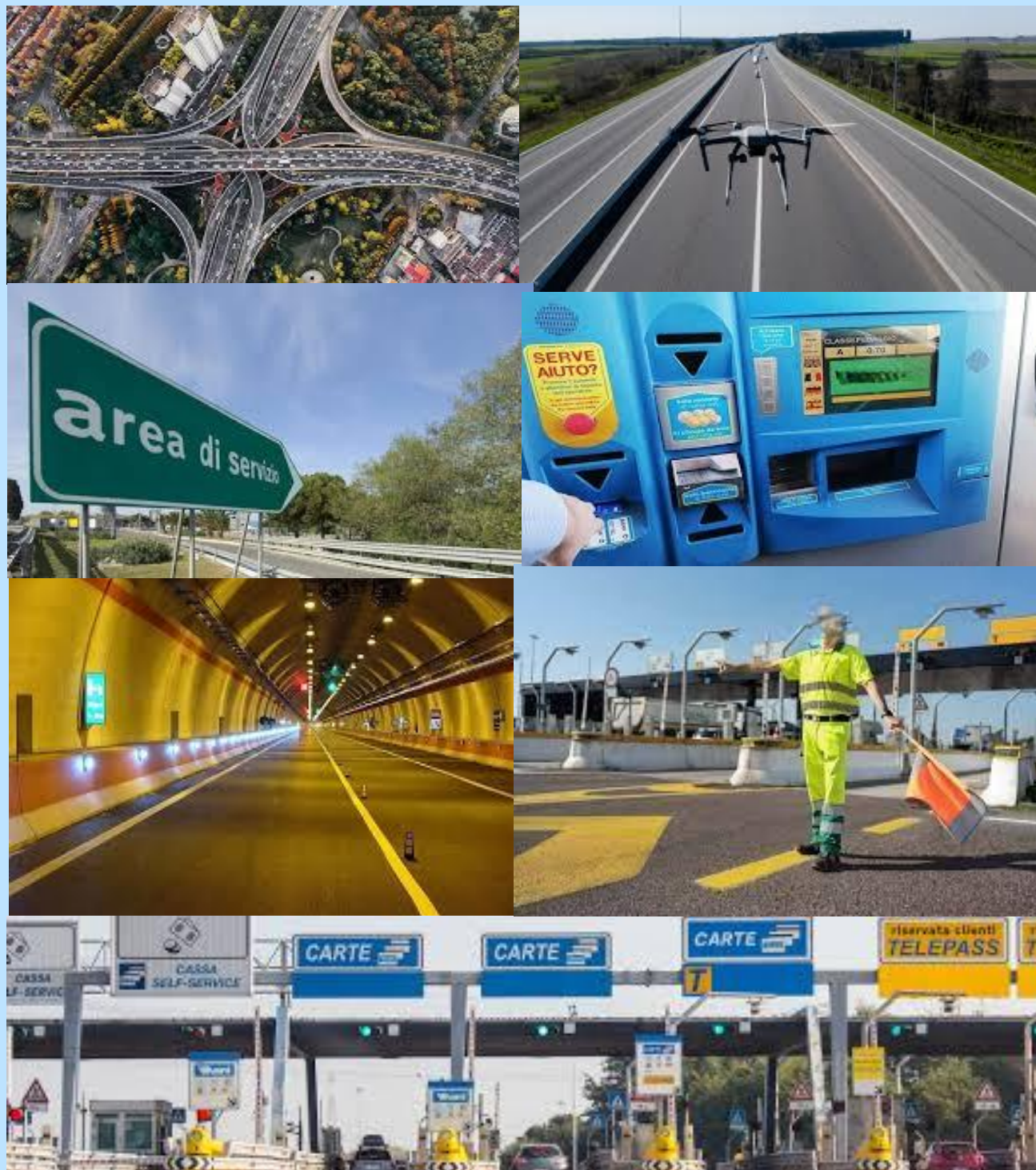


## SEGRETERIE NAZIONALI

*Piattaforma per il rinnovo del CCNL per il “personale dipendente da imprese esercenti attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio, delle attività e dei servizi connessi a supporto, dei sistemi di viabilità integrata”*

*1° luglio 2025 – 30 giugno 2028*



Roma, 24 giugno 2025

## PREMESSA

L'accordo di rinnovo del 18 luglio 2023 è stato caratterizzato dalla scelta delle Parti di trasformare un CCNL "storicamente" specifico per i dipendenti da Società Concessionarie di Autostrade e Trafori, in un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro cosiddetto "di filiera", prevedendo l'allargamento del suo campo di applicazione a tutte le attività collaterali "afferenti" alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio.

Questa scelta è stata determinata dalla necessità di governare i processi di trasformazione del lavoro all'interno delle Società autostradali, provando ad intercettare alcune delle attività strettamente legate al "core business" attualmente svolte in regime di appalto, nonché le nuove attività che si affacciano nel settore proprio in virtù dei processi di trasformazione in atto, anche al fine di allargare la base di rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali.

Il settore è da diversi anni che sta subendo una forte trasformazione, da un lato riguardo al panorama delle Società che vi operano, a seguito della redistribuzione degli affidamenti di nuove Concessioni a nuovi soggetti societari (vedi, per esempio, il Consorzio Stabile di Impresa SIS), dall'altro lato a seguito di una veloce e inesorabile trasformazione legata alla digitalizzazione dei processi e all'avvento di nuove tecnologie, che stanno impattando in tutti i settori delle aziende, a partire dall'esazione del pedaggio, oltre alle recenti novità legislative inserite del decreto legge 193 del 16 dicembre 2024.

La trasformazione digitale in atto, anche in relazione all'avvento dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi, impongono alle Organizzazioni Sindacali di affrontare con la massima determinazione e attenzione il cambiamento, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali complessivi, anche investendo su nuove attività e, conseguentemente, su nuove professionalità, di salvaguardare condizioni di lavoro ottimali per le lavoratrici e i lavoratori, anche offrendo loro opportunità di crescita professionale e, infine, di garantire agli utenti elevati standard qualitativi e di sicurezza. Per governare, quindi, senza traumi tale cambiamento diventa fondamentale garantire un sistema di relazioni industriali di alto profilo che preveda il pieno coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali, a partire dai temi dell'organizzazione del lavoro, affinché, mediante un confronto preventivo e costruttivo, possano essere conseguiti i risultati attesi.

In tale ambito, è necessario attuare tutte le opportune azioni affinché nei nuovi processi organizzativi delle aziende vi sia spazio per dare al personale "precario" le attese risposte occupazionali.

Inoltre, è sempre più pressante la richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori da un lato di veder salvaguardato il potere di acquisto delle loro retribuzioni, sempre più "aggredite" dalle dinamiche inflattive verificatesi soprattutto, negli ultimi anni, dall'altro di salvaguardare la conciliazione vita lavoro.

Pertanto, il prossimo rinnovo del CCNL dovrà svilupparsi su diversi specifici argomenti.

Dal punto di vista normativo, per quanto riguarda la Sezione Speciale 1. va dato un maggiore impulso ad alcune tematiche che non hanno trovato una loro definizione nei precedenti rinnovi e che sono state oggetto di continui rimandi, nonché va aggiornato il medesimo rispetto al mutato scenario del settore, che impatta sia sull'organizzazione del lavoro delle aziende, sia sulle professionalità coinvolte. Per quanto riguarda, invece, le nuove Sezioni Speciali, oltre che

implementarne la parte normativa specifica, vanno introdotte delle previsioni contrattuali che ne determinino l'applicabilità nell'ambito delle gare di appalto bandite dalle Società gestrici di infrastrutture viarie a pedaggio.

Inoltre, gli ultimi rinnovi del CCNL hanno visto rinviare la discussione su alcuni specifici argomenti ad altri momenti, rimandando alla costituzione di commissioni tecniche mai insediate, oppure demandando alcune materie alla contrattazione aziendale, mai veramente attivata in diverse realtà, producendo, quindi, esiti molto deludenti, al netto dell'esperienza positiva in alcune limitate realtà.

Infine, vi sono alcune tematiche già inserite nelle precedenti piattaforme e che non hanno potuto trovare una loro definizione, mentre altre tematiche sono emerse dalle discussioni fatte con le lavoratrici e i lavoratori.

Si ribadisce, infine, che sia gli interventi normativi, sia gli adeguamenti economici che usciranno dal confronto per il rinnovo del CCNL non potranno determinare differenze di trattamento tra gli attuali occupati e i futuri nuovi assunti.

## **PARTE NORMATIVA**

### **• SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

L'istituzione di un "COMITATO BILATERALE DI SVILUPPO STRATEGICO", nel rispetto delle reciproche autonomie e le relative competenze contrattuali come definite ed esercitate ai vari livelli, può rappresentare la sede permanente di carattere consultivo chiamata ad esprimere il proprio parere preventivo non vincolante, nonché di carattere propositivo sulle tematiche di competenza dello stesso, consentendo da un lato di accompagnare il processo di trasformazione e, dall'altro, di assicurare un significativo miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro a partire dall'elevamento degli standard di sicurezza.

Sulla base di tali positivi presupposti e delle esperienze in atto, si ritiene opportuno applicare questo modello di partecipazione in tutte le aziende che applicano il CCNL per il "personale dipendente da imprese esercenti attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio, delle attività e dei servizi connessi a supporto, dei sistemi di viabilità integrata".

### **• PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Questa norma, più volte rinviata nei precedenti rinnovi, nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL deve trovare una sua compiuta definizione, sia in termini di tempistiche certe per quanto riguarda l'avvio e la conclusione di eventuali procedimenti disciplinari, sia in termini di esemplificazione delle specifiche casistiche a cui associare, in base alla loro gravità, le diverse tipologie di provvedimenti disciplinari presenti nel CCNL (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione e licenziamento).

Inoltre, in relazione all'articolo sul trattamento di malattia, va eliminato il preavviso minimo di 6 ore rispetto alla comunicazione dell'evento morboso in quanto, se da un lato risulta difficilmente gestibile tanto per il/la dipendente quanto per l'azienda, dall'altro può diventare motivo di contestazione disciplinare "strumentale".



- **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Dato lo scarso ricorso, a livello aziendale, all'opportunità offerta dal CCNL relativamente ai parametri intermedi (plus), nell'ambito del prossimo rinnovo andrebbero adottate specifiche azioni atte a favorirne una più ampia diffusione, soprattutto in relazione al mutato scenario organizzativo delle aziende, prevedendo l'estensione di tale meccanismo in tutte le sezioni speciali.

Peraltro, si ritiene ineludibile procedere con una puntuale verifica dei profili professionali presenti nel CCNL, al fine di attualizzarli rispetto al presente e, soprattutto, di renderli funzionali e adeguati rispetto all'innovazione tecnologica che sta investendo il settore.

Infine, dato l'elevato grado di discrezionalità con cui alcune aziende inquadrano il personale "tecnico" impiegato in attività specifiche quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo RUP, DL, CSE, si ritiene necessario definire specifici profili professionali nell'ambito di adeguati livelli di inquadramento.

Più in generale, vanno intraprese tutte le necessarie azioni affinché, anche dal punto di vista dell'inquadramento del personale, vengano eliminate qualsiasi potenziali penalizzazioni legate al genere.

- **ORARIO DI LAVORO**

Sia la riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, sia la possibilità di sperimentare forme diverse di erogazione della prestazione (giornaliera, settimanale, mensile) sono argomenti molto sentiti dalle lavoratrici e dai lavoratori in termini di conciliazione vita lavoro, che nell'ultimo rinnovo erano stati demandati a possibili accordi da sottoscrivere a livello aziendale.

In questo rinnovo, il tema deve trovare una sua puntuale definizione affinché possa essere reso esigibile in tutte le aziende, fatto salvo gli accordi preesistenti.

- **BANCA ORE**

È necessario favorire l'uso della Banca Ore nel corso dell'anno di maturazione, rendendola pienamente esigibile; allo stesso tempo vanno introdotti ulteriori meccanismi di salvaguardia, per evitare l'azzeramento della stessa contro la volontà del dipendente.

- **DIRITTO ALLO STUDIO – LAVORATORI STUDENTI**

Sulla base del principio di non discriminazione va pienamente garantito il diritto allo studio anche al personale a tempo parziale, mediante il riconoscimento delle ore di "permesso studio" di cui all'articolo 20 del CCNL (Parte generale).

- **DIRITTO DI SCIOPERO**

Nonostante le molteplici sollecitazioni pervenute non solo dalle Organizzazioni Sindacali, ma anche dalla *Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali*, le aziende del settore, ad esclusione di pochissime eccezioni, si sono sempre rifiutate

di confrontarsi sulla definizione dei livelli di servizio minimi per i settori sottoposti alla legge nonché alla regolamentazione provvisoria di settore, perpetrando, in alcuni casi, dei veri e propri abusi mediante la programmazione di servizi che prevedono delle presenze di personale in servizio superiori a quelle normalmente presenti nella organizzazione del lavoro ordinaria.

Pertanto, si rende ineludibile la definizione di una specifica norma da inserire nell'ambito del CCNL, a maggior ragione a seguito dell'avvenuto ampliamento del suo campo di applicazione.

- **DIRITTI SINDACALI**

Al fine anche di favorire la comunicazione delle Organizzazioni Sindacali con le lavoratrici e i lavoratori, si ritiene necessario prevedere che le aziende mettano a disposizione delle RSA/RSU gli indirizzi e-mail delle lavoratrici e dei lavoratori, da utilizzare per gli scopi connessi alla rappresentanza sindacale, nonché uno spazio dedicato nelle proprie intranet (ove presenti), da utilizzare come bacheca sindacale "virtuale".

- **REPERIBILITÀ**

Il tema della reperibilità è stato già oggetto, nei passati rinnovi, di un confronto che, purtroppo, non ha prodotto alcun esito.

Inoltre, la questione reperibilità si è ulteriormente evoluta a seguito del mutato scenario operativo, dato che il combinato disposto dell'avvento della digitalizzazione e dei processi con quello del lavoro agile, spesso si è chiamati a intervenire da remoto.

Pertanto, si ritiene non più rinviabile un definitivo intervento sull'attuale impianto normativo che, salvaguardando la necessità delle aziende di avere garantita una copertura del servizio nei settori operativi, consenta anche di salvaguardare la conciliazione vita lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

In questa ottica:

- va delimitato il numero complessivo mensile di giornate di reperibilità nei sabati, nelle domeniche e nei giorni festivi in ogni mese (troppo generico l'attuale limite contrattuale);
- va definito un numero massimo di ore e/o di giornate consecutive, come nel caso di periodi di reperibilità a cavallo di due mesi;
- va chiarito che la reperibilità interviene anche in caso di interventi da remoto;
- vanno individuati idonei strumenti di controllo al fine di assicurare un utilizzo dello strumento della reperibilità coerente con regimi orari, salvaguardando le 11 ore di riposo tra una prestazione e l'altra.

- **AUMENTI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO**

Ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio effettiva, oltre ai periodi lavorativi già trascorsi con contratto di lavoro a tempo determinato nella medesima mansione, vanno calcolati anche i periodi trascorsi sia con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia con contratto a tempo determinato, indipendentemente dalla mansione svolta.

Prevedere, dopo alla maturazione del 9° scatto di anzianità, il riconoscimento di 1 scatto ogni 5 anni di anzianità maturati successivamente, fatto salvo gli eventuali accordi aziendali in essere.

Per quanto riguarda il personale a tempo parziale, va modificata la norma contrattuale che prevede il ricalcolo dell'importo degli aumenti per anzianità di servizio in caso di passaggio a tempo pieno, tenendo conto dei periodi lavorati a tempo parziale.

- **TRASFERTE**

I mutati processi produttivi, anche legati alle nuove modalità di esazione del pedaggio, stanno avendo un pesante impatto sia sull'organizzazione del lavoro, sia sugli organici, soprattutto in termini di distribuzione lungo il nastro autostradale.

Questo determina un sempre più crescente incremento dell'utilizzo delle trasferte del personale, con un notevole aumento del disagio delle persone, sia in termini di aumento del nastro lavorativo (sommando i tempi delle percorrenze alla durata del turno), circostanza che va attenzionata anche dal punto di vista della salute e della sicurezza, sia dal punto di vista economico in termini di costi di gestione complessivi.

Pertanto, si ritiene necessario rivedere nel complesso le modalità di gestione delle trasferte del personale, dal punto di vista organizzativo ed economico, in termini di indennità e di rimborso chilometrico.

Inoltre, si ritiene necessario garantire in tutte le aziende la copertura assicurativa kasko per le autovetture dei dipendenti in trasferta, nonché migliorarla nelle aziende dove è già presente, riducendo le franchigie e incrementando i massimali.

Per quanto riguarda il rimborso spese a piè di lista per vitto e alloggio, va superata la definizione "nei limiti della normalità", demandando la definizione degli importi alla contrattazione di II livello.

- **CONGEDI PARENTALI E CONGEDI PER LUTTO/GRAVE INFERMITÀ EX LEGGE 53/2000**

- ✓ Per quanto riguarda la fruizione dei permessi per lutto ex legge 53/2000, va aggiornata la norma rispetto ai recenti orientamenti giurisprudenziali, inerenti alla incompatibilità con la contemporanea fruizione delle ferie, stante la necessità di garantire il recupero psicofisico del dipendente. Pertanto, qualora la fruizione di detti permessi dovesse ricadere in un periodo di fruizione delle ferie, questi potranno essere fruiti in un momento successivo, garantendone il mantenimento del diritto.
- ✓ Inoltre, va esteso il diritto alla fruizione dei permessi ex legge 53/2000 anche nei casi di decesso/infermità dei parenti affini di primo grado (p.e. suoceri).

- **WELFARE E CONGEDI/PERMESSI**

In primo luogo, tutti i diritti legati al matrimonio vanno estesi e garantiti a tutte le forme di convivenza stabile, indipendentemente dal genere.

Inoltre, al fine di favorire la conciliazione vita lavoro, la genitorialità, nonché meglio affrontare problematiche individuali legate a particolari patologie e/o a condizioni personali particolari, vanno implementate le spettanze di congedi/permessi retribuiti.

- ✓ Per quanto riguarda le tematiche di genere, vanno introdotti dei permessi retribuiti:
  - per dismenorrea, endometriosi, fibromialgia, prevedendo anche l'introduzione di specifiche giornate di prevenzione, oltre che l'adozione di specifici protocolli da inserire nell'ambito delle visite periodiche;
  - nei casi di vittime di violenza di genere, soprattutto se perpetrata in ambito familiare, ferma restando la necessità di garantire l'anonimato.
- ✓ Per quanto riguarda il sostegno alla genitorialità, si ritiene necessario:
  - incrementare l'integrazione economica a carico delle aziende rispetto ai congedi parentali (astensione facoltativa) fruiti entro il compimento del dodicesimo anno di vita del figlio, portandolo all'80% per tutto il periodo, anche se frazionato, fatto salvo quanto erogato dallo Stato per l'80% per i primi 2 mesi di congedo.
  - incrementare le giornate di permesso retribuiti al 100% per la malattia dei bambini di età fino a 12 anni, attualmente pari a tre all'anno, elevando il limite di età ai 14 anni, coerentemente con quanto previsto dalla legge in termini di obblighi genitoriali di custodia;
  - incrementare le giornate di permesso obbligatorio per paternità previste dal CCNL, specificando che devono essere trattate, dal punto di vista retributivo, al pari delle giornate lavorate, in aggiunta a quelle spettanti per legge, estendendole alle coppie omo e/o mono genitoriali (indipendentemente dal genere); a tale proposito si ritiene necessario introdurre dei sistemi di verifica rispetto all'effettiva fruizione che, per legge, è obbligatoria;
  - l'introduzione di permessi retribuiti per controlli prenatali.
- ✓ Per quanto riguarda più in generale la conciliazione vita-lavoro, soprattutto in ambito familiare:
  - il riconoscimento di un periodo di aspettativa e/o di congedi retribuiti in caso di figlio/a disabile;
  - il riconoscimento di permessi retribuiti aggiuntivi per assistenza ai genitori anziani, indipendentemente dalla fruizione dei permessi ex Legge 104/92.

#### • LAVORO AGILE (SMART-WORKING)

Nel ribadire che il lavoro agile è profondamente diverso dal tele-lavoro, se non altro in termini di orario di lavoro (e non solo), si ritiene necessario, in primo luogo, rendere esigibile a livello contrattuale tale strumento, fissando un numero minimo di giornate garantite al mese pari a 10.

Inoltre, si ritiene che vada ulteriormente ampliato l'utilizzo di tale strumento, prevedendo un incremento delle giornate minime garantite in rispetto a particolari situazioni familiari e personali.

Garantire l'attuazione effettiva della disconnessione garantendo al lavoratore l'esercizio di tale diritto, tenuto conto che, di norma, non è previsto il riconoscimento dello straordinario. In ogni caso, qualora l'azienda chiedesse di effettuare prestazioni straordinarie, queste dovranno essere retribuite come da CCNL. Altresì, qualora al dipendente viene richiesto di riprendere l'attività lavorativa una volta effettuata la disconnessione, questa fattispecie dovrà essere trattata come "richiamo in servizio".

## • APPALTI

Tale aspetto, che caratterizza buona parte delle attività svolte da diverse Società concessionarie, anche alla luce delle novità normative introdotte, necessita di un deciso intervento che porti ad una sua regolamentazione più stringente anche a tutela della Salute e Sicurezza di chi opera in regime di appalto.

- ✓ In primo luogo, ove possibile e se coerente con l'oggetto dell'appalto, in ogni procedura di gara come CCNL di riferimento dovrebbe essere indicato il CCNL di filiera.
- ✓ Va introdotto un obbligo di comunicazione preventiva alle RSA/RSU in merito all'avvio delle procedure di appalto e, su richiesta degli stessi, l'eventuale apertura di tavoli di "contrattazione d'anticipo" in merito al trattamento dei lavoratori occupati negli appalti, con il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali competenti rispetto al CCNL applicato dalla Società appaltatrice.
- ✓ In coerenza con alcuni precisi impegni assunti, anche mediante la sottoscrizione di specifici protocolli sindacali, da alcune aziende del settore, andrebbe ampliata la competenza degli RLS anche sulle attività in appalto, al fine di verificare la corretta applicazione delle norme sulla salute e sicurezza del lavoro.

## • FORMAZIONE

La continua trasformazione del settore, legata all'avvento di nuove tecnologie, il possibile impatto dell'intelligenza artificiale, impone alle aziende di predisporre, per i prossimi anni, parallelamente agli investimenti in termini di nuove infrastrutture hardware e software, anche consistenti investimenti in termini di formazione del capitale umano.

Inoltre, si ha la percezione che le Organizzazioni Sindacali, in particolare le RSA/RSU vengano relegate, nella definizione dei piani formativi, ad un mero ruolo notarile.

In questo ambito, si ritengono necessarie le seguenti azioni.

- ✓ Prevedere che il CCNL fornisca degli indirizzi rispetto agli accordi aziendali per la formazione finanziata, affinché siano incentrati sulla professionalità, sulla riqualificazione professionale e su salute e sicurezza, privilegiando l'utilizzo, per l'erogazione della formazione, delle risorse interne caratterizzate da un elevato back-ground esperienziale. Inoltre, i piani formativi dovrebbero trattare anche i seguenti temi:
  - azioni positive per superare il c.d. *gender gap*;
  - diritti e doveri delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare riferimento alla normativa contrattuale, anche mediante il coinvolgimento delle RSA/RSU;



- ✓ Va garantita la formazione continua di tutte le risorse umane, prevedendo anche l'adozione di sistemi di certificazione della formazione ricevuta, anche al fine di supportare possibili percorsi professionali e di progressione di carriera.
- ✓ Va garantito il pieno coinvolgimento delle RSA/RSU nella definizione dei Piani formativi, soprattutto se finanziati dai Fondi interprofessionali, anche mediante la creazione di Comitati di Pilotaggio Paritetici.

## • TUTELA ASSICURATIVA E LEGALE

Fermi restando gli obblighi di legge in capo alle aziende in merito di copertura di eventuali danni cagionati dai dipendenti verso terzi, che può essere effettuata anche mediante polizza assicurativa, si ritiene necessario, in primo luogo, specificarli meglio nel CCNL, predisponendo uno specifico articolo contrattuale (l'unico attuale riferimento riguarda i Quadri ed è collocato nell'articolo classificazione del personale).

Inoltre, per quanto riguarda l'assistenza legale ai dipendenti, si chiede che venga garantita anche nel caso in cui questi diventino oggetto, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, di aggressione fisica e/o verbale diretta, nonché tramite i "social" nel caso di pubblicazione di immagini, video, post lesivi della loro dignità.

È necessario prevedere, infine, che le aziende siano obbligate a costituirsi parte civile in tutti quei casi in cui si dovessero verificare delle ipotesi di reato (aggressioni verbali e fisiche con minacce, insulti e lesioni) compiute da terzi nei confronti dei propri dipendenti.

## • SALUTE E SICUREZZA

Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro riveste un ruolo di centralità sia nell'ambito della normale attività lavorativa svolta in azienda, sia nell'ambito del normale sistema di relazioni industriali, sia in termini di cultura che di formazione, assegnando alle aziende e alle Organizzazioni Sindacali delle responsabilità rispetto alla necessità di adottare tutte le necessarie azioni atte a prevenire qualsiasi problematica, soprattutto alla luce dell'elevato livello di rischio di chi opera sotto traffico veicolare.

In primo luogo, si ritiene necessario potenziare i sistemi di monitoraggio e di confronto sindacale sulla materia, non limitandosi a quanto previsto dalla legge in materia di coinvolgimento degli RLS, ma istituendo, in ogni azienda, una Commissione Paritetica su salute e sicurezza; è necessario, inoltre, assegnare all'Ente Bilaterale EBiNAT anche un ruolo fattivo in termini di Osservatorio Nazionale, anche su questo tema.

Nello specifico, sia in relazione all'esperienza di questi ultimi anni, sia in relazione al mutato contesto in cui si opera, sono emerse alcune specifiche tematiche che devono essere messe al centro della discussione.

- ✓ Va codificata l'applicazione art.44 del Dlgs 81/2008, riguardante il diritto del lavoratore, che in caso di grave emergenza o pericolo, si può allontanare dal posto di lavoro senza subire alcun pregiudizio e conseguenza.
- ✓ Alla luce dell'evoluzione della normativa in materia di accesso alla pensione, va analizzata la problematica legata all'invecchiamento attivo della popolazione aziendale, anche in

relazione ad alcune specifiche lavorazioni legate al rischio traffico e/o svolte in turni continui e avvicendati; a tale proposito, va valutata la possibilità di predisporre uno specifico progetto generazionale.

- ✓ È necessario codificare contrattualmente la figura del Preposto, prevedendo anche un compenso economico.
- ✓ Va inoltre richiamata l'attenzione su alcuni rischi lavorativi specifici, anche mediante l'individuazione di specifiche misure di prevenzione che riguardano:
  - il rischio aggressione,
  - le violenze e le molestie ai sensi dell'art.9 della sezione IV Protezione e Prevenzione della Convenzione ILO 190/2019, ratificata in Italia con la Legge n°4/2021;
  - il rischio interferenze, con particolare riferimento alle lavorazioni che vedono il coinvolgimento di aziende appaltatrici, prevedendo anche l'allargamento delle competenze dei/delle Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza anche alle lavorazioni in appalto; a tale proposito, tale circostanza andrebbe specificata nei bandi di gara;
  - lo stress lavoro correlato e gestione del "conflitto";
  - il clima aziendale e gestione delle risorse con particolare attenzione alle questioni di genere;
  - il rischio calore, riferito alle lavorazioni effettuate all'aperto.
  - L'adozione della certificazione ISO 45003:2021 per la gestione dei rischi psicosociali e la promozione del benessere sul lavoro

Per quanto riguarda i/le RLS, il loro ruolo va valorizzato e sostenuto, mediante una formazione specifica, aggiuntiva rispetto a quella prevista per legge, nonché mediante un incremento delle agibilità sindacali spettanti.

#### • **POLIZZA SANITARIA**

Fermo restando l'assoluta centralità del Servizio Sanitario Nazionale, che va salvaguardato in ogni modo, al fine di implementare la copertura di un'Assistenza Sanitaria Integrativa (non sostitutiva), si ritiene necessario:

- incrementare l'attuale importo mensile versato dalle aziende del settore pari a euro 13€;
- fatte salve eventuali condizioni di miglior favore esistenti a livello aziendale, valutare la possibilità di convergere verso un Fondo Sanitario Contrattuale, con l'obiettivo di valorizzare al massimo, in termini di prestazioni, l'importo economico destinato a tale scopo a beneficio di tutti le lavoratrici e i lavoratori del settore a prescindere dalla dimensione aziendale; ovviamente, le prestazioni del Fondo andranno integrate con le risorse economiche aggiuntive derivanti dagli accordi di secondo livello, prevedendo la possibilità che possa beneficiarne anche il personale in quiescenza.

- **EBINAT**

- ✓ Alla luce dell'importante ruolo svolto dall'Ente, in termini di prestazioni erogate, è necessario incrementare l'attuale importo mensile, pari a 7€.
- ✓ Va valorizzato ulteriormente il ruolo dell'Ente ampliandone il campo di azione e le finalità, anche in relazione alla possibile definizione di una Polizza Sanitaria Integrativa di settore, ferma restando la possibilità di implementarne le coperture a livello aziendale, nonché all'assegnazione del compito di vero e proprio Osservatorio Nazionale di Settore, con i seguenti compiti:
  - monitoraggio delle trasformazioni tecnologiche, mediante la valutazione sull'impatto delle innovazioni (ad esempio, digitalizzazione e automazione) sulle lavoratrici e i lavoratori e sulle competenze loro richieste, fornendo linee guida per la formazione e la riqualificazione;
  - analisi delle condizioni di lavoro, mediante la raccolta e la successiva analisi dei dati sulle condizioni lavorative in tutta la filiera, inclusi rischi emergenti (come stress lavoro-correlato, rischio calore e aggressioni), per proporre misure preventive;
  - elaborazione di report periodici finalizzati alla pubblicazione di analisi e raccomandazioni per migliorare salute, sicurezza, e formazione, favorendo una governance partecipata delle aziende e delle organizzazioni sindacali.

- **IMPLEMENTAZIONE DELLA PARTE NORMATIVA DELLE SEZIONI SPECIALI 2,3,4,5**

Nella fase di stesura del testo unico armonizzato, le Parti avevano ritenuto che non vi fossero le condizioni per trattare, in maniera puntuale, tutti gli istituti normativi ed economici delle nuove Sezioni Speciali (a titolo di esempio non esaustivo: distribuzione dell'orario di lavoro, utilizzo dei contratti a tempo determinato e parziale, definizione dei profili professionali, definizione del sistema delle indennità), rimandando, in fase di prima applicazione, alla contrattazione aziendale.

In occasione del prossimo rinnovo, si ritiene ineludibile la trattazione di tutti gli istituti afferenti alle nuove Sezioni, partendo da eventuali accordi sottoscritti a livello di singole aziende.

## **PARTE ECONOMICA**

- **ELEMENTO PEREQUATIVO**

Va specificato che l'elemento perequativo non può essere legato ad una generica contrattazione di II livello, ma dev'essere legato alla mancata definizione, a livello di singola azienda, di un Premio di Risultato.

A tale proposito, si potrebbe valutare la possibilità di stabilire delle linee guida nazionali inerenti alla definizione dei Premi di Risultato nelle singole aziende.

- **POLITICA SALARIALE**

Le dinamiche inflattive degli ultimi anni hanno pesantemente eroso il potere di acquisto delle retribuzioni, recuperato solo in parte con gli ultimi rinnovi del CCNL.

Pertanto, anche in coerenza con l'impostazione che le Organizzazioni Sindacali del settore dei trasporti hanno dato alle piattaforme inerenti ai rinnovi in altri comparti, va conseguito un incremento economico complessivo analogo in termini percentuali, dando priorità all'adeguamento dei minimi tabellari, che consenta di recuperare il potere di acquisto delle retribuzioni, ma che apprezzi anche il contributo del fattore lavoro nella crescita del settore.

- **AUMENTI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO**

Va aggiornato il valore economico degli aumenti per anzianità di servizio, in tutte le diverse sezioni.

- **INDENNITÀ**

Vanno adeguati i valori economici di tutte le indennità non indicizzate, stabilite in misura fissa o percentualizzate rispetto a valori tabellari fermi agli anni 80, nello specifico: indennità lavori complementari, indennità turni spezzati, indennità di zona, indennità alta montagna, indennità antigenica (ACAP), indennità particolare, indennità mensa.

Per quanto riguarda l'indennità lavori complementari, questa va garantita a tutto il personale impiegato in turni, indipendentemente dalla mansione svolta.

Inoltre, tutte le indennità strettamente legate alla presenza vanno riconosciute anche durante la fruizione delle ferie.

Infine, per quanto riguarda l'indennità attualmente riconosciuta al personale STMB e SITAF in relazione al lavoro svolto in prevalenza in galleria, oltre ad aggiornarne il valore economico, è necessario ampliare la platea dei percettori, con riferimento a tutte le realtà territoriali aventi un elevato numero di gallerie e che occupano la maggior parte del tempo lavorativo.

Le Segreterie Nazionali

Filt-Cgil Fit-Cisl Uiltrasporti Sla-Cisal UGL-VL