Parti, evitando nel modo più assoluto soluzioni unilaterali, ricorrendo, se necessario, ad un contributo del primo livello di contrattazione.

Conseguentemente con quanto sopra e per assicurare continuità di indirizzo, occorrerà prevedere che le intese al secondo livello vedano necessariamente il coinvolgimento di tutte le OO.SS. rappresentative dei firmatari del contratto nazionale.

Linee guida **per la definizione del sistema classificatorio nel ccnl viabilità**

Stato attuale

- retribuzioni ed inquadramenti ingessati;
- limitate prospettive di crescita retributiva;
- incoerenze fra professionalità e retribuzioni;
- molte professionalità non rappresentate o prive di valorizzazione

Obiettivi del nuovo CCNL

Creazione di una scala parametrica da utilizzarsi in tutta la sua estensione e di un sistema classificatorio sviluppato nelle due direzioni, verso l'alto e verso il basso, capaci

- da un lato di accogliere l'ampliamento del campo di applicazione e di attività oggi non presenti perché, ad esempio, esternalizzate o appaltate o di nuova istituzione
- dall'altro, aggiornare e valorizzare le professionalità esistenti, e le future, fornendo loro percorsi professionali certi e praticabili;

al fine di garantire l'unità della filiera nazionale attraverso una generale uniformità di trattamenti e declaratorie professionali, ed insieme il riconoscimento delle specificità aziendali/territoriali (di tronco, di comparto)

PRINCIPIO di garanzia "attuale":

- Ogni lavoratore deve mantenere la propria retribuzione globale di fatto

PRINCIPIO di garanzia "futura":

- Ogni lavoratore deve mantenere il proprio riferimento parametrico con la correlata dinamica retributiva

Elementi costituenti la valutazione di scorrimento all'interno della fascia

- a. polifunzionalità / polimansione;
- b. requisiti professionali e culturali/ competenza
- c. esperienza e anzianità di servizio;
- d. ruolo di coordinamento;
- e. compiti di responsabilità.

Su queste premesse va costruita una scala parametrica che, diversamente dal passato, potrà rappresentarsi per fasce in grado di prospettare occasioni e modalità di crescita professionale. All'interno delle fasce infatti vanno individuate soglie parametriche di base e superiori, con posizioni intermedie che, a livello aziendale, consentano di dare coerenza ai parametri sopra riportati. Deve altresì rendersi disponibile e praticabile il passaggio da una fascia a quella superiore.

Indicativamente, ci si potrebbe orientare su 5 fasce professionali con la prima in grado di cogliere molta parte delle attività nuove o esternalizzate, mentre le altre 4 potrebbero coprire l'intero spettro dei profili professionali già presenti e comprendere quelli di nuova istituzione nelle Aziende che hanno l'onere della gestione della Viabilità.

In questo contesto può essere individuata una scala parametrica la cui ampiezza consenta di valorizzare al meglio il rapporto fra prestazione professionale e retribuzione e che permetta di superare l'attuale situazione ampiamente stratificata in alcune aziende per cui la retribuzione finale è in molta parte costruita sugli accessori prestazionali.

Necessariamente, una volta condiviso l'impianto classificatorio, va fatta una rivisitazione delle declaratorie e dei profili professionali esistenti .

Come procedere

Sommando la paga base, la ex contingenza e gli edr, si ottiene la "paga base globale". Così:

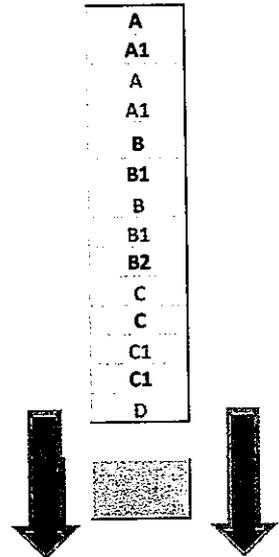
Retribuzione base +

Ex contingenza +

EDR =

Paga base globale

cioè una "misura" confrontabile



Se, a questo punto, si prendono tutte le "paghe globali" di tutte le classificazioni presenti negli attuali contratti

Si ottiene già un'ipotesi di classificazione

Che può crescere verso il basso creando lo spazio per nuove figure e allargare il campo di applicazione

Le fasce classificatorie, che a titolo esemplificativo sono 5, e il possibile "sfondamento" verso il basso, utile alla realizzazione dell'ampliamento del campo di applicazione, consentono anche un movimento verso l'alto in ciascuna fascia

Le retribuzioni iniziali di fascia fissate dal ccnl si applicano ai nuovi assunti dalla stipula del nuovo contratto di filiera

Il personale in servizio alla data della stipula, mantiene le retribuzioni precedenti e la dinamica degli aumenti

retribuzione finale nazionale di fascia	UP
FASCIA A	A
retribuzione iniziale nazionale di fascia	DOWN
retribuzione finale nazionale di fascia	UP
FASCIA B	B
retribuzione iniziale nazionale di fascia	DOWN
retribuzione finale nazionale di fascia	UP
FASCIA C	C
retribuzione iniziale nazionale di fascia	DOWN
retribuzione finale nazionale di fascia	UP
FASCIA D	D
retribuzione iniziale nazionale di fascia	DOWN
retribuzione finale nazionale di fascia	UP
FASCIA E	E
retribuzione iniziale nazionale di fascia	DOWN

I miglioramenti parametrici del secondo livello

In ciascuna fascia si possono realizzare movimenti parametrici in crescita sulla base della polifunzionalità / competenza / esperienza / coordinamento / responsabilità che, definiti al nazionale, si applicano sulla base delle specificità locali

Per ciascuna fascia/area può essere individuato un numero di parametri che consenta uno sviluppo "orizzontale", prevedendo uno spostamento tra le fasce con criteri più rigidi, legati a requisiti professionali verificabili e modalità selettive