

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 settembre 2021 si sono incontrati

- la Società Autostrade per l'Italia, rappresentata da Gian Luca Orefice, Antonio Cavallera, Marco Micaroni, Matteo Remedìa, Roberto Mattia.
- le Segreterie Nazionali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITÀ, rappresentanti da Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Marco Verzari, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella, Mario Germani.

PREMESSE GENERALI

Il presente accordo chiude il percorso negoziale sul piano di trasformazione della Società iniziato a gennaio 2021, che aveva visto le parti arrivare agli accordi del 5 maggio, del 12 maggio e del 29 luglio del 2021 riguardanti diversi settori.

Tali intese, che si richiamano integralmente nel presente accordo, a partire dalla data odierna, sono quindi completamente operative ed esigibili. In tale ottica continua il percorso negoziale già avviato per arrivare a definire con accordi a livello di unità produttiva il piano di ingressi anche nei comparti Impianti ed Esercizio che dovranno aver luogo entro il mese di ottobre 2021.

La presente intesa, pertanto, chiude la trattativa complessiva e consente anche di proseguire un percorso di ridisegno complessivo del Gruppo e una nuova stagione di relazioni sindacali – peraltro già delineato nel suo impianto complessivo nel Protocollo di Relazioni Industriali Gruppo ASPI del 16 novembre 2020 – che prevede un forte coinvolgimento e un confronto continuo con le organizzazioni sindacali.

In tale ottica le parti, entro il mese di dicembre 2021, avvieranno un confronto finalizzato a valorizzare i diversi aspetti della contrattazione di secondo livello, a partire dal welfare aziendale.

Come richiesto dalle organizzazioni sindacali, la Direzione aziendale assume l'impegno in ordine all'ampliamento dell'attuale perimetro contrattuale. Tale disegno prevede di arrivare a definire un accordo aziendale per disciplinare la nuova società

Mian
Ruh

SM

Collini

MG

WR

sh

sh

AR

di servizi FREE TO X e di ricomprendere il polo di servizi di ingegneria e servizi tecnici nell'ambito di applicazione contrattuale del nuovo Gruppo ASPI.

In questo quadro più ampio, che vede il nuovo Gruppo ASPI cambiare radicalmente la propria natura ampliando il suo ruolo di concessionaria verso quello di gestore della mobilità integrata e sostenibile, va collocato anche l'intervento sul comparto Esazione, come di seguito disciplinato.

ESAZIONE

Durante lo svolgimento della trattativa sindacale sul Piano industriale, dove la Società aveva illustrato il proprio modello organizzativo, con nota inviata alle OSL n. 0015891 del 8 giugno 2021 il MIMS si è espresso in ordine al presidio delle stazioni autostradali, dando alle parti sociali la facoltà di valutare, fermo restando alcuni principi generali, eventuali diversi modelli organizzativi rispetto al presidio fisico h24 delle stazioni, in condizioni di basso traffico e nel rispetto dei fondamentali criteri di qualità e sicurezza rispetto all'utenza, ferme restando le responsabilità in capo al Concessionario.

La precedente discussione sul Piano Industriale ASPI riguardo il comparto esazione è stata quindi superata e, nella nuova ottica, si è quindi focalizzato il confronto tra le parti sociali, arrivando a definire la presente intesa.

A far data dal 1° novembre 2021, e per un periodo temporale stabilito congiuntamente valido fino al 31 dicembre 2022, le parti condividono di attivare una sperimentazione di un nuovo modello organizzativo nell'esazione che prevede, per il solo turno notturno, la gestione condivisa di alcune stazioni autostradali, da realizzarsi con la seguente gradualità:

- ✓ dal 1° novembre 2021 al 31 marzo 2022: n. 18 stazioni senza presidio notturno;
- ✓ dal 1° aprile 2022 al 30 settembre 2022: ulteriori n. 18 stazioni senza presidio notturno, per un totale complessivo massimo di n. 36 stazioni;
- ✓ dal 1° ottobre 2022 al 31 dicembre 2022: ulteriori n. 18 stazioni senza presidio notturno, per un totale complessivo massimo di n. 54 stazioni.

Le prime 18 stazioni verranno individuate in appositi incontri a livello locale, da espletarsi entro e non oltre il 14 ottobre p.v.; nel caso non si realizzino accordi in tal

senso, le stazioni verranno stabilite e comunicate alle OSL dalla Direzione aziendale; le restanti verranno decise tra le parti in appositi confronti da svolgersi rispettivamente entro il 28 febbraio e il 30 luglio del 2022.

L'attivazione del secondo e del terzo step è subordinata all'espletamento e al superamento degli esami congiunti periodici.

La scelta delle prime 18 stazioni si baserà sostanzialmente sui seguenti obiettivi criteri, sulla base delle indicazioni della nota del Ministero sopra citata: bassi volumi di traffico e bassa distanza chilometrica con la stazione adiacente quella non presidiata, che verrà gestita, per eventuali anomalie che si dovessero registrare, dall'esattore presente nella stazione limitrofa. Le parti ritengono utile partire da una sperimentazione che coinvolge, in modo uniforme, tutte le unità produttive che, pertanto, vedranno non presidiate due stazioni ciascuna, per il primo periodo sopra indicato.

Negli step successivi si terrà conto anche di criteri di proporzionalità rispetto al numero complessivo di stazioni di ogni Direzione di Tronco.

Il nuovo modello organizzativo non potrà prescindere da una attenta sperimentazione di tutti gli aspetti tecnici e procedurali che sottendono alla scelta: in questo senso le parti, per tutto il mese di ottobre, proseguiranno gli incontri utili a definire sia gli aspetti organizzativi di tutti i comparti coinvolti nella sperimentazione (Viabilità, Impianti, CEM, CEO, MCR, Gestori di Tratta, Corrieri/Supporto Logistico, OCRI), sia gli aspetti procedurali/gestionali delle stazioni interessate dalla sperimentazione. Inoltre, nei suddetti incontri saranno stabiliti i parametri necessari al monitoraggio della sperimentazione.

Per dar modo di svolgere la sperimentazione in modo efficace, le parti convengono sulla necessità di attivare un piano di assunzioni a tempo determinato per il periodo 1° novembre 2021 – 31 dicembre 2022 che consentirà, al termine del periodo, di effettuare una attenta e compiuta analisi degli esiti della scelta, al fine di poter determinare con attenzione le scelte organizzative future.

Altrettanto importante per il positivo esito della sperimentazione sarà l'implementazione in tempi brevi dell'esattore/operatore di stazione, così come stabilito tra le parti nei precedenti accordi in materia, in tutte le D.T.; in tal senso, a livello locale, verrà svolto un confronto per decidere tempi e priorità di attivazione dei corsi di formazione necessari per lo sviluppo della nuova professionalità chiesta

all'esattore, con l'impegno a concludere il processo di trasformazione professionale entro dicembre 2023.

Nella sperimentazione del nuovo modello organizzativo le parti individueranno le azioni gestionali necessarie al fine di evitare ricadute negative economiche sulle posizioni individuali dei singoli lavoratori.

Entro il mese di novembre 2022 le parti si incontreranno per analizzare complessivamente gli esiti della sperimentazione.

La Direzione aziendale comunque conferma che, fino al 31 dicembre 2024, l'organico del personale di esazione non potrà attestarsi sotto il numero minimo di 1.100 FTE a tempo indeterminato; la collocazione nelle diverse DD.TT. sarà oggetto di definizione tra le parti nell'ambito delle verifiche periodiche previste dalla presente intesa.

POLITICA DEGLI ORGANICI

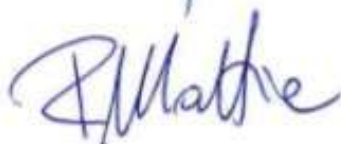
Il nuovo modello organizzativo consente di poter attivare – qualora la legislazione per il 2022 lo continuasse a permettere - un nuovo contratto di espansione, nonché la riconferma del programma di incentivazione all'esodo, che potranno dar modo di favorire il processo di cambiamento e di ricambio generazionale, utile a dare risposte concrete anche al mondo dei c.d. precari.

Su tale tema le parti sono impegnate a favorire in tutti i modi uno sviluppo verso forme e contratti a tempo indeterminato, non soltanto verso il comparto esazione – loro bacino naturale – ma anche verso altri settori della società in forte sviluppo. Sotto questo punto di vista verranno attentamente valutati in via prioritaria i curricula di tutti i contratti a tempo determinato presenti nel bacino della società, per le assunzioni che l'azienda intende fare per il futuro in tutti i settori. Tale impegno però non può prescindere – tenendo anche conto delle scelte che le parti hanno deciso di compiere verso forme di gradualità e sperimentazione nelle necessarie efficienze organizzative anche derivanti dagli sviluppi tecnologici – da interventi di riduzione del costo del lavoro che favoriscano le condizioni per realizzare quanto sopra. Per quanto sopra, al fine di favorire l'occupazione nel suo complesso, per tutte le assunzioni a termine e a tempo indeterminato decorrenti dal 1° novembre 2021 e fino al 31 dicembre 2024, le parti concordano di applicare per il personale neoassunto quanto di seguito stabilito. Fermo rimanendo il trattamento economico spettante ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, l'importo del c.d. "premio

di produttività mensile” troverà applicazione secondo le seguenti modalità: per il 1° anno di anzianità l’importo in questione verrà complessivamente erogato nella misura del 40%, del 70% per il 2° anno, del 90% per il 3° anno. Al termine del suddetto periodo detto importo verrà corrisposto in via definitiva al 100%. Quanto sopra tiene conto della necessità di sviluppare appieno le professionalità richieste per la copertura delle diverse posizioni organizzative in cui le risorse saranno inserite, consentendo inoltre alle risorse neoassunte di poter essere inseriti in appositi percorsi tecnico – professionali e a realizzare i necessari percorsi formativi.

In tale ambito la Società, nell’ottica del rispetto del principio delle pari opportunità, si impegna a valutare anche le candidature provenienti dai familiari dei dipendenti.

LA DIREZIONE AZIENDALE



LE OSL



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 settembre 2021 si sono incontrati

- la Società Autostrade per l'Italia rappresentata da Antonio Cavallera, Marco Micaroni, Matteo Remedea e Roberto Mattia
- le Segreterie Nazionali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA', anche in rappresentanza delle RSA delle unità produttive, rappresentate da Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Marco Verzari, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella e Mario Germani

per analizzare le attività stagionali del comparto Esazione, anche tenuto conto dell'andamento attuale del traffico che vede una significativa ripresa dello stesso, derivante dalla diminuzione degli effetti dell'emergenza corona virus e conseguentemente di flussi di stagionalità e di turismo che continuano a permanere.

Pertanto, le Parti condividono che la collocazione temporale del periodo di stagionalità di cui all'art.2 del vigente CCNL – fermo rimanendo quanto nello stesso previsto per il periodo 7 dicembre / 7 gennaio - viene ampliata anche al mese di ottobre 2021.

Le parti si danno atto che quanto sopra esposto è il motivo per il quale ASPI potrà prorogare e/o rinnovare i contratti di lavoro a termine sino al 31.10.2021.

LA DIREZIONE AZIENDALE



Man
M. Remedea
M. Micaroni

LE OSL



M. G.
Diamante
Paola Avella
Collini
Moroni