

IPOTESI DI ACCORDO

**PER LA STIPULA DEL
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
2016-2018
DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO ANAS**

Tra

GRUPPO ANAS

e

FILT CGIL

FIT CISL

UILPA ANAS

FEDERAZIONE UGL VIABILITA' E LOGISTICA

SADA FAST CONFESAL

SNALA CISAL

Premesso che

- il presente contratto si configura quale primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti del Gruppo Anas e pertanto ne rappresenta una leva di fondamentale importanza per l'attuazione degli obiettivi strategici delle aziende di riferimento;
- la legislazione in materia di rapporto di lavoro, nell'attuale periodo di vigenza contrattuale, è stata profondamente innovata da una vasta produzione normativa;
- alla base della negoziazione contrattuale devono registrarsi anche i profondi cambiamenti nelle modalità esplicative delle attività aziendali, dovuti all'introduzione ed al progressivo sviluppo delle tecnologie e dei sistemi informativi a supporto delle aziende nei vari processi dalle stesse presidiati per assicurare i propri compiti e per il raggiungimento dei propri obiettivi;

FILT
Fanello

19
Pino

An

Manno
L. 17

Aut
P. Pelli
L. 17
L. 17

FILT
SADA FAST
1

- con il presente Accordo ed i relativi Allegati contenenti specifici Protocolli, si rinnova il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalle Società del Gruppo ANAS, relativamente al periodo 2016-2018, apportando le modifiche e/o integrazioni di seguito riportate e/o definite nei Protocolli sopra citati.

le Parti concordano e stipulano quanto segue:

- 1) Gli istituti normativi del vigente CCNL, intendendo per tali il testo del CCNL 2002-2005, rinnovato dai protocolli sottoscritti il 26 luglio 2007 e dai relativi accordi integrativi/modificativi, vengono modificati secondo i successivi commi e gli articolati allegati che fanno parte integrante della presente intesa, ferma restando la validità degli articoli contrattuali non oggetto di nuova disciplina e degli accordi correlati non espressamente abrogati;
- 2) relativamente al rinnovo della parte economica, si stabilisce :
 - a) di procedere al riconoscimento di un aumento del minimo tabellare a regime pari a € 118,00 convenzionalmente riferito alla posizione organizzativa ed economica B1, secondo le seguenti decorrenze:

dal 1 gennaio 2017, per un importo incrementale sul minimo tabellare pari ad € 40,00;
 dal 1 ottobre 2017, per un importo incrementale sul minimo tabellare pari ad € 38,00;
 dal 1 marzo 2018, per un importo incrementale sul minimo tabellare pari ad € 40,00.
 - b) che tali importi, riparametrati sulle diverse posizioni organizzative ed economiche secondo la vigente scala di classificazione, producono la seguente articolazione:

Parametri	Posizioni economiche	dal 1/1/17	dal 1/10/17	dal 1/3/18	a regime
240	A	61,94	58,84	61,94	182,71
200	A1	51,61	49,03	51,61	152,26
170	B	43,87	41,68	43,87	129,42
155	B1	40,00	38,00	40,00	118,00
140	B2	36,13	34,32	36,13	106,58
115	C	29,68	28,19	29,68	87,55
100	C1	25,81	24,52	25,81	76,13

Handwritten signatures and initials are present around the table, including a large signature on the left, a blue circular stamp on the right, and several other signatures at the bottom.

- c) relativamente all'esercizio 2016, di una indennità "una tantum", a copertura del periodo pregresso, per un importo pari ad € 250,00 riferito convenzionalmente alla posizione organizzativa ed economica B1, da corrispondersi nella mensilità di febbraio 2017 e che, riparametrato, produce i seguenti importi

Parametri	Posizioni economiche	Una Tantum
240	A	387,10
200	A1	322,58
170	B	274,19
155	B1	250,00
140	B2	225,81
115	C	185,48
100	C1	161,29

- d) che tutti i riconoscimenti economici si applicano al personale in servizio alla data delle rispettive decorrenze.

3) In considerazione di quanto affermato in premessa, viene inclusa nel CCNL la seguente disciplina normativa attraverso i seguenti specifici Protocolli, articolati sulla base delle evidenziate singole tematiche:

a)

ALLEGATO 1	Relazioni industriali
ALLEGATO 2	Tipologie contrattuali
ALLEGATO 3	Welfare aziendale
ALLEGATO 4	Salute e sicurezza sul lavoro
ALLEGATO 5	Orario di lavoro (turnazione e relativa indennità), codice disciplinare, trasferte e indennità di zona, TFR e sua anticipazione, incentivi ex art. 113-dlgs 50/2106.

b) Relazioni industriali

1) Rappresentanza e Rappresentatività

Handwritten initials: "ne", "A", "B"

Handwritten signature

Handwritten signature with number 3

L'impegno, in relazione a quanto previsto dall'art.7 punto A), lettera a) del presente CCNL, relativo alle relazioni industriali, a sottoscrivere, entro il 30 marzo 2017, un'Intesa che integra e modifica il presente testo contrattuale, per il recepimento e l'attuazione dei contenuti dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014, degli accordi interconfederali successivamente intervenuti circa la rappresentanza e la rappresentatività in azienda, nonché dell'Accordo Interconfederale del 14 gennaio 2016. Le parti convenendo sul riconoscimento delle RSU, anche con riferimento agli accordi interconfederali che regolano la materia, tenuto conto delle specificità del settore della viabilità stradale, si riservano di disciplinarne l'introduzione nei tempi previsti dal comma precedente.

2) Riassetto organizzativo

Di valutare le eventuali ricadute sul sistema delle Relazioni Industriali del riassetto organizzativo relativo alle aree territoriali, convenendo sulla necessità di procedere ad una eventuale revisione del Protocollo sulle Relazioni Industriali allegato, relativamente alle unità produttive, successivamente a tale riassetto.

c) Premio di Risultato

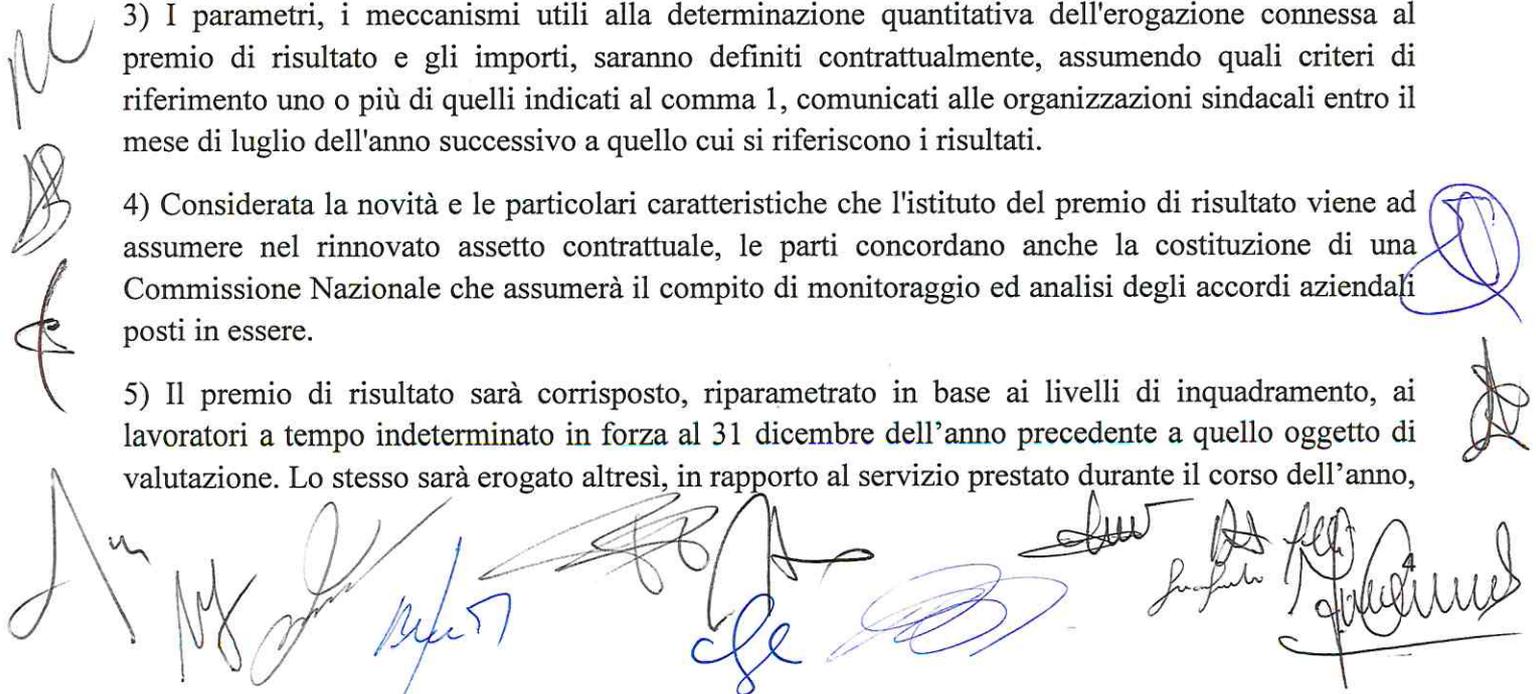
1) Nella volontà di favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi aziendali di redditività e di miglioramento dei servizi erogati e condividendo l'importanza strategica degli strumenti premianti, si istituisce un premio di risultato, il cui impianto dovrà essere definito entro il 31.12.2017, calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di obiettivi, concordati tra le parti, finalizzati ad incrementi di produttività, di qualità e di redditività.

2) Nelle more delle interpretazioni inerenti il quadro normativo di riferimento in merito alla produttività aziendale, come modificato anche dalla legge di stabilità 2016 e al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, saranno esaminate preventivamente, in un apposito incontro da tenersi entro il 30 novembre 2017 ed entro il 30 novembre di ogni anno, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto anche delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda e dei risparmi di gestione conseguiti.

3) I parametri, i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato e gli importi, saranno definiti contrattualmente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di quelli indicati al comma 1, comunicati alle organizzazioni sindacali entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati.

4) Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano anche la costituzione di una Commissione Nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi aziendali posti in essere.

5) Il premio di risultato sarà corrisposto, riparametrato in base ai livelli di inquadramento, ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello oggetto di valutazione. Lo stesso sarà erogato altresì, in rapporto al servizio prestato durante il corso dell'anno,



ai lavoratori il cui contratto sia stato stipulato, trasformato o convertito a tempo indeterminato, nonché, ai lavoratori a tempo determinato.

In ogni caso, una volta definito il quadro normativo di riferimento in materia di agevolazioni fiscali, si procederà all'attivazione di appositi accordi sulle forme premianti relative alla produttività da destinarsi anche secondo ulteriori forme di Welfare.

d) Conto collettivo di solidarietà

1) Di introdurre, a far data dal 1 luglio 2017, il Conto collettivo di solidarietà, alimentato da manifestazioni volontarie e individuali, che prescindono anche da eventi o situazioni particolari, destinate a supportare lavoratori e lavoratrici che versano in particolari difficoltà, secondo quanto indicato nel successivo comma 2, e che abbiano esaurito tutti i permessi e le proprie ferie di cui agli artt. 30 e 33 del vigente contratto.

2) Tali manifestazioni volontarie possono riguardare:

- i riposi compensativi non utilizzati individualmente da un minimo di 3 ore ad un massimo di 2 giornate lavorative;
- le giornate di ferie non utilizzate entro i termini di cui all'art. 33, fino al massimo di una giornata;
- l'orario relativo ai riposi compensativi delle ex festività religiose non utilizzate entro l'anno solare fino ad un massimo di sei ore;

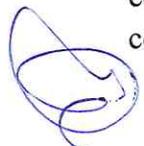
3. Potranno usufruire del Conto di solidarietà, anche in forma oraria, su richiesta documentata anche da atti già presentati, i lavoratori e le lavoratrici che versano nelle seguenti condizioni:

- figli minori e familiari affetti da gravi patologie;
- lutti familiari (fino al numero di 3 giornate da usufruirsi entro il mese successivo a lutto);
- genitori che necessitano di assistenza.



e) Banca delle ore

Viene stabilita, a fare data dal 1 gennaio 2018, previo accordo per l'apposita regolamentazione che costituirà parte integrante del presente CCNL, l'introduzione della banca delle ore costituita da conti individuali e dal conto di solidarietà collettivo sopra definito.



f) Assistenza sanitaria integrativa



Si stabilisce di introdurre nel prossimo contratto con la futura società erogatrice della copertura dei servizi di Assistenza sanitaria integrativa, una clausola finalizzata alla acquisizione, a favore dei dipendenti interessati, della possibilità di integrare le prestazioni oggetto della fornitura anche attraverso l'utilizzo individuale delle somme eventualmente rese disponibili dal sistema del welfare

aziendale. Gli esiti della procedura concorsuale di affidamento dei servizi di Assistenza sanitaria integrativa saranno oggetto di apposito confronto, anche in relazione alla parte economica.

L'attuale somma destinata all'assistenza sanitaria integrativa è integrata di 70 Euro annuali per ciascun dipendente

g) Regolamento dei sussidi

Entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo, l'attivazione del confronto finalizzato alla revisione del Regolamento dei sussidi dei dipendenti ed alla implementazione delle prestazioni dell'assistenza sanitaria integrativa, anche valutando eventuali ulteriori percorsi alternativi alle previsioni di cui all'art. 12, comma 6, del vigente CCNL.

h) Previdenza integrativa

Al fine di conseguire il massimo dell'efficacia nell'adesione al sistema della previdenza complementare, esteso alla totalità del personale dipendente del Gruppo Anas, secondo l'art. 13 dell'Allegato 3, si stabilisce di attivare le opportune forme di coinvolgimento dei destinatari prevedendo specifici momenti di formazione/informazione.

i) Fondo di sostegno

In considerazione del comune impegno alla costituzione di un Fondo di solidarietà destinato anche al sostegno dei dipendenti che, per lo svolgimento delle proprie funzioni, con espressa esclusione di ipotesi di natura dolosa, sono gravati da oneri economici derivanti dagli effetti civili e penali anche verso terzi, della responsabilità loro attribuita per colpa grave in forza di legge, regolamenti o altri provvedimenti di P.A., per i quali è richiesto il possesso di specifiche abilitazioni e/o competenze professionali, entro 60 giorni si attiverà apposito confronto successivo alla verifica da parte aziendale:

- della sostenibilità giuridica dell'iniziativa, relativamente ad una contribuzione di parte aziendale in tale Fondo;
- della possibilità di istituire apposita polizza assicurativa per la tutela legale dei dipendenti interessati.

l) Articolazione orario di lavoro

Nell'ottica di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche alla luce dell'intesa per le "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione fra famiglia e lavoro" firmata dalle parti sociali il 7 marzo 2011, al fine di mettere i lavoratori e le lavoratrici in condizione di usufruire più agevolmente dei permessi e/o dei riposi compensativi ad essi spettanti secondo il presente contratto, entro 90 giorni dalla sottoscrizione dello stesso, si avvierà un confronto finalizzato alla definizione di una articolazione oraria relativamente alle attuali 7 ore e 12 minuti. Nelle more rimarrà in vigore l'attuale disciplina contrattuale.

m) Classificazione e individuazione nuovi profili professionali

Si stabilisce che la trattativa relativa ad una diversa classificazione del personale e per l'individuazione di nuovi profili professionali si avvierà entro 180 giorni dalla stipula del contratto e si dovrà concludere entro i successivi 180 giorni. La trattativa ha la finalità di determinare un impianto classificatorio nuovo e coerente con gli obiettivi di gestione diretta ed internalizzazione delle attività aziendali nonché di crescita professionale ed economica per tutto il personale, compreso quello derivante dall'ampliamento del campo di applicazione. La nuova classificazione, che non comporterà alcuna perdita retributiva per il personale in servizio, dovrà prevedere l'inquadramento del personale nelle nuove classi/livelli, stabilendo anche le regole di migrazione tra l'attuale classificazione e la nuova. Il nuovo sistema classificatorio, anche al fine di favorire il processo di internalizzazione, potrà prevedere la possibilità di parametri iniziali, introducendo avanzamenti organizzativi ed economici orizzontali. Gli scorrimenti orizzontali nell'ambito del livello/classe, avverranno attraverso criteri stabiliti dalle parti. Nell'ambito della trattativa, potranno essere definiti inoltre i nuovi profili professionali e le relative declaratorie.

n) Procedura di prevenzione mobbing

Entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo si avvierà il confronto al fine di individuare una procedura volta alla prevenzione di condotte di mobbing.

o) Indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale

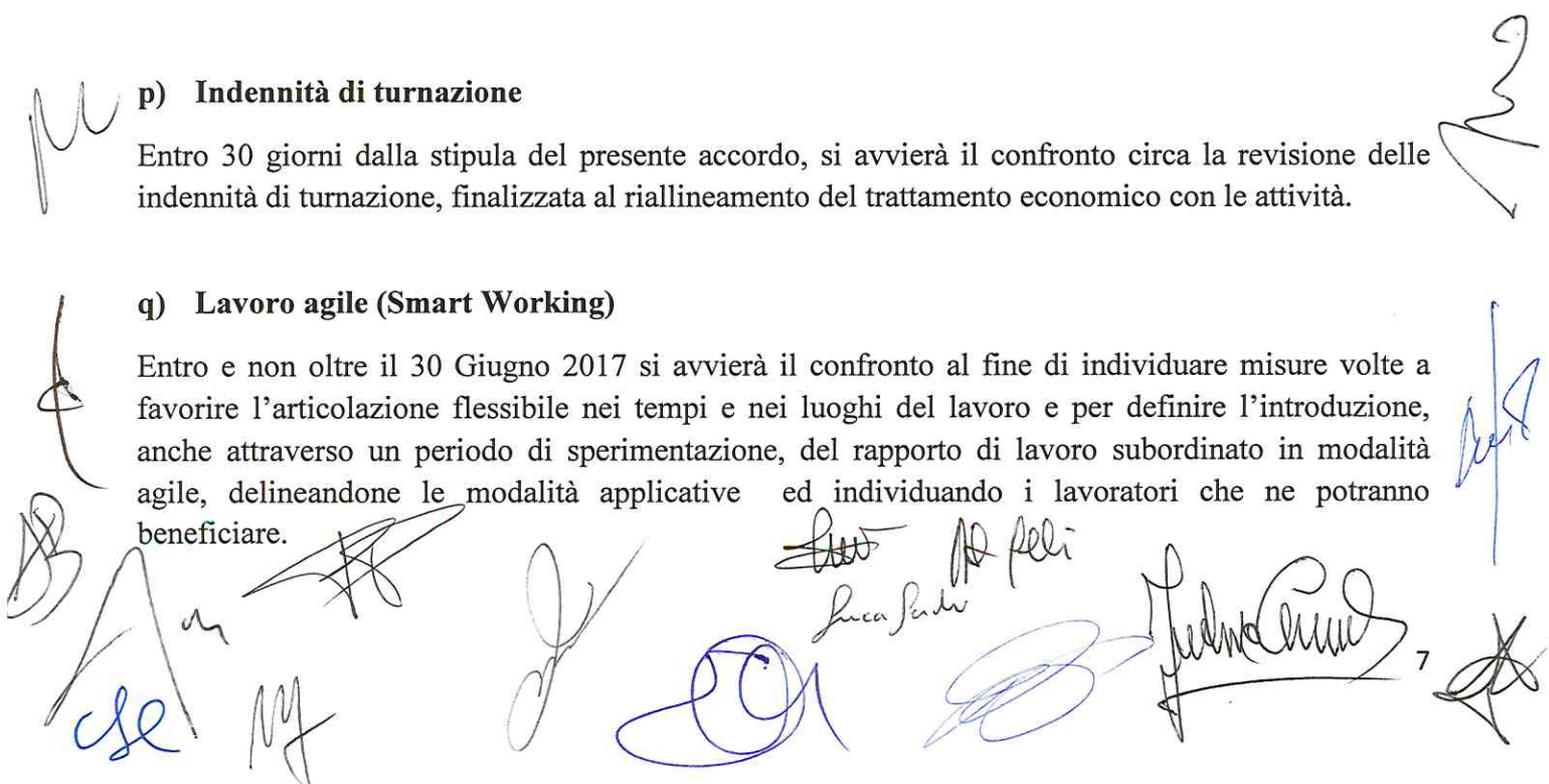
Entro il 30 giugno 2017 si avvierà il confronto al fine di individuare misure volte alle garanzie di cui all'art. 4 dell'allegato in materia di salute, sicurezza e igiene del lavoro, relativamente alla tematica del lavaggio.

p) Indennità di turnazione

Entro 30 giorni dalla stipula del presente accordo, si avvierà il confronto circa la revisione delle indennità di turnazione, finalizzata al riallineamento del trattamento economico con le attività.

q) Lavoro agile (Smart Working)

Entro e non oltre il 30 Giugno 2017 si avvierà il confronto al fine di individuare misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro e per definire l'introduzione, anche attraverso un periodo di sperimentazione, del rapporto di lavoro subordinato in modalità agile, delineandone le modalità applicative ed individuando i lavoratori che ne potranno beneficiare.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are initials 'M', 'B', 'cse', and 'M'. In the center, there are several large, stylized signatures, including one that appears to be 'Luca S...'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'P...'. There is also a small number '7' written near the bottom right.

r) Assunzioni

Nelle more della definizione del nuovo impianto di classificazione di cui al punto m), al fine di agevolare la sostenibilità economica del percorso di acquisizione della gestione diretta ed internalizzazione di attività afferenti le aree tecniche della Società, nonché le aree amministrative ad esse correlate, si stabilisce la possibilità di procedere ad acquisizione di personale, prevedendo un inquadramento ad un livello inferiore rispetto a quello previsto dal sistema classificatorio per una durata massima fino a 36 mesi, fermo restando l'impegno ad attivare un tempestivo confronto qualora la normativa di riferimento consentirà la stabilità occupazionale.

s) Regolamenti Organismi Paritetici

I regolamenti di cui al presente punto saranno allegati al contratto all'atto della stipula dello stesso.

t) Testo armonizzato

Entro 120 giorni, sarà condiviso il testo armonizzato della disciplina contrattuale, attualmente frammentata tra i diversi articolati.

u) Superamento riserva

Le OO.SS. scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro 45 giorni dalla data di sottoscrizione della stessa, a seguito della consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Gianfranco Invernizzi
Perino
Luca
AB
M. P.

FILTECAIL *Totò Fias*
Roberto Ferrell
Luca Lodigiani
Corrado
FIT-CISL *Roberto Ferrell*
UILPA *Roberto Ferrell*
ANAS *Roberto Ferrell*
UGL *Roberto Ferrell*
VIAB.LOB. *Roberto Ferrell*
SUALA/CISAL *Roberto Ferrell*
SADA-FAST-CONFSA *Roberto Ferrell*