

Circolare n. 31/2016

Roma, 4 agosto 2016

Alle Società FISE Acap
c.a. Sigg. Presidenti/Amm.ri Delegati
c.a. Sigg. Direttori Generali
Al Consiglio Direttivo FISE Acap

Oggetto: Accordo di rinnovo 29 luglio 2016. Prime indicazioni applicative.
Calendario contrattuale.

Si fa seguito alla circolare n. 30/2016 del 29 luglio 2016, con la quale è stato trasmesso il testo dell'Accordo di rinnovo del ccnl autostrade e trafori stipulato in pari data, per fornire prime indicazioni applicative, unitamente al consueto Calendario contrattuale.

Come è noto, all'atto della firma, le Segreterie nazionali FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL Trasporti hanno formalizzato per iscritto la consueta riserva, che sarà sciolta entro il prossimo settembre, dopo le rituali consultazioni dei lavoratori.

Nondimeno, le Associazioni di rappresentanza datoriale del settore hanno provveduto a inviare alle predette Segreterie la lettera allegata, che conferma che l'Accordo di rinnovo è "immediatamente efficace ed operante".

Le trattative per il rinnovo del ccnl 1.8.2013, in scadenza al 31 dicembre 2015, sono iniziate il 14 ottobre 2015, a metà del semestre precedente la scadenza stessa, in linea con quanto previsto dagli accordi interconfederali.

La loro conclusione il 29 luglio scorso, dopo 21 sessioni, è stata contrassegnata da una novità particolarmente rilevante nella storia di oltre 60 anni di FiseAcap, vale a dire dalla sottoscrizione di un Accordo nazionale realizzata per la prima volta al di fuori del contesto confederale, a seguito del recesso dal rapporto associativo con Fise deliberato dal Consiglio generale di Confindustria il 21 luglio 2016, già comunicato, a conclusione di una interlocuzione di oltre un anno di cui si è data ampia documentazione scritta nel corso dei mesi precedenti.

SEDE
00144 Roma
Via del Poggio Laurentino, 11
Tel. 06 99 69 579
Fax 06 59 22 062
acap@associazione-acap.org

Ufficio
di Rappresentanza
20123 Milano
Via di Santa Marta, 18
Tel. 02 80 14 28
Fax 02 73 960 392

www.associazione-acap.org

Come è emerso da quanto si è via via riferito sugli sviluppi delle trattative per il rinnovo del ccnl autostrade e trafori, le dinamiche del confronto fra tutte le articolate delegazioni presenti al tavolo hanno evidenziato sovente fasi di difforme interesse tematico e, in alcuni momenti, di forte contrapposizione fino alla interruzione del negoziato.

Alcuni degli argomenti contenuti nella piattaforma sindacale erano di particolare delicatezza: dalla rinnovata richiesta di estendere il campo di applicazione del ccnl a tutte le attività (tranne quella delle costruzioni) “generate o realizzate in relazione e connessione diretta o indiretta” con la gestione autostradale, all’internalizzazione di “attività non strettamente legate al *core business*”, a un nuovo sistema classificatorio comprensivo anche di nuove figure professionali, al contenimento della flessibilità del sistema degli orari, alla limitazione del recepimento delle norme del Jobs act, a una particolare vigilanza sugli appalti non solo in materia di salute e sicurezza del lavoro, ecc.; senza trascurare la richiesta di iscrizione generalizzata dei non iscritti al Fondo Astri o ad altri Fondi negoziali, quella di accrescere diritti e tutele di vario tipo, quella di rivedere il trattamento di trasferta, ecc.

Per quanto riguarda FiseAcap, come è noto i principali temi di interesse riguardavano: l’inserimento di ulteriori posizioni parametrali nel sistema di classificazione, con l’attribuzione di spazi di competenza anche alla contrattazione di secondo livello; il recepimento delle disposizioni del Jobs act nel contesto normativo contrattuale; la riforma del sistema indennitario nazionale; la possibile trasformazione di EBINAT in Fondo di solidarietà bilaterale.

In un successivo documento datoriale consegnato alle OO.SS. il 1° giugno scorso (allegato alla circolare n. 19/2016), venivano aggiunti argomenti quali: la sterilizzazione completa degli effetti retributivi dell’aumento dei minimi tabellari; la parziale riforma delle ferie e del comporta di malattia; la possibile iscrizione generalizzata dei lavoratori non iscritti al Fondo Astri o ad altri Fondi negoziali; il superamento del contenzioso sul lavoro a tempo parziale.

Allo stato, si reputa di poter valutare positivamente quanto convenuto in materia di lavoro a tempo parziale, ferie, Jobs act (contratto a termine e mutamento mansioni), trasferte (per il superamento delle tensioni che la riforma del 2013 aveva determinato in diverse Società), calcolo del comporta di malattia (per il superamento di un contenzioso, sia pure contenuto, segnalato da alcune società circa il computo dei mesi) nonché relativamente al fatto che la possibile riforma del sistema di classificazione e quella di EBINAT continuano a rimanere nell’agenda dei lavori, a partire dal prossimo settembre.

Ancora, in questo primo quadro valutativo, pare di poter esprimere considerazioni positive circa: la sterilizzazione degli aumenti dei minimi tabellari sulla remunerazione delle varie tipologie di lavoro straordinario, nel biennio 2017/2018; la sterilizzazione degli effetti retributivi sui diversi istituti contrattuali e legali per i primi sette mesi di quest’anno determinata dalla soluzione forfettaria “una tantum”; l’attribuzione di una quota di risorse alla previdenza integrativa; l’attribuzione di una quota di risorse al

welfare contrattuale aziendale: una novità, quest'ultima, che potrà essere utilmente replicata in futuro.

Da ultimo, tra i possibili elementi positivi che emergono da questa prima sintesi degli uffici, si ritiene vada sottolineato anche quello dell'impegno messo dalla Delegazione di FiseAcap per conciliare l'esigenza di conseguire un risultato contrattuale apprezzabile con quella di scongiurare lo sciopero di 48 ore proclamato per il 31 luglio/1° agosto scorsi.

Per questo, nuovamente si ringraziano i componenti della Delegazione e le rispettive Società.

Il prossimo settembre, il Presidente, prof. Giovanni Ossola, convocherà una riunione del Consiglio Direttivo allargato, che sarà dedicato a una approfondita valutazione del rinnovo contrattuale nonché agli esiti del recesso deliberato da Confindustria nel più ampio quadro associativo di Fise, confidando vivamente che, a tale riunione, ogni Società vorrà assicurare la presenza di un proprio rappresentante.

Tanto premesso, si forniscono le seguenti indicazioni applicative

PARTE ECONOMICA

AUMENTO DEI MINIMI TABELLARI

L'aumento dei minimi tabellari si realizza in 3 soluzioni, nell'arco dei restanti 29 mesi del triennio 1.1.2016/31.12.2018.

I progressivi aumenti si applicano a favore dei lavoratori in forza nei corrispondenti periodi di erogazione.

Detti aumenti determinano effetti retributivi indotti sugli istituti contrattuali e legali che fanno riferimento ai minimi tabellari e incidono altresì sull'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo ASTRI.

Fanno eccezione:

- a) i compensi per lavoro straordinario, feriale, festivo o notturno, che, per effetto di quanto stabilito in calce alla Tabella dei nuovi minimi, resteranno "congelati" a tutto il 31 dicembre 2018, nel valore orario o giornaliero individualmente in atto al 31 dicembre 2016;
- b) gli istituti le cui basi di calcolo sono state definitivamente congelate (zona, complementari, ecc.).

UNA TANTUM

Questo importo forfettario lordo (€ 100,00 – liv. C) spetta ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.

Non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale, inclusi il T.F.R. e il Fondo ASTRI, ed è soggetto a tassazione ordinaria, essendo afferente all'anno in corso di cui costituisce totale, omnicomprensiva copertura economica per il periodo gennaio/luglio 2016.

L'entità dell'importo tiene conto dell'avvenuto pagamento dell'E.R.T. (Art. 46 del vigente ccnl) nel periodo gennaio/luglio 2016.

Ai fini della corresponsione dell'Una tantum con la retribuzione del mese di agosto 2016, si precisa quanto segue:

- i lavoratori interessati sono esclusivamente quelli a tempo indeterminato in forza al 29 luglio 2016;
- la misura spettante al singolo lavoratore è proporzionale ai mesi di servizio prestati nel periodo gennaio/luglio 2016, considerando utilmente a tali fini i giorni di assenza per malattia, infortunio sul lavoro, gravidanza e puerperio, congedo matrimoniale in quanto hanno dato luogo a copertura retributiva e/o indennitaria (Inps, Inail): come di consueto, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, a nulla rilevando le frazioni inferiori;
- ai lavoratori a tempo parziale, l'Una tantum è corrisposta nella misura del 60%, elevata al 70% qualora la durata mensile, o rapportata a mese in caso di prestazione su base annua, risulti superiore a 80 ore; considerando utilmente le frazioni di mese come mese intero;
- nel caso di lavoratori passati, nel periodo considerato, da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, la misura spettante sarà data dalla somma dei ratei mensili maturati nelle due rispettive posizioni; fatta salva una diversa, più favorevole prassi aziendale;
- nel caso di lavoratori promossi nel corso del periodo considerato, l'importo spettante sarà individuato – secondo prassi associativa - con riguardo al livello di inquadramento in essere al 29 luglio 2016.

PARTE NORMATIVA

Si considerano, di seguito, le parti più significative.

Art. 19 – Classificazione del personale

Come è noto, l'ipotesi di lavoro esaminata dalle parti consiste nell'introduzione di ulteriori posizioni parametrali in ingresso (automatiche) e apicali (in presenza di determinati requisiti) negli attuali livelli del sistema di classificazione.

Nel corso dei dieci mesi di negoziato, il confronto sull'argomento ha avuto, per così dire, un andamento carsico, nel senso che è stato oggetto di un confronto a intervalli.

Le OO.SS. propendevano per una applicazione: che tenesse conto anche dei processi riorganizzativi e di riqualificazione professionale già in atto nelle varie Società; che limitasse la discrezionalità aziendale nell'attribuzione del parametro apicale, valorizzando – a tal fine - anche lo scorrere del tempo come elemento di implicito riconoscimento di una accresciuta professionalità; che estendesse i parametri a tutti i livelli.

Le Associazioni datoriali, per contro, delimitavano l'introduzione dei parametri ulteriori ai soli livelli da D a B1: al verificarsi della sussistenza dei requisiti per l'attribuzione non automatica del parametro apicale (nuove e diverse attività) dopo l'entrata in vigore della novità normativa; e fermo restando che, nell'ambito di un livello, l'applicazione del parametro di ingresso era subordinata alla previa attribuzione del parametro apicale.

Gli elementi di differenziazione evidenziatisi - determinati, in particolare, dalle aspettative professionali e retributive dei lavoratori nonché dalla diversa velocità con la quale le società stanno ripensando le modalità organizzative di fornitura dei servizi – e la necessità di mettere un punto fermo al negoziato con la sottoscrizione dell'Accordo hanno infine indotto le parti a prendere l'impegno di riprendere organicamente la discussione sul tema, dopo la pausa feriale estiva.

Art. 21 – Mutamento di mansioni

Le nuove disposizioni entrano in vigore a partire dal 29 luglio 2016.

Si richiama l'attenzione sull'adeguamento delle disposizioni contrattuali a quelle dell'art. 3, comma 1, del D.lgs. 15.6.2015 n. 81 (Jobs act), con elevazione da 3 a 6 mesi del periodo utile ai fini del conseguimento del superiore livello di inquadramento.

Artt. 24, comma 4, e 11, comma 21 – Personale a tempo parziale

Le nuove disposizioni entrano in vigore a partire dal 29 luglio 2016.

Ricordato che per le Società aderenti a FiseAcap anziché i commi 1,2,3,5 dell'art. 24 trova applicazione il Protocollo Ausitra 19 giugno 1976, si osserva quanto segue relativamente al comma 4, che si applica anche alle nostre Associate.

Art. 24, comma 4

La nuova formulazione del comma 4, riprendendo quella dell'art. 7, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015 (Jobs act), chiarisce quali sono gli elementi ordinari (fissi e continuativi) che costituiscono la retribuzione mensile del lavoratore a tempo parziale, determinata in misura percentualizzata rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile.

Art. 11, comma 21

Il comma 21 estende ex novo al personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni il trattamento per lavoro notturno e notturno festivo maggiorato rispettivamente del 40% e dell'80% - per ogni ora di lavoro ordinario, effettivamente prestato - già riconosciuto al personale operante in turni continui e avvicendati, di cui al comma 10 del medesimo articolo.

In considerazione anche del contenzioso registratosi nel comparto autostradale in tema di remunerazione del lavoro a tempo parziale, Federreti e FiseAcap si sono accordate di ritrovarsi in settembre per fornire alle Società comuni indicazioni.

Art. 29 - Ferie

Le modifiche dei commi 9,10,11 entrano in vigore a partire dal 29 luglio 2016.

Il comma 9 prevede che, nell'immutato periodo di giugno/settembre, i giorni di ferie che devono essere concessi complessivamente al lavoratore non possono essere inferiori al 50% (non più il 55%) di quelli spettanti – salvo che il lavoratore non richieda per iscritto di usufruire di un minore numero di giorni.

Al riguardo, si ricorda che l'art. 10, comma 1, del D.lgs. n. 66/2003 stabilisce in 2 settimane il periodo minimo di ferie che deve essere goduto nell'anno solare di competenza: periodo da usufruire in via consecutiva se così richiesto dal lavoratore.

Il comma 10 contrattuale risulta dunque innovativo anche rispetto alla citata previsione legislativa.

Infatti, nel confermare che – in ossequio alle finalità proprie delle ferie -, di norma, le stesse sono godute in via continuativa, nondimeno la modifica introdotta stabilisce l'obbligo (per l'azienda) di garantire al lavoratore il godimento di un periodo di almeno 2 settimane continuative delle ferie annue spettanti.

In base al combinato disposto dei commi 9 e 10, resta dunque fermo che, nel periodo giugno/settembre, il datore di lavoro dovrà assicurare al lavoratore il godimento di almeno 2 settimane consecutive di ferie nonché – salvo diversa richiesta dell'interessato - il godimento di ulteriori giorni di ferie almeno fino a concorrenza del 50% delle ferie annue.

Art. 30 – Trasferte

Le modifiche del comma 1 entrano in vigore a partire dal 29 luglio 2016.

E' stato nuovamente oggetto di modifica il comma 1, a seguito della reiterata richiesta delle OO.SS. di colmare una supposta carenza normativa determinata, a loro avviso, dalla revisione operata in materia di trasferte dall'Accordo di rinnovo 1.8.2013.

Precisato che il lavoratore è inviato in trasferta per "svolgere la propria attività, in località diversa dalla ordinaria sede di lavoro", si richiama l'attenzione su quanto stabilito alla lettera b) in fatto di "divergenze sui criteri di normalità applicati" per il rimborso a pie' di lista, e su quanto previsto dalla lettera c) circa l'aumento della misura dell'indennità di pernottamento in trasferta e il nuovo riconoscimento di una indennità di trasferta nel caso questa superi le 12 ore/giorno.

Nuova è anche la disposizione finale in tema di assorbimento.

Art. 31 - Trasferimenti

Le modifiche entrano in vigore a partire dal 29 luglio 2016.

Si richiamano in particolare quelle dei commi 4, 6: quanto a quest'ultimo, si osserva che, relativamente al trattamento previsto, il trasferimento a domanda viene equiparato a quello d'ufficio.

Art. 32 – Trattamento di malattia

Le modifiche entrano in vigore a partire dal 29 luglio 2016.

Le nuove disposizioni, che concernono le malattie gravi e il fenomeno della micro morbidità reiterata, dovranno essere integrate nella stesura coordinata del nuovo testo contrattuale.

Quanto al primo argomento, è noto che le Società sono, di norma, concretamente sensibili al riguardo.

Nondimeno, si è ritenuto che la sua rilevanza sociale giustificasse una sua appropriata collocazione nell'ambito del ccnl.

Per agevolare una corretta applicazione della norma, si è convenuto di individuare i destinatari della stessa nei lavoratori colpiti dalle patologie elencate all'art. 2, comma 1, lettera d) del D.M. n. 278/2000.

A costoro è stata assicurata la più estesa garanzia: l'intera retribuzione per 365 giorni consecutivi e la conservazione del posto di lavoro - anche dopo l'esaurirsi del trattamento retributivo - fino alla possibile guarigione clinica e alla possibile ripresa dell'attività lavorativa.

Per quel che riguarda i "livelli anomali di assenteismo" nelle Società - peraltro normalmente considerati tra gli elementi di valutazione e di determinazione dei compensi negli accordi di produttività -, la Dichiarazione a verbale delle Parti stipulanti, nel dare atto dell'esistenza del fenomeno, affida formalmente alle parti aziendali, ove necessario, l'impegno di individuare contrattualmente gli strumenti di deterrenza, appropriati alle specifiche circostanze.

Art. 43, lettera f) – Indennità di reperibilità

Le modifiche entrano in vigore a partire dal 29 luglio 2016.

Si richiama l'attenzione sui commi: 19, 2° capoverso; 20, lettera a); 23.

Art. 48 bis – Ente Bilaterale

Sono note le ragioni che hanno sostanzialmente impedito la normale operatività di EBINAT.

E' altresì noto che la discussione sviluppatasi nel corso del negoziato sulla possibile trasformazione dell'Ente – anche in direzione della costituzione di un Fondo di solidarietà bilaterale di comparto - ha trovato una forte resistenza da parte sindacale, nel convincimento che EBINAT deve continuare a operare, similmente a quanto fanno da oltre dieci anni moltissimi Enti bilaterali dei più diversi settori merceologici.

In tale premessa, la riforma dello Statuto – di cui le Parti istitutive si dovranno necessariamente occupare in autunno - potrà rappresentare l'occasione per tornare a riflettere sulla funzione e sulle condizioni di efficacia dello strumento bilaterale, per cercare soluzioni praticabili e d'interesse del comparto.

Art. 53 – Diritto allo studio – Lavoratori studenti

Le modifiche entrano in vigore a partire dal 29 luglio 2016.

Si richiama l'attenzione, in particolare, sui commi 1, 2, 7.

Art. 54 – Previdenza integrativa

Le modifiche entrano in vigore dal 1° gennaio 2017.

La novità rilevante in materia è costituita dall'introduzione anche nel ccnl autostrade e trafori della cosiddetta iscrizione generalizzata, vale a dire l'iscrizione al Fondo Astri – non ad altri Fondi negoziali preesistenti – dei lavoratori non iscritti, prevedendo anche per costoro il versamento di un contributo aziendale.

Al riguardo, le modalità applicative della disposizione – per quanto concerne sia l'iscrizione che il versamento contributivo - dovranno essere concordate dalle Parti dopo la ripresa lavorativa feriale estiva, tenuto conto della loro necessaria compatibilità con la normativa di Covip.

L'Accordo prevede anche, a carico delle Società, il versamento di un contributo (0,50%) a favore dei lavoratori iscritti sia al Fondo Astri che ad altri Fondi negoziali aziendali preesistenti.

Come precisato, il contributo è “aggiuntivo” a quello normalmente dovuto dalle Società alla data del 31 dicembre 2016, vale a dire aggiuntivo a quello del 2% o del 3% a seconda che il lavoratore abbia optato, dal'1.1.2009, per l'aumento della misura contributiva minima a proprio carico.

In funzione della scelta di cui sopra, dall'1.1.2017 la misura del contributo ordinario mensile a carico delle Società si attesterà pertanto al 2,50% ovvero al 3,50%.

A partire dall'1.1.2017, le Società, i cui lavoratori sono iscritti non già al Fondo Astri bensì a Fondi negoziali preesistenti, dovranno incrementare la contribuzione da esse normalmente dovuta di un importo in cifra fissa corrispondente al valore dello 0,50% calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui all'art. 22, comma 1, del vigente ccnl, che individua la base di calcolo del contributo ordinario dovuto al Fondo Astri.

Welfare

Le soluzioni negoziali dovranno essere definite nel mese di gennaio 2017.

Come è noto, l'art. 1, comma 190, della legge di stabilità per l'anno 2016 ha previsto la non imponibilità ai fini fiscali di servizi e prestazioni rientranti nel cosiddetto welfare, che siano individuati dalla contrattazione di secondo livello.

Per la prima volta, il ccnl autostrade trafori ha destinato una quota parte – sia pure contenuta - delle risorse economiche del triennio di vigenza contrattuale a tali opportunità, in quanto “ritenute più attinenti alla singola realtà aziendale”.

Residua normativa contrattuale

Gli artt. 2, 15, 17, 34, 49, 50, 52, 56, e i nuovi cinque articoli che concludono la parte normativa dell'Accordo esaminato sono in vigore a partire dal 29 luglio 2016.

Calendario contrattuale

Si rimette in allegato, come di consueto.

Cordiali saluti.

Il Segretario
Giancarlo Cipullo



Allegati 2

sf