



SEGRETERIE NAZIONALI

“Siglato l’accordo di rinnovo del CCNL autonoleggio, gestione parcheggi e sosta e soccorso stradale ANIASA”

Nel pomeriggio dello scorso 15 dicembre 2022, dopo una fitta serie di incontri, le Segreterie Nazionali di Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti e ANIASA alla presenza, in videoconferenza, delle loro rispettive delegazioni, hanno sottoscritto l’ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl di settore scaduto lo scorso 31 dicembre 2021.

L’ipotesi di accordo, come di seguito sintetizzata, riconferma e rafforza ulteriormente il sistema di tutele, sia economiche che normative, del ccnl di settore e, soprattutto, consente di dare una risposta immediata all’esigenza per i dipendenti di recuperare il potere di acquisto delle loro retribuzioni, ulteriormente depauperato a seguito del massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali a seguito della pandemia.

In primo luogo, è stata riconfermata la triennalità del ccnl, la cui vigenza va dal **1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024**.

L’incremento economico previsto nel triennio sui minimi tabellari è pari ad **euro 130 al livello C1** (riparametrato), ed è così ripartito:

- **40 € da gennaio 2022;**
- **40 € da settembre 2023;**
- **30 € da gennaio 2024;**
- **20 € da settembre 2022.**

Il riconoscimento in un’unica soluzione, con la retribuzione di **gennaio 2023** di un’**una tantum** di **560 € al livello C1** (riparametrata e riproporzionata per il personale a tempo parziale).

Un ulteriore riconoscimento, a copertura del 2022, di **“Buoni acquisto”** (Welfare aziendale) del valore di **250 €**, riproporzionati per il personale a tempo parziale, da erogare entro giugno 2023; su base volontaria il dipendente potrà versarli al Fondo di previdenza complementare ASTRI. Le aziende che non erogheranno i buoni dovranno obbligatoriamente versare ad ASTRI, entro il 15 luglio 2023, l’importo economico corrispondente.

L’incremento da gennaio 2023 di 1 € del valore giornaliero del **ticket restaurant**, portandolo a 8 € e, inoltre, sono stati introdotti alcuni chiarimenti in merito ai criteri di maturazione.

L’indennità di **maneggio denaro** è stata rivalutata, aggiornandola ai minimi tabellari in vigore al 31 dicembre 2021 determinando, per i percettori al livello C1 un aumento mensile superiore ai 14 €.

Dal punto di vista normativo sono state recepite ed implementate le recenti novità introdotte dal c.d. Decreto Famiglia, a partire dal congedo obbligatorio per i padri, che è stato incrementato di una giornata (due giornate in caso di parto plurimo) rispetto a quanto già previsto dalla normativa. Inoltre, sempre a **sostegno della genitorialità**, rispetto ai congedi retribuiti al 30%, la copertura economica a carico delle aziende, sempre per i primi 30 giorni, è stata elevata dal 40% all’80%. Infine, per le lavoratrici madri con figli fino a tre anni, verranno valutate a livello aziendale delle agevolazioni rispetto all’assegnazione dei turni di lavoro.

È stata ulteriormente potenziata la norma sugli **appalti e sui cambi di appalto** di filiera, chiarendo meglio alcuni aspetti procedurali e di competenza delle OOSS, sia nazionali che territoriali.

Sul tema della **sicurezza e salute**, è stato attribuito all'Ente Bilaterale di settore il ruolo di Osservatorio sulla salute e sicurezza. Inoltre, a riprova dell'attenzione delle Parti sul tema, sono state previste due ore di assemblea annue specifiche, aggiuntive alle 10 ore annuali di cui alla legge 300/70. Per quanto riguarda il ruolo di "preposto" di cui al D'Lgs 81/2008 a livello aziendale le Parti potranno stabilire dei compensi di natura economica.

Dal punto di vista normativo, poi: è stato recepito il c.d. "decreto trasparenza" in riferimento alle informazioni da inserire nelle **lettere di assunzione**; sono stati introdotti alcuni chiarimenti inerenti alla fruizione dei **permessi rol**; è stato adeguato l'articolato sul **lavoro agile** rispetto alle ultime novità normative; sono state implementate le figure professionali per cui si può ricorrere al lavoro a termine "stagionale", prevedendo la possibilità di individuarne altre a livello aziendale previo accordo con le OOSS stipulanti e validazione del livello nazionale; sono state riviste alcune norme inerenti alle deleghe sindacali; è stato fatto un chiarimento sul concetto di turni avvicendati, in riferimento alla specifica indennità.

Rispetto alla **classificazione del personale del soccorso stradale e infomobilità**, dopo un confronto alquanto teso e impegnativo, sono state riviste in alcune parti le declaratorie, armonizzando l'infomobilità con la parte relativa al soccorso stradale e rendendo più esplicite le modalità per il passaggio da C2 a C1 nelle centrali, e si è stabilito di avviare, entro marzo 2023, degli specifici confronti a livello aziendale per definire, entro giugno 2023, i criteri valutativi utili per consentire detti passaggi; in tali confronti dovranno essere definite anche le quantità dei passaggi, nonché potranno essere fatte delle verifiche anche su altro personale inquadrato al livello C2.

In sede di definizione del testo unico contrattuale, che verrà effettuata nei primi mesi dell'anno affinché si possa anche stampare il ccnl, verranno sistemate alcune questioni normative già definite, a partire dalle ex festività.

L'accordo siglato verrà sottoposto alla valutazione delle lavoratrici e dei lavoratori, mediante un serrato calendario di assemblee che dovranno essere svolte entro il 30 gennaio 2023, per poter sciogliere la riserva entro il 31 gennaio.

Roma, 16 dicembre 2022

Le Segreterie Nazionali