

Filt Cgil - Fit Cisl – Ultrasporti – Sla Cisl – Ugl Trasporti

Piattaforma

per il rinnovo del CCNL 2013 – 2015

“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**per il personale dipendente da Società e consorzi concessionari
di autostrade e trafori”**



Premessa

Il contesto in cui si rinnova il C.C.N.L. di categoria è cambiato ed è in ulteriore, continua evoluzione.

Ciò che conserva inalterata valenza è l'assunto che il CCNL regola le dinamiche all'interno di una filiera, la viabilità, che è bene pubblico, necessario al trasporto e al movimento delle merci e delle persone, regolato e gestito dallo Stato, direttamente o indirettamente, attraverso soggetti diversi, pubblici o privati in concessione.

Il quadro del settore è attualmente caratterizzato sinteticamente da due elementi significativi: la scadenza di alcune concessioni e l'asimmetria dimensionale, pur nella continuità della condizione di "monopolio naturale" dell'attività svolta.

A fronte dell'esistenza di tre importanti poli che fanno riferimento ad Anas, Benetton, Gavio, il resto delle società concessionarie si presenta estremamente frammentato.

Le riorganizzazioni societarie e la revisione delle concessioni, hanno modificato sostanzialmente l'ambito di riferimento del settore. Le decisioni del Regolatore Pubblico di istituire un nuovo sistema tariffario e di definire uno schema di convenzione unico oltre l'istituzione di un'autorità dei trasporti determinano la necessità da parte delle Aziende Autostradali di ricalibrare le proprie scelte di natura economica finanziaria, organizzativa, dovendo al contempo offrire una qualità del servizio sempre migliore.

La cultura organizzativa dominante negli ultimi anni ha traguardato obiettivi di breve termine, incentrati sulla crescita dei valori economici, del ROE, dell'utile netto, dei dividendi da distribuire; ciò ha comportato una politica di tagli dei costi a danno della valorizzazione della professionalità e dell'occupazione, focalizzata su un unico obiettivo: il raggiungimento del profitto ad ogni costo.

Questo si è realizzato in conflitto con lo sviluppo professionale, con la formazione, con le pari opportunità, con il diritto a lavorare in un'Azienda socialmente ed eticamente responsabile, con la

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in una parola in conflitto con gli interessi più profondi dei lavoratori.

Tali politiche hanno messo a dura prova la tenuta del Ccnl di settore perché, con sempre maggiore frequenza, le società chiamate a operare su attività presidiate direttamente dalla concessionaria, non applicano il “Contratto Autostrade”.

Così sempre più spesso i lavoratori autostradali si trovano a lavorare, a fianco a fianco, dipendenti di società diverse che, pur svolgendo identiche mansioni, sono regolati da normative diverse e percepiscono retribuzioni differenziate.

La rigidità creata dai diversi contenitori contrattuali porta le Aziende a utilizzare strumenti normativi sconosciuti sino ad ora al settore, attraverso continue cessioni di Rami d’Azienda o distacchi del personale. Il risultato è una diversificazione delle interlocuzioni sindacali e una parcellizzazione “del lavoro” che ha comportato una diminuzione del livello di tutela degli stessi.

A questo bisogna aggiungere che il processo di automazione della riscossione del Pedaggio, l’implementazione di Sistemi di Infomobilità, l’introduzione, più in generale, di nuove tecnologie hanno trasformato radicalmente l’organizzazione del lavoro in tutti i settori dimostrando, l’inadeguatezza dei profili professionali contenuti nell’attuale sistema classificatorio e rendendo indispensabili progetti integrati di riqualificazione, ricollocazione e stabilizzazione delle posizioni lavorative .

Inoltre, va evidenziata la complessità e la disarticolazione delle attuali norme contrattuali, in particolare relativamente all’orario di lavoro. Troppe flessibilità contrattuali inutilizzate mentre il sistema si alimenta su flessibilità realizzate attraverso la contrattazione diretta del lavoratore che “vende” le rigidità del contratto. Norme prevaricate, tanta insoddisfazione fra i lavoratori che hanno regimi diversi solo in ragione della loro data di assunzione e che invece vorrebbero avere assicurata l’applicazione del CCNL. Così la flessibilità è completamente in mano alle aziende che scelgono a piacimento quale strumento utilizzare. Questo impone una rivisitazione del sistema complessivo delle flessibilità, attraverso una sua “razionalizzazione”.

E’ quindi giunto il momento di riorientare le politiche del personale attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Occorre focalizzare l'attenzione sul capitale umano come fattore essenziale per lo sviluppo dell'Azienda: **i lavoratori sono una risorsa delle imprese e non un costo.**

Altro tema al centro dell'attenzione dell'intero Paese è quello relativo alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Il numero d'infortuni e di morti sul lavoro è in crescita e impone scelte culturali e normative adeguate a contrastare questo triste fenomeno, anche nelle società autostradali.

Il valore dei salari è rimasto invariato a fronte di una crescita del costo della vita e delle rendite finanziarie particolarmente significative.

Questo fenomeno ha determinato una re-distribuzione della ricchezza prodotta tutta a favore delle rendite impedendo di fatto un miglioramento della qualità della vita dei lavoratori.

E' necessario individuare strumenti e risorse da dedicare alla realizzazione di elementi welfare contrattuale in coerenza con quanto definito dall'avviso comune del 7 marzo 2011 sottoscritto dalle Parti Sociali (azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro)

La stipulazione del protocollo del 25 novembre 2008, il processo di contrattazione sviluppato in seguito e il suo esito negativo, determinato da decisioni del regolatore pubblico relativamente ad ANAS, non cancellano l'obiettivo della definizione di un contratto di filiera nell'ambito delle reti e delle infrastrutture di trasporto e della viabilità

Il prossimo rinnovo dovrà prevedere una negoziazione articolata su quattro temi fondamentali:

- Il contratto di filiera delle attività autostradali
- Il riequilibrio salariale e distributivo unitamente alla solidarietà
- La crescita professionale, il benessere organizzativo e la revisione degli inquadramenti funzionali, la responsabilità sociale praticata dall'impresa
- La crescita della dimensione partecipativa anche a proposito delle relazioni sindacali e alla contrattazione di secondo livello

Il nuovo contratto dovrà tenere conto di tali obiettivi di lungo termine favorendo "h24" e "365gg su 365gg" il presidio di tutte le attività del settore.

Area contrattuale e contratto di filiera

L'obiettivo principale dei lavoratori autostradali, per il triennio contrattuale 2013 – 2015 è quello di determinare uno scenario che permetta il consolidamento in un unico "contenitore contrattuale" di tutte le realtà produttive generate direttamente e indirettamente dalla Concessione autostradale. Al contempo, è necessaria una coerente rappresentanza dei sindacati dei trasporti quale interlocutore naturale delle Aziende che gestiscono queste attività.

Bisogna individuare ed estendere la copertura contrattuale, all'insieme di nuovi servizi e alle nuove figure professionali che svolgono la propria attività nell'ambito della rete autostradale italiana.

L'idea è di costituire un "contratto di filiera" e precisamente il **"Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da Società che operano nella viabilità e nei servizi collegati"**

Le attività accessorie di manutenzione e fornitura, così come le attività legate ai servizi, devono essere regolate in quest'unico ambito contrattuale.

In particolare è necessario prevedere che, nei processi di esternalizzazione e/o societarizzazione, oltre le garanzie occupazionali, sia prevista una specifica "clausola sociale" che impegni le parti a garantire la continuità dell'applicazione contrattuale e dell'interlocuzione sindacale.

Per le attività oggi regolate attraverso Contratti diversi è necessario prevedere appositi percorsi finalizzati a valutare tempi e modalità per l'applicazione del "CCNL della viabilità e dei servizi collegati".

RELAZIONI sindacali e bilateralità

Il mutato ambito normativo, i processi di ristrutturazione che stanno interessando i concessionari autostradali, impongono di rafforzare il sistema di relazioni sindacali. Vi è la necessità di definire i livelli di relazioni di confronto e di contrattazione con le aziende capo gruppo e quelle singole,

definendo le materie che competono a livello territoriale, aziendale e/o unità produttiva. In tale ambito si conferma al C.C.N.L. il compito di determinare i minimi inderogabili in materia di diritto, trattamenti normativi ed economici.

Il nuovo “CCNL della viabilità e dei servizi collegati” dovrà prevedere:

- a) l’informativa a livello aziendale sulla concessione, sulle sue modificazioni e sull’adeguamento delle tariffe; oltre a ciò, sarà dedicata, su tale tematica, un’apposita sessione dell’Osservatorio nazionale;
- b) il confronto, oltre i piani industriali, deve riguardare i bilanci di esercizio, quelli sociali, quelli ambientali e la partecipazione congiunta alle iniziative volte ai rappresentanti di tutti gli interessi;
- c) un’interlocuzione Sindacale a livello di Gruppo;
- d) dovrà prevedere la puntuale applicazione di quanto previsto in tema di Osservatorio nazionale anche prevedendone il finanziamento da parte aziendale; occorre recuperare la commissione relativa alle differenze di genere (detta anche “pari opportunità”).
- e) il recepimento del Decreto Legislativo 25/2007, sui diritti d’informazione e consultazione sindacale, nell’intero ambito del contratto di filiera;
- f) una clausola sociale che impegni le aziende nei casi di appalto / esternalizzazione a garantire l’applicazione del “CCNL della viabilità e dei servizi collegati” e la tutela dei lavoratori.

Classificazione

La situazione attuale conferma una rilevante distanza fra la classificazione vigente e la retribuzione complessiva di fatto praticata dalle Aziende con ampi spazi coperti da “assegni ad personam”, “superminimi”, incentivi e premi, senza tralasciare che vi sono realtà che riconoscono inquadramenti diversi anche a parità di mansioni.

Occorre trovare soluzioni innovative, che permettano di superare lo schema dell’inquadramento unico risalente al 1973. L’inquadramento attuale è superato e non permette di rappresentare la realtà.

Inoltre non sfugge la necessità di adeguare il sistema classificatorio alle attività non strettamente legate al core business oggi presidiate da aziende che applicano altri CCNL, ma che, in futuro, potrebbero essere internalizzate o comunque ricondotte nel presente CCNL.

Pertanto, per realizzare questa logica, è necessario rivedere l'intero sistema classificatorio sulla base dei seguenti principi:

- Rivedere l'attuale classificazione che in 4 livelli e in 50 punti parametrali assorbe oltre l'80% del personale; gli "spazi classificatori" attualmente poco utilizzati vanno resi disponibili per percorsi d'internalizzazione e allargamento degli ambiti contrattuali anche attraverso uno "sfondamento verso il basso" della scala parametrica in maniera da favorire l'introduzione di profili oggi non previsti;
- superare il modello classificatorio composto dagli attuali 7 livelli con parametri fissi e realizzare fasce di classificazione ove, attraverso regole di competenza, di rivalutazione dell'esperienza, di polifunzionalità e di responsabilità gestionale siano possibili percorsi di riparametrazione (*mobilità professionale orizzontale* su diversi parametri retributivi) e di nuova declaratoria da regolarsi contrattualmente e definirsi operativamente a livello decentrato aziendale anche al fine di consentire il giusto riconoscimento delle attività aggiuntive rispetto a quelle previste dalle "declaratorie di fascia"; tale modello consentirebbe di superare l'attuale rigidità definita da crescite verticali concatenate e favorire la mobilità professionale dei lavoratori;
- defunta la nuova classificazione, i nuovi profili professionali vanno contrattati fra le parti. In tale sede dovranno essere altresì affrontate le questioni inerenti le palesi differenze di inquadramento a parità di mansioni fra le diverse realtà aziendali, aggiornando e ridefinendo il sistema classificatorio attraverso l'eliminazione di figure professionali non più presenti nel settore e l'introduzione di figure che assommano professionalità non considerate dalla classificazione.

La componente sindacale della commissione istituita a seguito dell'ultimo rinnovo contrattuale ha prodotto un documento non condiviso dalle associazioni datoriali. E' necessario in questo rinnovo dare immediata applicazione a quanto elaborato dalle OOS.

Orari di lavoro

Il tema dell'orario di lavoro è caratterizzato dalla complessità e dalla farraginosità delle norme contrattuali esistenti, frutto di una continua sommatoria, nei vari rinnovi contrattuali, di flessibilità spesso inutilizzata e che grava su una parte minoritaria del personale turnista.

L'attuale normativa ha così prodotto il paradosso per cui la prestazione "flessibile" costa meno di quella "rigida".

Visto il delta tra le flessibilità orarie esistenti e il loro effettivo impiego occorre puntare all'eliminazione degli istituti inutilizzati e a una semplificazione complessiva, tenendo fermo il concetto che il lavoro flessibile deve costare di più e le flessibilità complessive devono ridursi.

Per quanto sopra, le modifiche contrattuali dovranno essere ispirate ai seguenti principi:

- semplificare la normativa riscrivendo l'intera parte inerente le flessibilità, eliminando quelle inutilizzate; il risultato finale dovrà prevedere regole uguali per tutto il personale;
- operare uno scambio fra le flessibilità necessarie al servizio e una congrua riduzione dell'orario di lavoro da realizzarsi applicando alle turnazioni un parametro ciclico inferiore al 4-2;
- rivedere l'assetto delle indennità legate allo svolgimento di attività in turno;
- definire che il livello minimo di servizio in tutte le stazioni autostradali è di un'unità di personale presente h24 per 365 giorni l'anno
- ridiscutere i meccanismi di fruibilità della Banca ore alla luce delle giacenze accantonate;
- inserire la possibilità per i dipendenti di ottenere anticipi di ore da banca ore, anche qualora il loro conto individuale non presenti crediti, al fine di realizzare progetti riguardanti esigenze familiari culturali e sociali. Tale possibilità, come le richieste aziendali, devono trovare meccanismi di composizione sindacale bilaterale e paritetica, nei casi diversi dalla dimostrata impossibilità organizzativa aziendale

- ricondurre al valore minimo di 1 ora la facoltà di fruizione della Banca Ore per tutti dipendenti;
- armonizzare le regole per la fruizione delle indennità parificando i permessi contrattuali e derivanti da Banca Ore con le ferie;
- aumentare da 880 a 960 ore l'orario minimo per il personale Part Time verticale su base annua e da 80 a 96 ore per quello su base mensile
- prevedere un week-end al mese di non prestazione per il personale Part Time ;
- prevedere la facoltà per la lavoratrice madre e il lavoratore padre e in, casi di esigenze particolari, per tutti i lavoratori, di accedere al part-time reversibile

Personale degli uffici

E' necessario agire su due direttrici fondamentali:

- Una nuova politica di incentivazione diversa da quella che negli ultimi anni ha condizionato le politiche retributive relative al salario variabile;
- Una nuova politica di valorizzazione professionale.

Politiche retributive per gli uffici

Chiediamo la condivisione con le O.O.S.S. aziendali delle modalità di costruzione e di funzionamento e dei criteri dei sistemi incentivanti.

Non è più rinviabile, infatti, il superamento delle profonde distorsioni e sperequazioni che hanno caratterizzato i meccanismi incentivanti, erogati negli ultimi anni, frustrando i contributi, le motivazioni e le attese dei lavoratori e delle lavoratrici contribuendo a deteriorare sensibilmente il clima aziendale. Occorre valutare possibili alternative alla direzione per obiettivi (M.B.O.), che spesso privilegia obiettivi di natura quantitativa (mal di budget), favorendo diseconomie, mancato dialogo tra funzioni diverse e tiene in scarsa considerazione le capacità relazionali di ogni singolo lavoratore.

Va predisposto un percorso premiante più partecipato e trasparente;

Il responsabile deve comunicare gli obiettivi a tutti i collaboratori a inizio anno, poi organizzare nel corso dell'anno riunioni di monitoraggio per valutare gli scostamenti tra il realizzato e le attese e poi condividere con tutti i lavoratori i risultati, distribuendo equamente e proporzionalmente agli sforzi di ogni singolo lavoratore.

Valorizzazione delle risorse umane negli uffici

Occorre innanzitutto, introdurre una mappatura completa delle competenze di tutto il personale.

La mappatura consente di effettuare una stima del valore del patrimonio di competenze presenti in Azienda, di svolgere un'analisi e una valutazione in merito alla migliore allocazione/valorizzazione delle risorse, in termini di rispondenza alle necessità dell'impresa e allo scopo di mettere in campo azioni di tutela e sviluppo della competenza chiave.

Ne consegue la necessità di introdurre il Bilancio di competenza come strumento di orientamento che aiuta a fare il punto su "se stessi" rilevando attitudini, interessi, abilità e competenze, magari non emerse e potenziali, quindi sconosciute allo stesso lavoratore.

Mezzo di pilotaggio professionale, il bilancio delle competenze costituisce in pratica un punto di collegamento tra due indirizzi. Il premio-collettivo- si rivolge all'impresa e consente di valorizzare le sue risorse umane ottimizzando la gestione del lavoro e delle carriere, di anticipare il cambiamento rendendolo proficuo attraverso una preparazione adeguata dei lavoratori allo sviluppo tecnologico e strutturale, oltre che a trarne profitto dal suo investimento in formazione.

Il secondo – individuale- si rivolge al dipendente che è messo in condizioni di riconoscere il proprio bagaglio di potenzialità.

Come già espresso sarebbe, a nostro avviso, opportuno introdurre una nuova figura professionale di consulente per la carriera.

Personale Quadro

Quanto previsto precedentemente è richiesto anche per il personale inquadrato a livello Quadro.

Si richiede inoltre la rivalutazione dell'indennità di funzione in molte aziende ferma da ormai circa dieci anni.

E' necessario monitorare e quantificare l'orario di fatto con quello effettivamente necessario per il raggiungimento degli obiettivi condivisi con la linea; a riguardo si richiede l'istituzione della Banca ore da utilizzare anche per la formazione individuale.

Occorre trovare forme di retribuzione che garantiscano nel pagamento della forfetizzazione degli straordinari la piena applicazione dell'art. 36 Costituzione.

E' richiesto l'obbligo per l'azienda di attivare progetti di sviluppo professionale, analisi del potenziale, bilancio delle competenze e di carriera con specifica attenzione al tema delle pari opportunità.

Formazione

Sul fronte delle modalità di lavoro la crescita professionale, il benessere organizzativo e gli inquadramenti funzionali devono essere lo specchio di una migliore qualità del rapporto di lavoro mentre, d'altro lato, è necessario recuperare la centralità del lavoro nel controllo e nella gestione dei processi aziendali conciliandoli con i tempi di vita dei lavoratori, con le differenze di genere e una dimensione organizzativa tipica di realtà aziendali socialmente ed eticamente responsabili.

Ciò potrà avvenire solo attraverso modelli partecipativi con il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori in:

1. processi di formazione continua, qualificante e professionalizzante da coordinare a livello di filiera produttiva attraverso un ente bilaterale nazionale di formazione del settore che promuova studi, analisi sui bisogni formativi e ricerche, al fine di agire con maggiore efficacia su progetti mirati per i fondi interprofessionali cui le Aziende possono aderire;
2. un uso estensivo delle "150 ore" (con l'utilizzo per gli studi universitari) e dell'utilizzo della Banca Ore per scopi formativi e di istruzione di ogni ordine e grado.

Ambiente, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

La questione relativa alla sicurezza e alla salute è diventata una priorità con cui il Paese deve misurarsi a fronte anche della riforma delle pensioni e del conseguente allungamento dell'età pensionabile.

Appare indispensabile definire una condivisa politica della sicurezza attiva e passiva riguardante tutti gli aspetti aziendali, dalle infrastrutture agli impianti, dalle procedure organizzative alla concreta operatività quotidiana. Va quindi previsto un ampliamento delle ore a disposizione degli RLS, non meno di due ore di assemblea retribuita aggiuntiva indetta direttamente dagli RLS a scopi di informazione sulla sicurezza, l'obbligo di consultazione in caso di verifica ispettiva prima della emissione dei relativi atti, la disponibilità di tutti gli strumenti tecnici necessari al loro compito, un percorso continuo di formazione, informazione e documentazione;

Considerando che si allarga sempre di più il numero dei lavoratori che operano sulla strada in presenza di traffico, è necessario determinare una **“cogenza assoluta”** per quanto riguarda informazione e la formazione del personale, i mezzi di protezione individuali, le procedure di operatività e l'adeguatezza dei mezzi e delle attrezzature. In particolare è necessaria un'accurata valutazione e definizione dei livelli minimi dei componenti delle squadre operanti “su strada” secondo standard elevati di sicurezza ed efficienza che esulino da logiche puramente di budget, ma tengano conto che a operare in situazioni di rischio sono lavoratori.

A tal fine appare necessario:

- a) attivare una campagna costante di verifiche sanitarie e accertamenti tossicologici per i lavoratori esposti all'emissione di monossido di carbonio e polveri sottili; in tale senso vanno previste visite mediche periodiche per tutti i dipendenti da 40 anni in su.
- b) alla luce del “contratto di filiera” una piena ricognizione della materia dei lavori usuranti nel settore allargato (compresi appalti, esternalizzazioni, ecc.);
- c) azioni volte a sollecitare la verifica nei distinti Documenti di valutazione dei rischi della compatibilità della prestazione lavorativa delle esattrici dal terzo - quarto sino al settimo mese di età del bambino;
- d) l'istituzione della giornata della sicurezza autostradale;

- e) introdurre azioni di tutela del lavoratore, a puro titolo di esempio, attraverso coperture assicurative delle patenti di guida per tutti coloro che necessitano del mezzo privato per raggiungere il posto di lavoro sino all'azione di riconoscimento della patente professionale per chi opera alla guida per garantire sicurezza e funzionalità al servizio pubblico autostradale; ciò anche attraverso la garanzia contrattuale della continuità lavorativa.
- f) tutto il personale, nell'esercizio delle proprie funzioni, dovrà ricevere completa tutela legale e assistenziale da parte delle aziende e integrale risarcimento delle eventuali spese sostenute e/o degli effetti civilistici di eventuali sentenze
- g) Inserire tra i compiti della commissione nazionale sulla sicurezza la tematica attinente i fenomeni di mobbing
- h) Inserire un criterio di "sterilizzazione" del periodo di comportamento per malattia nei casi di gravi patologie certificate dal SSN (quali quelle di natura oncologica) sia ai fini della garanzia del posto di lavoro sia ai fini delle coperture economiche

Previdenza complementare e assistenza sanitaria

Obiettivo del CCNL è favorire processi di ampliamento e omogeneizzazione delle tutele in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrative.

Per quanto concerne la previdenza complementare, occorre incentivare l'adesione dei lavoratori più giovani e dei lavoratori con contratti "atipici", prevedendo la possibilità dell'adesione su base volontaria anche con il solo contributo aziendale.

Le Aziende devono farsi carico di istituire una polizza assicurativa a favore degli aderenti alla previdenza complementare per i casi di premorienza e invalidità permanente.

Le parti istitutive dei Fondi di previdenza adotteranno le determinazioni utili al fine di estendere la possibilità di contribuzione a carico del lavoratore a favore dei familiari fiscalmente a carico.

Per quanto riguarda il versante sanitario, occorre estendere all'intera platea dei lavoratori, una polizza sanitaria in grado di offrire assistenza complementare al S.S.N.

A questo proposito, le parti valuteranno l'utilità e l'opportunità di istituire un fondo/cassa per l'intero settore che possa essere aperta ai familiari dei lavoratori e dare opportunità di adesione e continuità di prestazioni anche dopo il pensionamento.

Su entrambi questi temi, particolare attenzione deve essere posta a favore di aspetti sociali quali la discontinuità lavorativa, la maternità e la paternità, malattie invalidanti, individuando forme di partecipazione mutualistica anche in assenza o riduzione della capacità di produrre reddito.

Parte economica

Il contratto nazionale, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha un'insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

Si chiede per il triennio 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2015, un aumento della retribuzione mensile che consenta il pieno recupero del potere di acquisto del salario

Si rendono inoltre necessari:

- L' adeguamento dei rimborsi spese e delle indennità legate alla trasferta che presentano valori e criteri superati; compresa la riconsiderazione e l'adeguamento delle coperture assicurative e in particolare di quelle relative al personale che lavora fuori sede; in questo contesto va garantita la copertura con una polizza Kasco, priva di franchigie, per il dipendente che utilizza il proprio veicolo per recarsi in trasferta.
- La rivisitazione dell'istituto degli scatti di anzianità per fissarne di aggiuntivi e rivederne il valore complessivo.
- La rivisitazione degli istituti della reperibilità e del richiamo in servizio.
- la necessità di produrre una semplificazione delle voci retributive in un'unica voce (minimo conglobato) il minimo tabellare, la contingenza e i due EDR.
- Prevedere l'integrazione aziendale al 100% sui congedi parentali concessi ai dipendenti con prole di età non superiore ai 3 anni.

Decorrenza e Durata

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa sia per la parte economica, pertanto decorrerà dal 1 gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015.