

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO AZIENDALE

TRA

LA SOCIETÀ **FREE TO X**

E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI NAZIONALI

FILT CGIL

FIT Cisl

UILTRASPORTI

SLA CISAL

UGL VIABILITÀ E LOGISTICA



Roma, 12 aprile 2022



CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO AZIENDALE

Il giorno 12 aprile 2022 in Roma si sono incontrati:

- la Società FREE TO X assistita dalla Direzione aziendale di Autostrade per l'Italia in quanto capogruppo nelle persone di Antonio Cavallera, Marco Micaroni e Matteo Remedia;
- le Segreterie Nazionali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA', nelle persone di Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Marco Verzari, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella e Mario Germani;

per dar seguito ai precedenti Accordi in materia di ampliamento del perimetro contrattuale del nuovo Gruppo ASPI che prevede di dar corso a contratti aziendali che possano contemperare da un lato le esigenze delle imprese di efficienza e di tenuta competitiva sul mercato di riferimento, dall'altro le istanze sindacali di mantenere l'interlocuzione in un quadro unitario e non frammentato, che possa anche evitare fenomeni di dumping contrattuale.

Le Parti valutano positivamente la possibilità e l'opportunità che il presente accordo possa anche rappresentare un primo passo verso l'allargamento della base contrattuale e l'innovazione dell'attuale contratto collettivo nazionale di settore, trasformandolo in un "contratto di filiera", che possa "includere" tutte le attività collaterali afferenti alla gestione di infrastrutture viarie sottoposte a pedaggio e a sistemi di viabilità/mobilità integrata in modo che quest'ultimo possa diventare sia uno strumento di gestione di un mondo delle concessioni autostradali che si va evolvendo anche verso un nuovo ruolo di gestore della mobilità integrata e sostenibile, sia un contratto nazionale che attragga ed estenda ulteriormente il suo campo di applicazione.

Premessa

- Il presente accordo disciplina il rapporto di lavoro tra la società Free to X, per le attività da questa svolte sia presso la rete autostradale (che consistono nella gestione e sviluppo della rete elettrica e nella gestione del servizio di rimborso ai clienti autostradali derivante dall'implementazione dell'APP Free to x), sia nelle c.d. smart city ed il relativo personale dipendente.
- Nello spirito di quanto sopra sottolineato le parti auspicano di poter far confluire tale disciplina nel nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro in scadenza il 30 giugno 2022; le modalità di regolamentazione di detta possibile confluenza verranno definite congiuntamente tra le parti, qualora possibile, successivamente alla data di stipula del contratto di filiera stesso.
- Le Parti convengono che, fino alla definizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, agli esclusivi fini della sola regolamentazione normativa, per quanto non specificatamente previsto nel presente accordo, si farà riferimento a quanto disciplinato nell'attuale CCNL per il personale dipendente di Autostrade e Trafori.
- Altresì le parti convengono che il trattamento retributivo, diretto ed indiretto, è esclusivamente disciplinato dal presente Contratto Collettivo di Lavoro Aziendale.

La premessa è parte integrante del presente accordo.

TITOLARITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

La Parte normativa e la Parte economica, sono sottoscritte da Free to X, da Autostrade per l'Italia in qualità di capo gruppo e dalle Segreterie Nazionali di Categoria Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, SLA CISAL e Ugl Trasporti. Il presente contratto aziendale è applicabile nei confronti dei lavoratori di Free to X e potrà,

inoltre, applicarsi alle Aziende, non presenti attualmente nel Gruppo ASPI, che, attraverso accordi di armonizzazione, confluiranno nella stessa società.

Art. 1 - Relazioni Industriali

Ad integrazione del CCNL Autostrade e Trafori, le Parti concordano sull'individuazione di un modello di relazioni che sia fattivamente orientato al superamento dei motivi di conflitto. In tale ottica, muovendo dalla condivisa esigenza di realizzare, quale momento prioritario e qualificante nei rapporti sindacali, un sistema di partecipazione improntato sulla trasparenza e sulla tempestività nonché sul ruolo propositivo delle OO.SS., le Parti ribadiscono il ruolo centrale del rapporto tra azienda e le rappresentanze sindacali in relazione alle seguenti principali tematiche:

- Organizzazione del lavoro;
- Orario di lavoro e articolazione dello stesso;
- Articolazione del premio di risultato;
- Secondo livello di contrattazione e Welfare aziendale
- Piani di formazione;
- Operazioni societarie che abbiano impatto sui lavoratori;
- Osservanza delle norme in materia di sicurezza del lavoro.

Nella fase di avvio del presente contratto sarà mantenuta l'attuale composizione della rappresentanza sindacale presente in ASPI. Successivamente sarà valutata la possibilità di addivenire alla costituzione della RSU di Free to X.

Riguardo ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, fermo restando quanto già previsto in materia dal vigente CCNL Autostrade e Trafori, in attesa della definizione di un accordo complessivo che ne definisca i numeri e gli ambiti aziendali di competenza, la rappresentanza verrà garantita dagli attuali RLS di ASPI.

PARTE NORMATIVA

Art. 2 - Orario di lavoro

Si specifica che, tenuto conto dei diversi settori della società, vengono articolati diversi regimi di orario di lavoro a seconda della specificità del reparto.

Personale non turnista di staff

La durata normale dell'orario di lavoro è stabilita in 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni.

Di conseguenza il personale di staff effettuerà la normale prestazione di lavoro nei seguenti orari:

dal lunedì al venerdì dalle ore 8:00 alle ore 16:30, con flessibilità in entrata fino alle 9:30

Personale Contact Center

La durata normale dell'orario di lavoro è stabilita in 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni.

L'articolazione dell'orario settimanale avverrà sulla base della sequenza di 5 giorni lavorativi e due di riposo coincidenti di norma o con il sabato e la domenica o con la domenica ed il lunedì.

In tutti gli orari su indicati è consentita una pausa pranzo di 30 minuti.

Una diversa articolazione della prestazione che possa prevedere anche la domenica sarà oggetto di esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali.

Altre attività di assistenza alla clientela

La durata normale dell'orario di lavoro è stabilita in 40 ore settimanali. Tale orario potrà essere distribuito su 5, 6 o 7 giorni a seconda delle esigenze di servizio. L'articolazione della prestazione lavorativa e l'eventuale esigenza di una specifica turnazione sarà oggetto di esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali.

Altre attività in turno

Nel caso in cui, ai fini dell'assistenza alla clientela, sia necessario garantire una copertura del servizio su 6 o 7 giorni – H12 o H16 – tale prestazione sarà svolta attraverso personale turnista e concordata con le OO.SS. L'articolazione della prestazione lavorativa e l'eventuale esigenza di una specifica turnazione sarà oggetto di esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali.

Nell'ambito dei confronti sopra specificati le Parti si riservano di individuare eventuali ulteriori elementi indennitari correlati ad una diversa organizzazione dell'orario di lavoro.

Le Parti convengono che per il periodo di start up della società Free to X e fino a nuovo accordo tra le stesse la società verrà considerata come unica unità produttiva; pertanto, le intese relative ad orario di lavoro, tipologie contrattuali utilizzabili ed organici, saranno discusse a livello nazionale.

Art. 3 - Ferie e permessi

Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di: 22 giorni (nel caso di 5 giorni lavorativi a settimana) e 26 giorni (nel caso di 6 giorni lavorativi a settimana).

Il periodo delle ferie sarà stabilito secondo le necessità aziendali, contemperando le stesse con le esigenze dei lavoratori.

La Società assicurerà il godimento del 50% della spettanza nel periodo 1° giugno/30 settembre.

Permessi

I permessi retribuiti potranno essere goduti anche a singole ore, fatta salva l'esigenza di una preventiva autorizzazione della linea gerarchica, e sono riconosciuti al lavoratore nella misura di 72 ore di permessi (ROL) + 4 giornate ex festività.

I permessi non richiesti, entro l'anno di maturazione, potranno essere goduti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo. Al superamento di tale termine gli stessi decadranno definitivamente.

I permessi richiesti e non approvati dalla linea gerarchica saranno prorogati per ulteriori 12 mesi.

Art. 4 - Classificazione del Personale

Le Parti, con l'intento di realizzare uno strumento atto a favorire la mobilità orizzontale delle risorse umane e l'impiego flessibile delle stesse, così da introdurre riferimenti oggettivi nelle declaratorie di ciascuna categoria in grado di facilitare il corretto inquadramento delle posizioni di lavoro all'interno delle organizzazioni, anche in un'ottica di avvicinamento "tra responsabilità e soluzione del problema", concordano nel definire la seguente classificazione del personale:

Livello I

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono ad un'unità produttiva o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Profili professionali appartenenti alla presente declaratoria:

1. Responsabile di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti) e legale;
2. Responsabile Customer Care;
3. Responsabili con altre qualifiche di valore equivalente non espressamente previsti dalla presente elencazione;

Livello II

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

Di seguito i profili professionali appartenenti alla presente declaratoria:

1. Coordinatore/Supervisore contact center;
2. Tecnico: finanziario, amministrativo, customer care, procedure, acquisti, marketing, commerciale, attività promo pubblicitarie, analista-programmatore sistemi informativi;
3. Project manager;
4. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente previsti dalla presente elencazione;

Livello III

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita.

Di seguito i profili professionali appartenenti alla presente declaratoria:

1. Addetto: finanziario, amministrativo, customer care, procedure, acquisti, marketing, commerciale, attività promo pubblicitarie;
2. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente previste dalla presente elencazione;

Livello IV

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Di seguito i profili professionali appartenenti alla presente declaratoria:

1. Addetto contact center senior;
2. Addetto alla vendita senior;
3. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente previste dalla presente elencazione;

Livello V

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche comunque conseguite.

Di seguito i profili professionali appartenenti alla presente declaratoria:

1. Addetto Contact center Junior;
2. Addetto alla vendita junior;
3. Magazziniere;
4. Operaio;
5. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente previste dalla presente elencazione;

Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa,

ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Nota a verbale

Le Parti consapevoli della fase di start up della società Free to X concordano sull'intendere la classificazione del personale su indicata come soggetta a modifiche in base ai futuri scenari societari e pertanto eventuali sue future integrazioni saranno oggetto di esame congiunto tra le Parti.

PARTE ECONOMICA

Art. 5 Retribuzione mensile globale



Livello	Parametro	Retribuzione mensile globale
Q	179	2.704,73 €
I	149	2.251,42 €
II	134	2.024,77 €
III	119	1.798,11 €
IV	108	1.631,90 €
V	100	1.511,02 €

I valori su indicati sono comprensivi dell'indennità di contingenza e dell'E.D.R. 31 luglio 1992.

Le Parti si incontreranno per l'armonizzazione del trattamento retributivo di base con gli esiti del rinnovo contrattuale del settore merceologico affine, fatta salva l'ipotesi di confluenza dell'attuale CCLA nel nuovo CCNL Autostrade e Trafori.

Art. 6 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità maturata presso la stessa azienda o gruppo il lavoratore ha diritto a 9 scatti biennali nella misura indicata sotto:

Quadri	25,46 €
I livello	24,84 €
II livello	22,83 €
III livello	21,95 €
IV livello	20,66 €
V livello	20,30 €

Art. 7 - Maggiorazioni

Per ore di lavoro straordinario sono da intendersi quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto all'art. 2 del presente CCLA. Tali ore verranno retribuite sulla quota oraria di cui all'art. 9 della normale retribuzione secondo le seguenti maggiorazioni:

Lavoro straordinario	25%
Lavoro festivo e domenicale	50%
Lavoro straordinario festivo/domenicale	65%
Lavoro straordinario notturno festivo (22-6)	75%
Lavoro straordinario notturno (22 - 6)	50%
Lavoro ordinario notturno (22 - 6)	30%

Art. 8 - Indennità di maneggio denaro

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della quota giornaliera di cui all'art. 9 del presente contratto e sarà erogata sull'effettiva presenza in azienda.

Art. 9 - Quota giornaliera e quota oraria della retribuzione

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale di 22 in caso di prestazione di 5 giorni a settimana e di 26 in caso di prestazione di 6 giorni settimanali.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile della retribuzione per il divisore convenzionale 168.

Art. 10 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

La Società corrisponderà una 13° e una 14° mensilità pari alla retribuzione mensile globale di cui all'Art.5 del presente CCLA.

Art. 11 - Ticket restaurant

L'Azienda riconoscerà un ticket restaurant del valore di euro 5,50. Tale importo non viene computato a nessun effetto di legge e di contratto su alcun istituto contrattuale e legale e pertanto la somma sopra indicata non sarà considerata nella base del calcolo trattamento di fine rapporto e su qualsiasi altro istituto retributivo diretto ed indiretto;

Il ticket restaurant verrà corrisposto per ogni giornata di effettiva prestazione pari o superiore alle 4 ore.

I ticket restaurant verranno corrisposti sempre che non sia presente un servizio di mensa aziendale.

Art. - 12 - Previdenza complementare

Le Parti convengono fin da subito che il fondo di previdenza complementare dell'azienda è il fondo ASTRI. Per le contribuzioni al Fondo si assume a riferimento il seguente schema:

- 1% del minimo tabellare sia per l'Azienda che per il lavoratore;
- 2% del minimo tabellare, sia per l'azienda che per il lavoratore, nel caso in cui il lavoratore optasse specificatamente per tale soluzione;
- 0,5% per gli iscritti contrattuali.

Art. - 13 Ente bilaterale

Free to X aderisce al sistema dell'ente bilaterale Ebinat di cui all'art. 56 del CCNL Autostrade e Trafori, con la contribuzione ivi stabilita.

NORME GENERALI

Le Parti, così come convenuto in premessa, ribadiscono che la normativa sopra definita, esclusivamente per gli istituti trattati, sostituisce ed integra quanto regolato dal ccnl per il personale dipendente dalle società concessionarie autostradali fino all'eventuale nuova definizione del nuovo contratto di cui in premessa. Le Parti si danno atto altresì che il trattamento retributivo diretto ed indiretto è esclusivamente disciplinato dal presente accordo.

Per quanto non esplicitamente trattato nella parte normativa del presente contratto si fa riferimento al CCNL Autostrade e Trafori.

Art. 14 Decorrenza, durata e ultrattività

La presente intesa ha una durata triennale e scadrà in data 1.04.2025. Le Parti condividono che il presente accordo produrrà i propri effetti a far data dalla sottoscrizione dello stesso e resta in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo.

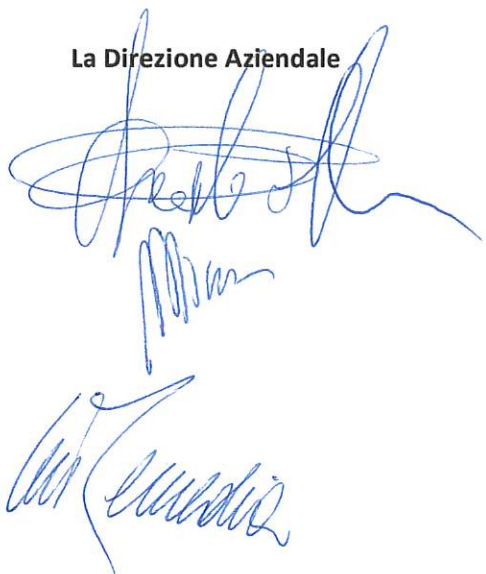
Art. 15 Clausola di inscindibilità

Il presente Contratto Collettivo Aziendale costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro. Le Parti si impegnano a garantire la esigibilità dei diritti e delle prerogative da esso riconosciute.

Letto confermato e sottoscritto

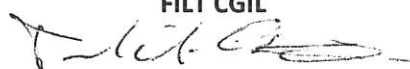
Roma, 12 aprile 2022

La Direzione Aziendale

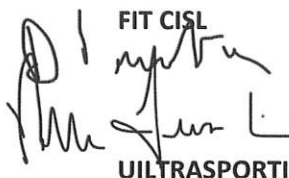


Le OO.SS.

FILT CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



SLA CISAL



UGL VIABILITÀ E LOGISTICA

