



2016-2018

per il personale dipendente dalle aziende esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente



Premessa

Lo scenario entro il quale si colloca il negoziato per il rinnovo del contratto nazionale è, probabilmente, uno dei più difficili e complessi degli ultimi anni.

Molte sono le variabili di cui dovremo tenere conto e che potenzialmente possono condizionare sia la fase di trattativa che il risultato finale: dalle condizioni economiche e sociali del Paese, alle dinamiche proprie del settore.

Nonostante le oggettive difficoltà macroeconomiche il settore dimostra chiari segnali di crescita nel noleggio dei veicoli, accompagnato dal consolidato sviluppo di nuove forme di mobilità condivisa, come car sharing, car pooling; gli indicatori per il 2015 segnalano concreti progressi; il correlato calo delle vendite ai privati sembra fornire chiare indicazioni verso una nuova cultura dell'automobile non più legata al possesso ma al pay for use, aprendo nuovi ed importanti scenari per tutto il settore dell'Autonoleggio.

Tutto ciò non potrà che essere affiancato e supportato dalla ricerca costante della stabilità occupazionale per gli addetti del settore ma anche da processi di crescita occupazionale legati ai nuovi scenari di cui sopra.

Campo di applicazione

Il CCNL andrà applicato alle società esternalizzate, ovvero a rami di azienda posti in affitto o in cessione, ovvero attività poste a gara attraverso lo strumento giuridico dell'appalto o con altra modalità giuridica esistente o eventualmente introdotta nella normativa, sulla base di una clausola contrattuale imposta dalle società committente e definita nell'atto giuridico che costituisce tale cessione o appalto

Politiche industriali e sociali

Il contratto nazionale di lavoro è uno degli strumenti con cui affrontare i temi, indicare percorsi e trovare soluzioni a sostegno di politiche industriali, nel dialogo con le associazioni datoriali, per lo sviluppo e la coesione sociale e, con esse, anche le questioni della occupazione e della competitività delle imprese.

Sostenibilità ambientale, ricerca e innovazione, e possono dare ulteriori vantaggi competitivi soprattutto se si opera con un approccio di miglioramento continuo.

In un sistema Paese che incentivi investimenti in ricerca e innovazione, il "Made in Italy" con prodotti di qualità e con riduzione dei costi energetici, la produttività delle imprese e la buona occupazione generano le risorse per la contrattazione a sostegno del welfare contrattuale, della responsabilità sociale e per la crescita dei salari; ma è chiaro che a tutto ciò deve concorrere attivamente il ruolo della Politica e delle Istituzioni.

Non sono sufficienti politiche di bilancio virtuose, riduzione della spesa e neanche la più dura lotta all'evasione fiscale, se non si punta decisamente su interventi tesi a sostenere la crescita economica ed industriale, i salari e una politica dei redditi a favore del lavoro.

Ad Aniasa chiediamo un osservatorio che diventi un luogo vero e concreto nel quale discutere e condividere iniziative di politiche industriali per il settore, tale da sostenere congiuntamente nei confronti delle istituzioni sia nazionali che locali.

Il lavoro è il vero problema del Paese, in particolare quello giovanile per la difficoltà di inserimento in un mercato del lavoro la cui domanda è in forte contrazione, ma anche di coloro non più giovani che si sono trovati coinvolti in riorganizzazioni aziendali che li estromette dal lavoro senza una valida prospettiva di ricollocazione.

Il confronto con le rappresentanze datoriali nella fase di rinnovo del CCNL ci deve consentire di orientare scelte in questa direzione e sviluppare concretamente politiche contrattuali efficaci, che leghino produttività e occupabilità con effetti stabili e duraturi per il settore, per la competitività e la occupazione e sostanziale contributo per il sistema economico e sociale.

Occorre mettere al centro la persona, il suo valore nel lavoro, in una economia di mercato che assuma i valori della responsabilità e partecipazione come guida per affermare il ruolo sociale del lavoro e dell'impresa.

E' la questione vera su cui misurare il confronto tra le Parti per migliorare e rendere concreto ed effettivo il modello di relazioni industriali partecipativo che il CCNL dell'Autonoleggio afferma.

In questo modo si difendono il reddito, le politiche salariali distributive della ricchezza prodotta, gli investimenti formativi per valorizzare la professionalità dei lavoratori, il miglioramento continuo della qualità del lavoro, la prevenzione e protezione della Salute, Sicurezza e Ambiente dei lavoratori, dentro e fuori i luoghi di lavoro ed il rafforzamento del Welfare contrattuale anche ai fini di nuove tutele dell'occupazione.

Relazioni industriali

In questo quadro il nostro obiettivo non può che essere quello di aumentare il livello

di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese e alle loro scelte strategiche con l'obiettivo di contrastare la fase di eccessiva finanziarizzazione delle imprese e riposizionare un punto di equilibrio verso il lavoro.

Le imprese sono chiamate ad un confronto finalizzato a promuovere un modello, sia sul piano economico che sulle relazioni interne all'azienda, basato sulla responsabilità sociale e sulla partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa, nel rispetto del ruolo di ciascuno, per affermare attraverso questa via maggiori livelli di democrazia industriale ed economica.

Il tema del rapporto tra relazioni industriali ed efficacia delle norme contrattuali, può essere sviluppato attraverso un investimento formativo previsto dal contratto e su piani congiunti da svolgere in azienda che coinvolgano impresa e rappresentanza sindacale a sostegno di una cultura della responsabilità sociale.

La esigibilità delle norme contrattuali passa anche attraverso la necessità di rendere più agibile lo strumento del CCNL, attraverso una semplificazione e revisione della sua scrittura e l'utilizzo di nuovi strumenti interattivi che consentano una più agevole interpretazione.

Occorre recepire nella normativa contrattuale gli accordi interconfederali unitariamente sottoscritti; in tale contesto pertanto il nuovo CCNL deve caratterizzarsi su due livelli di contrattazione:

- a) Nazionale, che comprende un assetto regolatorio su temi generali e su aspetti della contrattazione aziendale/ territoriale/ unità produttiva;
- b) Aziendale/unità produttiva, riguardante essenzialmente i temi della qualità del servizio, della produttività e redditività e anche gli aspetti applicativi degli accordi definiti a livello nazionale su tematiche specifiche del comparto quali l'organizzazione aziendale rispettando il criterio ne bis in idem.

Sarà inoltre importante un nuovo sistema di rappresentanza sindacale da recepire secondo l'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 e dal corrispondente accordo del settore dei trasporti in fase di definizione.

Definire un codice disciplinare condiviso tra le parti a tutela del lavoratore.

Mercato del lavoro

La riforma del mercato del lavoro implicherà una armonizzazione delle norme contrattuali, nel frattempo la contrattazione nazionale deve intervenire per favorire l'ingresso dei giovani e delle donne nel mondo del lavoro riducendo i periodi e le percentuali per l'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile, favorendo ed incentivando la loro trasformazione a tempo indeterminato.

Andrà reso più costoso lo stage divenuto "una forma di sostituzione di lavoratori" e le percentuali di utilizzo

Si dovrà convenire che quanto disciplinato dal CCNL esaurirà la possibilità di ricorso ad ulteriori tipologie di contratti presenti sul mercato del lavoro.

Ambiente, Salute e Sicurezza

In tal senso con il rinnovo del CCNL chiediamo di intervenire su:

- agibilità RSU/RLSSA
- formazione per i lavoratori e formazione/aggiornamento per RSU/RSA/RLSSA
- 1 ora assemblea retribuita aggiuntiva
- 16 ore formazione per i neoassunti

Nel testo contrattuale va inserita una specifica formazione RSA, distinguendo questa formazione da quella generale sia per la natura obbligatoria, sia per i contenuti generali.

La formazione RSA dei preposti e dei dirigenti è oggi uno degli assi strategici della prevenzione.

In coerenza con quanto sopra si richiede:

- per tutti i lavoratori: 4 ore di formazione generale più quella specifica relativa - per i preposti: 8 ore aggiuntive alle quantità previste per i lavoratori (totale 24 ore). Per le responsabilità e le caratteristiche del preposto l'obiettivo nel rinnovo CCNL è di arrivare alle 32 ore.
- per i dirigenti: raddoppiare la quantità minima di ore previste (16 ore)
- prevedere RLSSA di sito

Appalti

La questione degli appalti è di grande attualità riteniamo non sia più rinviabile una riflessione ed una discussione con le rappresentanze datoriali in merito a come rivedere i processi organizzativi in funzione del rientro nella struttura aziendale di parte dei servizi terziarizzati o comunque nell'ambito dell'area contrattuale prevalente. E' necessario prevedere la stesura di linee guida da condividere tra le Parti anche alla luce della recente normativa del Jobs Act.

Il vasto campo degli appalti - nel quale si evidenziano ancora dati di infortunio e di incidenti con impatti ambientali - necessita di un sistema di ulteriori iniziative e di controlli sulle metodologie di lavoro e sulle procedure per la sicurezza, iniziando dai capitolati d'appalto fino alla rescissione di contratti nei casi di ripetuti infortuni, incidenti e gravi inadempienze, anche di carattere contributive-assicurative, oltre che di regolarità nell'erogazione mensile delle retribuzioni, verso i lavoratori dipendenti.

Va monitorata la eventuale frequenza del ricorso alle prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, ulteriore indice evidente di rischi potenziali.

Sugli appalti dobbiamo introdurre una metodologia congiunta per la qualificazione e la valutazione delle prestazioni delle imprese, comprendendone la rivalutazione, la sospensione e l'eventuale loro esclusione nei casi di ripetuti accadimenti gravi.

Le RSU/RSA/RLSSA oltre che le Segreterie Nazionali dovranno essere messe a conoscenza degli importi relativi alla sicurezza nel capitolato di appalto e della forza lavoro effettivamente impiegata, ai fini di una prima verifica della congruità tra i due dati.

In applicazione dell'art. 26 del T.U., dovranno essere realizzati periodici confronti tra la RLSSA della ditta appaltatrice e le RLS della ditta appaltante ai fini di una coordinata azione volta all'ottimizzazione degli strumenti di prevenzione da adottare nella specifica situazione di interferenza/appalto.

Questo estenderebbe a tutto il settore, con le opportune gradualità, procedure già praticate da gruppi e realtà più "virtuose" .

Al fine di verificare congiuntamente le applicazioni delle norme sulle materie di sicurezza, necessita un aumento delle agibilità coordinate tra RSU/RSA ed RLSSA dell'impresa madre e delle rappresentanze delle imprese di appalto, con interventi di formazione comune mirata e certificata.

Nell'ambito della revisione della normativa contrattuale va verificata l'ipotesi della creazione di un'area dei servizi collegati.

Necessario l'inserimento nel CCNL dell'articolo relativo all'obbligatorietà per tutte le ditte appaltatrici all'applicazione del contratto Autonomaggio, nonché l'articolo che normi la protezione dei lavoratori facenti parte il ramo d'azienda appaltato; ovvero l'obbligatorietà, per la salvaguardia occupazionale e del reddito, del passaggio diretto ed immediato con il mantenimento dei termini di durata contrattuali

(determinato o indeterminato) nonché alle stesse condizioni normative ed economiche di tutti i lavoratori occupati nel ramo d'azienda appaltato, all'azienda subentrante o, in seconda analisi, all'azienda cessante e fino a nuovo appalto.

Flessibilità – professionalità - classificazione

Nell'attuale scenario di competizione globale, la flessibilità organizzativa e quindi la capacità di adeguare velocemente i modelli organizzativi alle mutevoli condizioni del mercato rappresentano la chiave con cui le aziende riescono a rimanere competitive e a svilupparsi. Il sistema classificatorio oggi ha bisogno di un intervento per poter includere, nell'ambito dei profili professionali, meccanismi di valorizzazione del fattore esperienza e del fattore formazione nella valutazione della professionalità e quindi ad un riconoscimento anche economico della stessa.

Si chiede inoltre di rivisitare il sistema classificatorio divenuto ormai obsoleto e poco chiaro inserendo tra l'altro profili professionali venuti in uso nell'arco degli ultimi anni e di includere attività oggi esternalizzate e ricomprese attraverso il sistema degli appalti.

Il nuovo impianto dovrà pertanto favorire lo sviluppo professionale dei lavoratori adeguandolo alle attività non strettamente legate al core business, oggi presidiata da aziende che applicano altri CCNL, con l'obiettivo di una loro graduale internalizzazione e inclusione nel CCNL di settore, dimensionando il trattamento economico minimo, in modo da evitare situazioni di competizione esclusivamente sul costo del lavoro.

Formazione

La formazione permanente si incrocia con la strategia di “Lisbona 2000”, rivisitata nel 2005, ridefinita alla luce dei fatti ultimi accaduti in tutto il mondo durante la crisi, pone al centro l'obiettivo dello sviluppo della società, della conoscenza, dell'innovazione e della ricerca.

Dobbiamo rafforzare la nostra azione sulla formazione se vogliamo affrontare il tema della occupabilità.

Chiediamo quindi alle controparti di agevolare l'ingresso e la permanenza nel posto di lavoro, e capire quali azioni possiamo fare per aggiornare continuamente la professionalità nei contenuti e nelle modalità all'interno delle aziende, ma anche formazione in ingresso per la riqualificazione per favorire il ricollocamento interno ed esterno dei lavoratori.

L'obiettivo è quello di arricchire non solo il bagaglio professionale attraverso la formazione tecnica attuata nell'impresa, ma anche quel bagaglio culturale su temi che riguardano l'apprendimento di competenze non solo relative alla mansione svolta, oppure con modalità e-learning. Riteniamo altresì che la formazione acquisita dal lavoratore debba essere oggetto di valutazione anche ai fini di crescita professionale e salariale dello stesso.

Inoltre c'è la necessità improcrastinabile di affrontare quella parte di formazione rivolta ai Quadri ed alle alte professionalità che lega l'aggiornamento e lo sviluppo di competenze al presidio delle tecnologie, dei sistemi gestionali ed organizzativi che la competitività internazionale richiede.

Occorre valorizzare il ruolo dell'Ente Bilaterale in relazione all'attività dei fondi interprofessionali di formazione continua.

Politiche di genere e conciliazione dei tempi di lavoro

Proprio in questo momento difficile, segnato anche dalle conseguenze della crisi economica, il rinnovo del CCNL deve contenere elementi chiari, condivisi e finalizzati rispetto della differenza di genere, della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini.

Oltre a ciò, il CCNL deve introdurre strumenti adeguati per agevolare la conciliazione tra il percorso professionale, la vita e la condizione privata delle lavoratrici e dei lavoratori, ad esempio: determinando la possibilità di richiedere più periodi frazionabili di ASPETTATIVA fino ad un massimo complessivo di 1 anno; migliorando le condizioni di fruibilità dei congedi parentali; ecc. ecc.

Il CCNL, per rendere esigibili tali scopi, dovrà inoltre contenere norme e rinvii che saranno sviluppati altresì nella contrattazione territoriale.

La contrazione di 2° livello infatti dovrà poter intervenire per “arricchire” le norme a favore della conciliazione vita lavorativa/privata per quanto non già espresso dal CCNL nazionale rispetto alle specificità e dimensione aziendale, attuando e migliorando quanto previsto dal Decreto legislativo sulle misure per conciliare esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Diritti collettivi e individuali

Per ciò che riguarda il tema dei diritti, riteniamo sia necessario sviluppare e rendere esigibili, le questioni relative alla conciliazione vita lavorativa e personale, attraverso miglioramenti normativi su part-time, flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e uscita, permessi, banca ore, telelavoro, malattie oncologiche, malattie invalidanti che limitano l'esercizio del lavoro quotidiano.

Nell'ottica di favorire le politiche di genere, vanno previsti percorsi formativi nell'ambito della formazione congiunta, per fornire strumenti e competenze a supporto di interventi su salute e sicurezza, la promozione e l'attuazione di situazioni effettive di pari opportunità e competenze relazionali volte al superamento degli ostacoli alla parità di genere.

Al tal fine occorre promuovere a livello aziendale l'istituzione di commissioni paritetiche costituite da rappresentanti aziendali e sindacali .

Si richiede quindi la predisposizione di linee guida per la valutazione del rischio di genere e per la "sorveglianza sanitaria" legata al genere, come previsto dal DLGS81/O8, adeguato ai fattori tipici di rischio, presenti nel settore.

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro riteniamo essere questione dirimente per favorire e promuovere l'occupazione e la qualità della vita lavorativa e personale

a tal proposito si richiede:

- di aumentare le giornate non retribuite di permesso per l'assistenza dei figli di età compresa tra i 3 anni e i 12 anni e stabilire un numero di congedi retribuiti 0-12 anni
- 1 giorno retribuito in più di quanto previsto dalla legge e dal CCNL per l'assistenza dei figli fino al compimento di un anno di età
- 3 giorni per nascita figlio
- definire il congedo parentale ad ore
- -monte ore di permessi per le lavoratrici e i lavoratori nel periodo di ingresso in famiglia di bambini minori in affidamento o in caso di ricongiungimento familiare di figli minori.
- di rafforzare la norma per cui, qualora richiesto dalle lavoratrici/lavoratori si garantisca l'accesso al regime di part-time nel caso di rientro dal periodo di congedo per maternità/paternità fino al limite massimo del compimento di 3 anni d'età del bambino eliminando le percentuali attualmente previste dal CCNL. Si ritiene che tale normativa debba coinvolgere l'intera platea di lavoratori/lavoratrici sia del settore impiegatizio che operai e che vada introdotta una normativa per esigibilità dell'accesso al part-time e alla sua reversibilità che preveda anche altre cause (es. assistenza familiare malato)
- nel caso di documentate gravi problematiche nella gestione della vita personale, e dove non già previsto, in relazione alla vita lavorativa, al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta, per un periodo limitato di tempo, sarà concessa la flessibilità d'orario di lavoro in entrata e in uscita
- diritto al congedo matrimoniale per le coppie di fatto anche dello stesso sesso

- oltre alle causali previste dalla legge, la possibilità di accedere all'anticipo del TFR, per più di una volta ed anche per periodi di assistenze agli anziani e portatori di handicap per congedi parentali, per malattie lunghe e invalidanti.
- Aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica intervenuta anche per patologie gravi non oncologiche e non croniche; esclusione dal periodo di computo delle assenze per le terapie salvavita e i ricoveri ospedalieri; obbligo di informazione preventiva riguardo il superamento del periodo di computo almeno un mese prima del superamento in presenza di infortunio professionale si richiede la copertura retributiva e la non applicazione delle fasce di controllo
- stante l'allungarsi della vita lavorativa prevedere una forma di aspettativa/congedo ad hoc per i nonni
- Il lavoratore che richieda periodi di aspettativa nei casi di malattia oncologica e/o patologie invalidanti avrà nei primi 6 mesi una retribuzione pari al 50% dell'ultima busta paga
- l'orario di lavoro deve diventare no materia di confronto ma di contrattazione con lo scopo di agevolare la conciliazione tempi di vita e di lavoro
- di dettagliare meglio all'interno del CCNL la banca ore e il telelavoro enunciati oggi solo come principi.
- per i lavoratori di sede ed esterni, in grado di accedere ad una piattaforma intranet aziendale, la possibilità di consultare apposita cartella contenente un archivio contrattuale, le fonti giuridiche significative e degli accordi di secondo livello. Inoltre, tutti gli addetti di sede ed esterni aventi un indirizzo di posta elettronica potranno ricevere messaggi da parte delle organizzazioni sindacali.

Welfare contrattuale e Bilateralità

Lo sviluppo di relazioni industriali partecipative basate sulla responsabilità sociale, intesa come etica del lavoro nell'insieme di diritti e doveri reciproci delle Parti, deve altresì orientarsi nella definizione di strumenti di bilateralità con risorse economiche aggiuntive a carico dell'Impresa utili al sostegno al reddito, alla formazione, alla occupabilità e quindi all'occupazione anche per favorire l'inserimento dei giovani e degli "espulsi" dal mercato del lavoro nelle imprese con modalità solidaristiche.

Si impone, vista anche la recente riforma previdenziale e gli interventi di riduzione della copertura della spesa sanitaria, nel prossimo rinnovo contrattuale, una attenzione sempre maggiore ai giovani ed alla necessità di migliorare ed estendere gli istituti di integrazione alla pensione. In tal senso viene richiesto un incremento del contributo ad Astri a carico delle imprese e per l'assistenza sanitaria integrativa.

Inoltre dobbiamo cercare di definire modalità che consentano di estendere l'iscrizione al fondo pensionistico ai giovani al loro primo ingresso nel mondo del lavoro indipendentemente dalla tipologia di assunzione, incentivando la loro adesione.

Altro capitolo è quello di un intervento di sostegno al reddito a carico dell'impresa, attraverso l'Ente Bilaterale, per integrazioni nelle diverse circostanze sociali, malattia, assenza facoltativa, maternità facoltativa, sovra-indebitamento, che sarà da definire con le associazioni datoriali entro il rinnovo del contratt

Salario

L'obiettivo del rinnovo del CCNL è realizzare un incremento salariale che oltre a tutelare il potere di acquisto delle retribuzioni che consenta un risultato positivo nei confronti della necessità di sostenere e rilanciare i consumi.

Gli incrementi salariali richiesti non potranno essere assorbiti dai superminimi individuali.

Come già espresso nel capitolo “Welfare contrattuale e Bilateralità”, riteniamo necessario un aumento economico a carico delle aziende del contributo per la previdenza complementare, anche con adesione generalizzata a solo carico aziendale e in favore dell’assistenza sanitaria integrativa.

Va valutata l’ipotesi di estensione generalizzata al limite di deducibilità di 7 euro per il ticket restaurant, la revisione di alcune indennità, una tantum per gli asili nido e retribuire il festivo notturno anche per i turnisti.

Decorrenza e durata

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa che per la parte economica, pertanto decorrerà dal 1 gennaio 2016 e scadrà il 31 dicembre 2018