

COMUNICATO ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI DI ASPI, ADMOVING, ATECH, ATLANTIA, SDS, TELEPASS E TPAY

Le Segreterie Nazionali unitamente alle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali esprimono la loro soddisfazione per un accordo ottenuto con enormi difficoltà e che ha visto impegnati al tavolo delle trattative delegati e delegate di tutta Italia per 4 giorni. L'accordo, tra i molti temi che contiene, prevede la revisione dell'organizzazione del comparto esazione.

Con molta fatica, inoltre, si è riusciti a rimuovere dal tavolo alcune questioni che condizionavano pesantemente la trattativa, prima fra tutte la flessibilità oraria del personale tecnico-operativo a giornata.

Tra i contenuti dell'accordo, assume rilevanza la conferma delle **relazioni industriali** di alto profilo, prevedendo anche un importante coinvolgimento delle RSA locali nella gestione del piano di automazione e delle sue ricadute, anche attraverso possibili incentivi all'esodo, incentivi economici per i trasferimenti volontari e attraverso la possibilità di trasformare la tipologia del contratto di lavoro.

Sempre in tema di Relazioni Industriali, quelle con le società controllate e le strutture Aspi dislocate su più sedi saranno ricondotte al tavolo nazionale.

Rispetto all'esercizio dello sciopero, si è riconfermata l'impostazione dell'accordo del 21 luglio 2015 in materia di utilizzo delle nuove casse, ed è stato sancito l'impegno a definire, in ogni unità produttiva, i contingenti minimi da garantire per quanto riguarda il personale sottoposto alla legge 146/90.

In ogni pista manuale sarà installata una telecamera frontale che, in caso di RMPP, oltre ad assistere l'esattore nella lettura della targa la fotograferà, superando anche il problema delle foto dei transiti "in violazione" in caso di pista in sciopero.

Un altro punto estremamente qualificante è il **ripristino del turn over** nei settori operativi, compresa l'esazione nelle realtà che sono andate al di sotto delle dotazioni organiche minime, garantito per tutta la durata dell'accordo (31/12/2020). Tutto ciò consentirà, attraverso la contrattazione locale, di poter attivare, anche attraverso una staffetta generazionale, nuova occupazione ad iniziare dal personale stagionale. Inoltre sarà possibile la trasformazione del contratto di lavoro su base volontaria ove si presentassero le opportunità.

Sono stati introdotti importanti interventi al **Comparto Esazione**, a partire dalla **garanzia del presidio H24** su tutte le stazioni della rete fino al 2023 per proseguire poi con la costituzione della **nuova figura professionale** "Esattore-Operatore di Stazione" a cui verrà riconosciuto una quota retributiva di 60 euro mensili (che assorbirà eventuali incrementi di parametro), all'introduzione del turn-over, dalla copertura delle carenze con l'utilizzo del personale stagionale, superando la possibilità che questo potesse avvenire con la doppia mansione esattore-operaio.

Si è stabilita inoltre, l'**invarianza occupazionale complessiva** rispetto agli organici registrati al 31 dicembre 2017 (dati di bilancio consolidato ASPI).

Al fine di poter definire gli ambiti di intervento funzionali al mantenimento dell'invarianza occupazionale, a livello nazionale verranno attivati una serie di incontri specifici sui vari comparti aziendali.

Su i temi **Welfare** sarà introdotto lo **smart-work**, un nuovo ciclo di **borse di studio** ai figli dei dipendenti, un piano formativo, Fringe benefit pari a 100€ in Viacard ordinarie valide su tutte le reti autostradali e 50€ nella disponibilità Telepass dipendenti (tot. 150 euro) in sostituzione delle attuali tessere familiari.

Assume particolare rilevanza e significato l'attenzione rivolta al lavoratore affetto da gravissime patologie che volontariamente potrà effettuare uno scambio con l'inserimento in azienda di un familiare.

Per la **parte economica** si è raggiunto il valore complessivo per il premio di produttività legato all'anno 2017 pari a 2690 per il livello C (riparametrato come da tabella allegata), con un aumento rispetto allo scorso anno di 150 monetarie e 10 euro a dipendente sulla polizza sanitaria Unisalute; vista la scadenza stringente per l'elaborazione delle buste paga e lo scarso interesse registrato dai dipendenti, non è stata prevista la possibilità di convertire questa quota di premio in Flexible Benefit.

PARAMETRO	LIVELLO	VALORE PDR 2017	TRANCHE LUGLIO 2018
235	A	4.271,28	2.254,73
210	A1	3.816,89	2.014,86
185	B	3.365,50	1.775,00
169	B1	3.071,69	1.621,49
148	C	2.690,00	1.420,00
135	C1	2.453,72	1.295,27
100	D	1.817,57	959,46

Roma 20 luglio 2018

Le Segreterie Nazionali