

Circolare n. 024/2016 CI

Roma, 24 giugno 2016

Ai Signori
Presidenti/Amm.ri Delegati
Direttori Generali
Direttori del Personale

Al Consiglio Direttivo FISE Acap

Oggetto: Rinnovo ccnl autostrade e trafori. Classificazione del personale/ contratto a termine/disciplina delle mansioni: posizioni OO.SS.

Come è noto, Federreti e FiseAcap e le OO.SS. nazionali Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Sla Cisl, Ugl viabilità e logistica, hanno riavviato, lo scorso 16 giugno, le trattative per il rinnovo del ccnl autostrade e trafori 1.8.2013.

Il confronto - che sta avendo luogo in sede plenaria, normalmente alla presenza di un consistente numero di dirigenti sindacali territoriali e aziendali, rappresentativi delle varie realtà societarie del comparto - si sta svolgendo sulla base dei documenti predisposti dalle Associazioni datoriali sulle materie della classificazione del personale (v. allegati alle circolari nn. 022/016 e 023/016), nonché - tenuto conto delle novità introdotte dal D.lgs. n. 81/2015 - sulla nuova disciplina del rapporto di lavoro a termine e delle mansioni (v. allegati alla circolare n. 023/106).

In tale premessa, al fine di consentire alle società che non hanno preso parte agli incontri di avere un quadro maggiormente definito delle posizioni delle OO.SS. per come si sono fin qui delineate, si precisa quanto segue con riguardo ai documenti trasmessi con la citata circolare n. 023/016 del 22 giugno.

LA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (Art. 19)

DECORRENZA

Le OO.SS. concordano sulla decorrenza 1° gennaio 2017, a condizione che, fino a tale data, le società non diano corso a riorganizzazioni incentrate sulla polifunzionalità: svuoterebbe di senso la proposta in discussione al tavolo.

(Breve replica datoriale - Si può valutare positivamente la precisazione sindacale; ferma restando la possibilità, a livello aziendale, di concordare con le locali OO.SS. l'anticipazione dell'entrata in vigore del nuovo sistema, se occorra.)

ESTENSIONE PARAMETRAZIONE

Secondo le OO.SS., ogni livello professionale deve prevedere i tre parametri c), b), a): in particolare, se si conviene di introdurre il parametro c) occorre, in cambio, la necessaria garanzia del parametro a) in tutti i livelli.

E questo in base a una coerente applicazione del principio dell' "isocosto", cui le parti datoriali sono fortemente interessate: il vantaggio di disporre del salario di ingresso – sia pure temporaneamente – deve essere bilanciato dalla possibilità prospettata dalla posizione parametrica a) di una valorizzazione professionale/retributiva.

(Breve replica datoriale - La discussione sul principio dell'isocosto è equivoca, andrebbe tolta dal tavolo. I parametri c) e a) rispondono a due esigenze diverse: il param. c) consente alle aziende di assumere a un costo minore per un periodo predefinito, favorendo l'occupazione nel settore; il param. a) rappresenta uno strumento per disporre di maggiore flessibilità mansionale e organizzativa, che viene apprezzata con una maggiore retribuzione che incide anche sul valore delle varie indennità corrisposte percentualmente.)

INDIVIDUAZIONE VALORE E ATTRIBUZIONE PARAMETRO a)

Le OO.SS. muovono dal presupposto che deve essere il ccnl a stabilire il valore dei nuovi parametri introdotti. Pertanto, il param. a) – così come il param. di ingresso c) - non può avere valori diversificati per opera della contrattazione aziendale nelle varie società: l'unico valore deve essere necessariamente stabilito dal livello di contrattazione nazionale.

(Breve replica datoriale – Le esigenze aziendali e le loro disponibilità sono differenziate. In tale presupposto sembrerebbe conveniente dare alla contrattazione di 2° livello la capacità di valutarle adeguatamente.)

Secondo le OO.SS., è limitativo prospettare l'attribuzione del param. a) solo in termini individuali; che peraltro può favorire applicazioni "discriminanti".

Sarebbe conveniente attribuirlo anche a una nuova e diversa riorganizzazione polifunzionale che interessi un'intera categoria di lavoratori.

(Breve replica datoriale – La seconda ipotesi è già regolata dal ccnl: quando occorra, le parti aziendali possono introdurre nuove figure professionali, dandone comunicazione alle parti nazionali. L'ipotesi da noi prospettata riguarda esigenze organizzative o operative che possono essere soddisfatte attribuendo a determinati dipendenti (anche più di uno, se serve) mansioni polifunzionali o di coordinamento.)

INTRODUZIONE NUOVO LIVELLO E)

Per le OO.SS. il nuovo livello E dovrebbe essere il nuovo piede della scala parametrica: immediatamente a seguire ci sarebbe il parametro di ingresso c) dell'attuale livello D.

Questa innovazione offrirebbe a tutte le società la possibilità di disporre di un trattamento economico molto competitivo sul mercato per lo svolgimento di attività a basso contenuto professionale (pulizie, sfalcio erba e simili).

(Breve replica datoriale – Due controindicazioni: accedere alla proposta significherebbe ridefinire l'intera scala parametrica e questa ipotesi non è sul tavolo; la soluzione "Giove clear" praticata da ASPI – costantemente richiamata dalle OO.SS. al riguardo – è tutt'altra cosa: è una regolamentazione completa sotto l'aspetto sia normativo che retributivo.)

IL CONTRATTO A TERMINE (Art. 2)

Va bene la proposta datoriale.

LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI (Art. 21)

Le OO.SS. ripropongono l'attuale articolo del ccnl.

Si ricorda che l'incontro con Federreti/Aspi (ore 10.00) e quello successivo con le OO.SS. (ore 14.00) del 30 giugno prossimo saranno dedicati alle seguenti materie: predisposizione nuovo documento datoriale su classificazione; valutazioni/proposte datoriali su diritti e tutele (con riguardo al documento sindacale del 10 maggio scorso) e su comparto di malattia e ferie.

In considerazione del fatto che le parti stanno negoziando nell'obiettivo di poter concludere il rinnovo del ccnl entro il mese di luglio, la Presidenza invita le Società a voler regolarmente partecipare alle sessioni di trattativa programmate.

Cordialmente.

Il Segretario
Giancarlo Cipullo

