

ACCORDO AZIENDALE

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

STRADA DEI PARCHI SPA

(C.C.N.L. DI SETTORE – 18 LUGLIO 2023)

Il giorno **9 aprile 2024**, presso gli Uffici di Direzione si sono incontrate la Concessionaria Autostradale Strada dei Parchi S.p.A. e le Rappresentanze Sindacali Aziendali

- FILT-CGIL, Domenico Fontana; Claudio Di Claudio;
- FIT-CISL, Giuseppe Costa, Remo Stampone;
- UIL TRASPORTI, Massimiliano Martina, Piervincenzo Masciarelli;
- UGL VIABILITA' E TRASPORTI, Vincenzo Bellocchi, Pasqualino Di Cristofano;
- SLA-CISAL, Giuseppe Madonia, Catello De Rosa;

nell'ambito del sistema di relazioni sindacali delineato dagli Accordi interconfederali vigenti nonché dall'Art. 48 del CCNL di settore, per un confronto nell'ambito della contrattazione di secondo livello in Strada dei Parchi S.p.A., al fine di definire l'Accordo di rinnovo della contrattazione aziendale di secondo livello per gli anni 2024, 2025 e 2026.

Premesso che

- in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale di indirizzo 9 marzo 2018 sulle relazioni industriali, nonché dall'Art. 48 del vigente CCNL di categoria in materia di relazioni sindacali, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e sul livello aziendale;
- il punto 'B' dell'Art.46 del CCNL vigente prevede che la contrattazione di secondo livello aziendale con contenuti economici basati sul premio di produttività e redditività persegua l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché dei risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
- all'Art.46 del CCNL vigente di categoria rimanda alla contrattazione aziendale di secondo livello relativamente alle materie delegate in relazione a ".... occupabilità, occupazione, formazione ..."
- gli accordi di secondo livello hanno di norma una durata triennale, con una collocazione temporale tendente ad armonizzarsi in modo tale da evitare sovrapposizioni tra i due livelli di contrattazione (nazionale e aziendale);

- in data 31.12.2022 è terminata l'efficacia del Contratto Integrativo Aziendale (contrattazione di secondo livello) di cui all'Accordo Aziendale del 25.01.2021 e che il medesimo contratto è stato prorogato nella sua validità a tutto il 31.12.2023 da ANAS – Struttura Territoriale Abruzzo e Molise/Area Gestione A24-A25 in data 02.12.2022, in ossequio alle previsioni di cui all'art. 7-ter, comma 3, lett. a), del D.lgs. n. 68/2022, conv. In L. n. 108/2022.
- le seguenti OO.SS. Aziendali hanno fatto pervenire una comune richiesta di rinegoziazione dell'Accordo di secondo livello per il triennio 2024-2026.

Concordano

che le premesse sono parte integrante del presente Accordo, avente come obiettivo i seguenti temi: qualità del servizio, valorizzazione delle professionalità e delle risorse umane, formazione per l'innovazione, efficienza e produttività del lavoro, nonché l'istituzione di un sistema di incentivazione basato sul raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività, efficienza e partecipazione concordati tra le Parti, che possa apprezzare i risultati conseguiti negli anni 2024, 2025 e 2026.

Le Parti si danno reciprocamente atto di quanto previsto all'art.46 del vigente C.C.N.L. di categoria e che la sfera di applicazione del presente accordo riguarda tutti i lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti della Strada dei Parchi S.p.A..

ASPETTI NORMATIVI E ORGANIZZATIVI

♦ FORMAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Le parti concordano nel confermare, anche per il triennio 2024-2026, il costituito **Comitato Paritetico di Pilotaggio della Formazione**, all'interno della quale commissione si analizzeranno i percorsi formativi e di addestramento di tutto il personale dipendente ivi compresi i progetti di formazione finanziata e no, sia in fase di progettazione che di rendicontazione dei risultati conseguiti.

Altresì il Comitato potrà favorire lo sviluppo di piani di formazione e/o di riconversione professionale di risorse impiegate in specifici ambiti ove dovessero essere previste modifiche nell'organizzazione del lavoro anche a seguito di implementazioni tecnologiche o modifiche normative.

A tal riguardo, le RSA Strada dei Parchi si riservano di confermare e/o modificare, entro il prossimo mese di **Maggio 2024**, i componenti di parte sindacale (un elemento per sigla).

Si conferma altresì che per il conseguimento degli obiettivi demandati, il Comitato si riunirà di norma con cadenza trimestrale (mesi marzo; giugno; settembre; dicembre), fatta salva la necessità di far fronte ad esigenze estemporanee.

♦ FERIE SOLIDALI

In considerazione di quanto stabilito all'art. 24 del D.lgs. 151/2015 e all'art. 54 del vigente C.C.N.L. di categoria, i dipendenti potranno decidere di "donare" giorni di ferie – ex. art. 29 del vigente CCNL di categoria - ad altri dipendenti della Società che si trovino in particolari condizioni di salute che richiedano cure costanti, ovvero al fine di consentire a questi ultimi assistere i familiari che per le loro particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Pertanto, ove si verificchino i casi predetti, che questi comportino la necessità per un singolo lavoratore di astenersi dal rapporto di lavoro oltre la propria spettanza annuale di ferie, sarà possibile per gli altri lavoratori in forza donare giornate di ferie.

La "richiesta di donazione" dovrà pervenire in forma scritta all'Amministrazione del Personale della Società. Questa, una volta valutata positivamente la fattibilità della richiesta in base ai principi di legge, di Contratto e del presente Accordo, emanerà una comunicazione rivolta a tutto il personale che, nell'aprire la ricerca, indichi sommariamente, e nel rispetto della privacy dell'interessato, il motivo della richiesta, il numero delle giornate necessarie e la data di scadenza della stessa.

Le giornate di ferie potranno essere donate sulla base di una scelta libera e volontaria di ciascun dipendente da comunicarsi (con riferimento al numero di giornate) per iscritto sui modelli predisposti dalla Società.

L'Amministrazione del Personale, al termine della ricerca, darà riscontro scritto al richiedente avendo cura di preservare l'anonimato dei donatori. Nel caso in cui in relazione al numero di donatori risulti una disponibilità di ferie superiore a quanto richiesto, le ferie donate saranno stornate agli stessi in misura riproporzionata rispetto alla donazione stessa.

♦ VESTIARIO

Con riferimento alle norme contrattuali vigenti (cfr. Art. 47 del vigente CCNL di settore) ed ai correlati accordi aziendali in materia (cfr. accordo del 21.09.2018), Le parti confermano la modalità della gestione della fornitura di vestiario, mirata ad evitare possibili sprechi e inefficienze, che prevede il "reintegro" dei soli capi usurati, danneggiati (ovvero non rispondenti ai requisiti tecnici di sicurezza) e/o in condizioni non decorose.

Per quanto riguarda le tipologie e le quantità delle forniture per il personale afferente ai diversi comparti, si terrà conto di quanto specificato nelle tabelle in allegato (A).

Nelle more di quanto sopra, al fine di adeguare le dotazioni in possesso del personale alla ultima tipologia di capi secondo il capitolato SdP in essere (quantità, foggia e colore), l'azienda si impegna ad effettuare, per il tramite del personale afferente al Magazzino, una verifica delle dotazioni personali in essere e, nel caso, a provvedere alla consegna/sostituzione di tutti i capi non idonei.

Al fine di consentire una uniformità nella valutazione, nei casi in cui venga richiesta la sostituzione dei capi usurati/danneggiati, la verifica dei capi per i quali si richiede la sostituzione verrà effettuata dal personale afferente al Magazzino.

Per il personale tecnico verrà garantita la fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale, oltre ad eventuali dotazioni specifiche (a consumazione), in funzione dell'attività svolta e nel rispetto della normativa vigente.

Le parti convengono inoltre di confermare la prassi della verifica della qualità delle forniture (in occasione della selezione dei fornitori) per il tramite della commissione congiunta Azienda/RSA.

♦ **TRASFERIMENTI A DOMANDA (PER AVVICINAMENTO AL LUOGO DI RESIDENZA)**

Le parti concordano che:

- a) il personale potrà inviare al protocollo aziendale la domanda di trasferimento (una per ogni annualità) nel mese di **novembre** di ciascun anno. La domanda potrà contenere l'indicazione fino ad un massimo di 3 sedi di destinazione, evidenziate in ordine di priorità.
- b) le domande pervenute avranno validità dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno successivo.
- c) la Società nel valutare le richieste pervenute, in base alle effettive esigenze di servizio e fattive necessità organizzative, terrà in debita considerazione anche la presenza di eventuali limitazioni allo svolgimento della prestazione lavorativa dei richiedenti, al fine di evitare il verificarsi situazioni anomale nella normale organizzazione del lavoro.
- d) eventuali determinazioni verranno sottoposte e condivise con le RSA aziendali entro il 31 gennaio di ogni anno. La decorrenza dei trasferimenti sarà, di norma, successiva al 1° febbraio di ogni anno;
- e) In caso di allocazione di nuove assunzioni di personale dipendente (non dirigente), con inquadramento sino al livello C del vigente CCNL di settore, verranno valutate dalla Società preliminarmente le richieste di trasferimento di sede del personale in forza, al momento pervenute;
- f) i criteri di accoglimento delle domande saranno:
 - 1) maggiore anzianità di servizio nella mansione (*con riferimento all'art. 26 – aumenti per anzianità - di cui al CCNL del 18.07.2023, per il solo personale assunto a tempo indeterminato in data successiva a quella indicata verranno conteggiati anche i periodi di servizio nella mansione svolti con contratto a termine*);
 - 2) maggiore anzianità anagrafica;
 - 3) maggior carico familiare, con riferimento alla normativa fiscale;
 - 4) maggior vicinanza tra la sede di destinazione e la residenza.
- g) Il personale trasferito non potrà aver accolta una nuova richiesta prima di due anni dall'ultimo trasferimento, salvo il caso in cui non vi siano domande per la sede prescelta dall'interessato;
- h) I trasferimenti inerenti al personale appartenente alle categorie protette che riguardino una sede di destinazione situata in una provincia diversa da quella della sede di appartenenza, verranno prese in esame in quanto compatibili con le esigenze aziendali.

In via transitoria, in ragione del periodo di sottoscrizione del presente accordo, si concorda che le richieste di "trasferimento" con validità 2024 dovranno pervenire nel periodo dal 1° al 31 maggio c.a.

♦ **MUTAMENTO MANSIONI A DOMANDA**

L'azienda potrà accogliere eventuali richieste di mutamento mansioni (per posizioni con inquadramento contrattuale analogo a quello di appartenenza). Operativamente il lavoratore:

- a) potrà inviare al protocollo aziendale la domanda (una per ogni annualità) nel mese di **novembre** di ciascun anno;
- b) le domande pervenute avranno validità dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno successivo.
- c) l'accoglimento delle richieste avverrà ad insindacabile discrezionalità della Società, dopo attenta valutazione dell'impatto organizzativo conseguente al cambio di mansione e previa verifica dei requisiti di idoneità per titolo di studio, esperienza pregressa e attitudine del candidato alla nuova posizione;
- d) la Società nel valutare le richieste pervenute, in base alle effettive esigenze di servizio e fattive necessità organizzative, terrà in debita considerazione anche la presenza di eventuali limitazioni allo svolgimento della prestazione lavorativa dei richiedenti, al fine di evitare il verificarsi situazioni anomale nella normale organizzazione del lavoro;
- e) la decorrenza dei mutamenti mansione sarà correlata alla necessità di sopperire alla esigenza organizzativa scaturita.

In via transitoria, in ragione del periodo di sottoscrizione del presente accordo, si concorda che le richieste di "mutamento mansioni" con validità 2024 dovranno pervenire nel periodo dal 1° al 31 maggio c.a.

♦ PROGRAMMAZIONE FERIE

Le Parti concordano, per gli anni 2024-2026, di confermare le modalità di fruizione delle ferie del personale dipendente, così come di seguito esemplificate.

Programmazione ferie (estive e non estive) personale normalista e turnista – Uffici di Direzione e sedi di rete A24/A25

▪ Personale afferente agli Uffici di Direzione di Roma (normalista) - Periodi di fruizione:

- a) Nel periodo dal 1° Maggio al 30 Settembre di ogni anno, dovrà essere programmata e fruita una percentuale di ferie pari ad almeno il 50% della spettanza annuale di ciascun lavoratore.
- b) Entro la scadenza del 31 Dicembre di ogni anno, dovrà essere effettivamente fruito non meno dell'70% della spettanza annuale di ciascun lavoratore.
- c) Entro la scadenza del 30 Aprile di ciascun anno, dovrà essere effettivamente fruito il 100% della spettanza ferie maturata nell'anno precedente.

Così come riportato nella seguente tabella:

Anzianità	GG Spettanza annuale	GG da programmare nel periodo 1/5 – 30/9	GG da programmare nel periodo 1/10 -31/12	GG da programmare nel periodo 1/1 – 30/4
Fino a 8 anni	20	10	4	6
Da 8 a 15 anni	25	13	5	7
Oltre 15 anni	30	15	6	9

Resta inteso che l'eventuale mancata programmazione da parte del personale dei periodi feriali così come indicati comporterà l'assegnazione di ferie d'ufficio.

▪ **Personale turnista Uffici di Direzione, personale normalista e turnista Sedi di rete A24/A25 -**
Periodi di fruizione:

- a) Nel periodo dal 1° Maggio al 30 Settembre (c.d. periodo estivo) di ogni anno, dovrà essere programmata e fruita una percentuale di ferie pari ad almeno il 50% della spettanza annuale di ciascun lavoratore.
- b) Entro la scadenza del 31 Gennaio di ogni anno, dovrà essere effettivamente fruita non meno dell'80% della spettanza annuale di ciascun lavoratore.
- c) Entro la scadenza del 30 Aprile di ciascun anno, dovrà essere effettivamente fruita il 100% della spettanza ferie maturata nell'anno precedente.

Così come riportato nella seguente tabella:

Anzianità	GG Spettanza annuale	GG da programmare nel periodo 1/5 – 30/9	GG da programmare nel periodo 1/10 -31/01	GG da programmare nel periodo 1/2 – 30/4 (personale normalista)	GG da programmare nel periodo 1/2 – 30/4 (personale turnista)
Fino a 8 anni	20	10	6	4	2
Da 8 a 15 anni	25	13	7	5	3
Oltre 15 anni	30	15	9	6	4

▪ Con specifico riferimento al personale turnista:

- a) Per garantire l'alternanza tra il personale, la programmazione del periodo feriale estivo (c.d. 1° richiesta), ove necessario, seguirà il criterio della rotazione dei periodi, in relazione al biennio precedente.
- b) In aggiunta ai periodi programmati nel limite minimo del 50% della spettanza annuale nella 1° richiesta, è data facoltà di programmare, nel periodo estivo dal 1° Maggio al 30 Settembre, anche un secondo periodo feriale (cd. 2° richiesta), che sarà concesso fatto salvo il rispetto della rotazione dei periodi di cui al precedente punto a).
- c) La programmazione di giorni di ferie coincidenti con le festività di calendario, ove necessario, seguirà il criterio della rotazione dei periodi, in relazione al biennio precedente, e sarà accolta in funzione delle prioritarie esigenze di servizio.
- d) Il rispetto dell'intera programmazione, così come indicata nella tabella di cui sopra, garantirà al solo **personale turnista** l'esigibilità di **n. 2 giornate non programmate**, anche a fruizione singola, con esclusione dei giorni corrispondenti alle festività di calendario (religiose e civili).

▪ Resta inteso che l'eventuale mancata programmazione da parte del personale dei periodi feriali così come indicati comporterà l'assegnazione di ferie d'ufficio.

♦ **ASSUNZIONE CON CONTRATTO STAGIONALE/CONTRATTO A TERMINE - DIRITTO DI PRELAZIONE – DIRITTO DI PRECEDENZA**

Le parti, nel recepire i rimandi contrattuali (cfr. Art. 2 vigente CCNL di categoria), e con l'intento condiviso di comporre regole certe per far fronte alle esigenze di lavoro a termine e/o stagionale confermano le seguenti modalità per la determinazione delle graduatorie, per i vari settori coinvolti nel lavoro a tempo determinato/stagionale assunti dalla Società.

Per la definizione di una Graduatoria, si farà riferimento a:

1. anzianità complessiva nella mansione, di pari livello e categoria legale;
2. a parità di anzianità si terrà conto dei carichi familiari con riferimento al carico fiscale;
3. a parità dei requisiti che precedono si terrà conto dell'anzianità anagrafica

Le parti confermano l'impegno congiunto a verificare e validare, nei mesi di maggio e novembre di ogni anno, la graduatoria del personale a tempo determinato che ha prestato servizio presso la Strada dei Parchi S.p.A..

MONITORAGGIO CENTRALIZZATO DI RETE (MCR)

Con riferimento al correlato accordo del 5 marzo 2019, ed in considerazione del numero delle gestioni anomalie assicurate dal servizio, le Parti concordano di prevedere l'adozione, con decorrenza 01.05.2024, di nuovi livelli di servizio, così come di seguito specificato:

- n. 1 postazione dedicata al solo ed esclusivo presidio PGP (postazione gestione piste) con livello di servizio settimanale 1/1/1;
- n. 3 postazioni dedicate al presidio PGA (postazione gestione automatismi) con livello di servizio con livello di servizio settimanale 2/4/4;

con le seguenti postazioni MCR su rete:

- n. 1 postazione c/o Barriera di Roma Est – A24 (presidio PGP);
- n. 1 postazione c/o Stazione di Magliano dei Marsi – A25 (presidio PGA);
- n. 1 postazione c/o Stazione di Manoppello – A25 (presidio PGA);
- n. 1 postazione c/o Stazione di Tornimparte – A24 (presidio PGA).

Fatte salve le pattuizioni vigenti, non emendate dal presente accordo.

ADDETTI SUPPORTO ESAZIONE (ASE)

Con riferimento agli accordi del 5 marzo 2019 e 23 maggio 2019, in ragione dei riscontri sull'operatività registrata sulle piste con cassa automatica gestite dagli Addetti Supporto Esazione, le Parti concordano di prevedere, con decorrenza 01.04.2024, un nuovo dimensionamento dell'organico del Servizio, prevedendo n. 8 unità Full Time e n. 3 unità Part Time che opereranno secondo lo schema di seguito riportato:

Ase	Stazioni		Cassa n°
n. 1 FULL-TIME			
	819	Settecamini	40
n. 1 FULL-TIME			
	818	Ponte di Nona	41
n. 1 FULL-TIME			
	801	Roma	46
n. 1 FULL-TIME			
	801	Roma	47
n. 1 PART-TIME			
	802	Lunghezza	40
n. 1 FULL-TIME			
	803	Tivoli	41
		Tivoli	46
	804	Castel M.	47
	805	Vicovaro M.	87
	806	Carsoli	60
	807	Tagliacozzo	88
n. 1 FULL-TIME			
	830	Magliano	61
		Magliano	51
	831	Avezzano	50
	832	Celano	48
	833	Pescina	49
n. 1 PART-TIME			
	837	Torre dè Passeri	56
	839	Chieti	57
	840	Villanova	46
n. 1 FULL-TIME			
	829	Manoppello	46
		Manoppello	47
	834	Cocullo	50
	835	Pratola	46
	836	Bussi	50
	838	Scafa	46
n. 1 FULL-TIME			
	808	Valle del Salto	46
	809	Tornimparte	47
		Tornimparte	48
	810	L'Aquila Ovest	50
	811	L'Aquila Est	46
n. 1 PART-TIME			
	812	Assergi	44
	813	San Gabriele	47
	814	Teramo	54
		Teramo	56

Le Parti si danno altresì atto che, in conseguenze dell'istallazione di ulteriori casse automatiche in aggiunta alle esistenti, si darà seguito ad un opportuno confronto al fine di valutarne gli effetti sull'organizzazione del lavoro.

ORGANICO CENTRI DI SICUREZZA AUTOSTRADALE

Nel richiamare i contenuti degli accordi sottoscritti in data 29.03.2018 e 18.11.2019 correlati al tema dell'organizzazione del Comparto Esercizio le Parti, al fine di mantenere l'adeguato livello di Servizio minimo utile a garantire le attività di pattugliamento operativo su tratta e pronto intervento, condividono l'assunzione a tempo indeterminato di n. 3 risorse a tempo pieno e n. 1 risorsa a tempo parziale.

Le Parti concordano inoltre di integrare lo schema organizzativo di gestione del servizio di viabilità con l'adozione, presso la tratta

- Castel Madama A24 - Tangenziale Est di Roma (Squadra A1)

di competenza del 1° CSA sede di Roma, di un ulteriore equipaggio in formazione mono squadra di Operatore Unico autostradale, prevedendo a decorrere dal **01.05.2024** le seguenti nuove tipologie di presidio sulla estesa autostradale delle A24/A25:

- | | |
|--|-----------------|
| - Tangenziale Est di Roma - Barriera di Roma Est | (Squadra A1Bis) |
| - Barriera di Roma Est – Carsoli A24 | (Squadra A1) |
| - Carsoli A24 – Valle del Salto A24 – Avezzano A25 | (Squadra A2) |
| - Avezzano A25 – Pratola Peligna A25 | (Squadra A4) |
| - Pratola Peligna A25 - Allacciamento A14 (interconnessione) | (Squadra A5) |
| - Valle del Salto A24 – Assergi A24 | (Squadra A3) |
| - Assergi A24 – Allacciamento SS 80 | (Squadra A6) |

L'incremento del servizio di pattugliamento sarà garantito 16/7 sui turni T2 e T3, prevedendo l'assunzione a tempo indeterminato di n. 3 risorse a tempo pieno.

Le 7 assunzioni complessive di cui sopra (n. 6 tempi pieni e n. 1 tempo parziale), che avverranno nel rispetto della graduatoria del personale c.d. "stagionale" (cfr. accordo del 18.12.2023), avranno decorrenza 01.05.2024.

Al fine di garantire la più corretta distribuzione delle risorse in ragione delle effettive esigenze di servizio la Società provvederà, preventivamente all'avvio dei contratti a tempo indeterminato di cui sopra, ad eventuali trasferimenti di sede del personale di ruolo e/o ad accogliere, nel rispetto degli accordi in essere in merito ai "trasferimenti a domanda" del lavoratore, eventuali richieste di trasferimento già pervenute dal personale di ruolo.

ASPETTI ECONOMICI

♦ PREMIO DI RISULTATO ANNO 2024, 2025 e 2026 (EROGAZIONE 2025, 2026 e 2027).

Le Parti concordano nel confermare a favore del personale in servizio, il riconoscimento di un Premio di Risultato annuale, non consolidabile.

Il Premio sarà maturato da tutti i dipendenti **a tempo indeterminato**, non in prova, in ragione del numero di mesi di servizio effettivamente prestato nell'anno di competenza.

Le modalità di determinazione di detto premio terranno in considerazione l'attività caratterizzante la concessionaria e, conseguentemente, l'importo dello stesso sarà uguale per i diversi comparti che la compongono; salvo la differenza determinata dal livello di inquadramento (parametrizzazione secondo quanto previsto dal vigente CCNL di categoria) e dall'incidenza delle giornate di mancata presenza in servizio.

Si conviene fissare il valore massimo del Premio (c.d. importo base), per ogni annualità di vigenza del presente accordo, così come di seguito riportato:

Anno 2024 (erogazione 2025)	€ 750,00
Anno 2025 (erogazione 2026)	€ 800,00
Anno 2026 (erogazione 2027)	€ 850,00

Gli importi di cui sopra si riferiscono al **livello C** – tempo pieno e saranno corrisposti secondo la scala parametrica contrattuale del vigente C.C.N.L. di settore.

Di seguito vengono evidenziati gli indicatori presi a riferimento per il Premio di Risultato per gli anni 2024, 2025 e 2026, con il relativo peso attribuito:

Indicatore	Titolo indicatore	Peso percentuale di ogni indicatore
A	Efficienza - veicoli chilometri/organico medio	20%
B	Redditività - MOL	20%
C	Soddisfazione del cliente (CSI)	10%
D	Infortuni sul lavoro	20%
E	Risposta ai reclami-tempi di risposta	15%
F	Produttività-operazioni di pagamento/organico medio addetti alla riscossione	15%
TOTALE		100%

Il complessivo Premio sarà riconosciuto sulla base delle seguenti soglie di raggiungimento di un indice generale che determinerà il valore dello stesso Premio:

Numero di soglia	Indice generale (sommatoria del risultato conseguito per ciascuno degli indicatori soprariportati)	Valore del Premio di Risultato
1	Fino al 49 %	Nessun premio sarà erogato
2	Dal 50 % al 69 %	70 % del valore complessivo massimo
3	Dal 70 % al 79 %	80 % del valore complessivo massimo
4	Dal 80 % al 89 %	90 % del valore complessivo massimo
5	Dal 90 % al 100 %	100 % del valore complessivo massimo

Indicatore "A" – Efficienza (peso 20% del premio)

Si individua come indicatore di efficienza il rapporto tra i KM percorsi e l'organico medio a bilancio (Tempi indeterminati + Tempi determinati), il quoziente ottenuto è un indicatore che unisce le aree aziendali: esercizio, risorse umane e commerciale.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (20%) sarà:

- interamente attribuito (20%) qualora il quoziente rilevato da bilancio di esercizio dell'anno di riferimento registri un incremento rispetto al quoziente risultante dal bilancio di esercizio dell'anno precedente;
- attribuito per la quota di un mezzo (10%) qualora il quoziente rilevato da bilancio di esercizio dell'anno di riferimento registri un decremento entro il -1,00% rispetto al quoziente rilevato dal bilancio di esercizio dell'anno precedente;
- nessun peso sarà invece attribuito qualora il quoziente rilevato da bilancio di esercizio dell'anno di riferimento registri un decremento maggiore del -1,01% rispetto al quoziente rilevato dal bilancio di esercizio dell'anno precedente;

La responsabilità della misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione (organico medio) e alla Direzione Corporate & Finance (KM percorsi).

Indicatore "B" – Redditività (peso 20% del premio)

Si individua come indicatore di redditività la voce MOL (Margine Operativo Lordo, cd. EBITDA) a bilancio. Lo stesso è un indicatore che ha una Interfunzionalità massima tra le diverse strutture aziendali.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (20%) sarà:

- interamente attribuito (20%) qualora il MOL rilevato dal bilancio di esercizio dell'anno di riferimento registri un incremento rispetto al MOL risultante dal bilancio di esercizio dell'anno precedente;

- attribuito per la quota di un mezzo (10%) qualora il MOL rilevato da bilancio di esercizio dell'anno di riferimento registri un decremento entro il -2,00% rispetto al MOL rilevato dal bilancio di esercizio dell'anno precedente;
- nessun peso sarà invece attribuito nel caso in cui il MOL registri un decremento superiore al -2,01% rispetto al MOL rilevato da bilancio di esercizio dell'anno precedente.

La responsabilità della misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Corporate & Finance.

Indicatore "C" – Soddisfazione del cliente (peso 10% del premio)

Si individua come indicatore di soddisfazione della clientela il valore della CSI (*customer satisfaction index*), risultante dall'indagine sulla qualità percepita dalla clientela di Strada dei Parchi S.p.A., eseguita da un soggetto terzo indipendente, incaricato dalla Società per le finalità convenzionalmente previste.

Le aree di misurazione dell'indice qualitativo sono:

- Caselli, Aree di Servizio e Gestione della viabilità;
- Sicurezza;
- Area informativa;
- Relazione con il cliente;
- Immagine.

Il CSI è un indicatore che ha una interfunzionalità elevata tra le diverse strutture aziendali.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (10%) sarà:

- interamente attribuito qualora lo scostamento del CSI rilevato dall'indagine sull'anno di riferimento registri un incremento percentuale positivo rispetto al CSI risultante dall'indagine sull'esercizio dell'anno precedente (solo per l'anno 2024 sarà ritenuto valido lo scostamento fino a un massimo di -0,50%);
- attribuito per la quota di un mezzo (5%) qualora lo scostamento del CSI rilevato dall'indagine sull'anno di riferimento registri un decremento contenuto entro il -0,50 % rispetto al CSI risultante dall'indagine sull'esercizio dell'anno precedente (solo per l'anno 2024 sarà ritenuto valido uno scostamento fino a un massimo di -1,00%);
- nessun peso sarà invece attribuito nel caso in cui il decremento del CSI sia superiore al -0,51 % rispetto al CSI risultante sull'esercizio dell'anno precedente (solo per l'anno 2024 sarà ritenuto valido uno scostamento fino a un massimo di -1,01%);

La responsabilità della misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Esercizio.

Indicatore "D" – Infortuni sul lavoro (peso 20% del premio)

Si individua come indicatore "infortuni sul lavoro" il dato statistico, su base annuale, determinato dal numero annuo degli infortuni sul lavoro in relazione all'organico medio a bilancio (Tempi indeterminati + Tempi determinati). Lo stesso è un indicatore che una rispondenza su tutto il personale dipendente.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (20%) sarà:

- interamente attribuito qualora il rapporto tra il numero degli infortuni e l'organico medio rilevato nell'anno di riferimento registri un decremento rispetto al valore dell'anno precedente (valore riferito al 2° decimale);

- attribuito per la quota di un mezzo (5%) qualora il rapporto tra il numero degli infortuni e l'organico medio rilevato nell'anno di riferimento risulti equivalente al valore dell'anno precedente (valore riferito al 2° decimale);
- nessun peso sarà invece attribuito qualora il rapporto tra il numero degli infortuni e l'organico medio rilevato nell'anno di riferimento registri un incremento rispetto al valore dell'anno precedente (valore riferito al 2° decimale);

La responsabilità della misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione ed RSPP.

Indicatore "E" – Risposta ai reclami (Tempi di risposta) - (peso 15% del premio)

Si individua come indicatore "Risposta ai Reclami-Tempi di Risposta" il dato statistico, su base annuale, dei tempi medi di risposta ai reclami della clientela. Lo stesso è un indicatore che una rispondenza sulla direzione commerciale e l'esercizio.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (15%) sarà:

- interamente attribuito (15%) qualora il valore medio dei tempi di risposta rilevato dall'indagine sull'anno di riferimento sia inferiore o uguale a 4,5 gg.;
- attribuito per la quota di un mezzo (7,50%) qualora il valore medio dei tempi di risposta rilevato dall'indagine sull'anno di riferimento sia ricompreso tra 4,6 e 6 gg.;
- nessun peso sarà invece conseguito qualora il valore dei tempi di risposta rilevato dall'indagine sull'anno di riferimento sia superiore a 6 gg.

La responsabilità della misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Corporate & Finance.

Indicatore "F" – Produttività - (peso 15% del premio)

Si individua come indicatore di produttività il rapporto tra le operazioni di pagamento e l'organico medio del personale del comparto esazione (Tempi indeterminati + Tempi determinati). Il quoziente ottenuto è un indicatore che unisce le aree aziendali: esercizio, risorse umane e commerciale.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (20%) sarà:

- interamente attribuito (20%) qualora il quoziente rilevato da bilancio di esercizio dell'anno di riferimento registri un incremento superiore allo 0,51 (valore riferito al 2° decimale), rispetto al quoziente risultante dal bilancio di esercizio dell'anno precedente;
- attribuito per la quota di un mezzo (10%) qualora il quoziente rilevato da bilancio di esercizio dell'anno di riferimento registri un incremento ricompreso tra lo 0,01 e lo 0,50 (valore riferito al 2° decimale), rispetto al quoziente rilevato dal bilancio di esercizio dell'anno precedente;
- nessun peso sarà invece attribuito nel caso in cui il quoziente rilevato da bilancio di esercizio dell'anno di riferimento registri un decremento.

La responsabilità della misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Personale e Organizzazione (organico medio) e alla Direzione Esercizio (operazioni di pagamento).

Criteri di erogazione

All'interezza del premio verrà applicato un **correttore** che, in ragione delle giornate di mancata presenza al lavoro di ogni dipendente (*non considerando nel computo i periodi di assenza dal lavoro ferie, banca ore, festività soppresse, infortuni sul lavoro, congedi per maternità obbligatoria, permessi ex Legge 104/92, permessi elettorali, permessi sindacali e convocazioni aziendali*) concorra a determinare l'effettivo contributo del lavoratore al conseguimento dei risultati aziendali:

Giornate di mancata presenza al lavoro					
Correttore positivo			Correttore negativo		
$\geq 0 \leq 2$	$\geq 3 \leq 5$	$\geq 6 \leq 10$	$\geq 11 \leq 15$	$\geq 16 \leq 20$	≥ 21
1,1	1,05	1,0	0,8	0,6	0,5

Gli importi del Premio di cui al presente Accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né trattamento di fine rapporto.

L'importo così definito, quale risultanza dell'applicazione delle formule sopra esposte al valore iniziale di:

Anno 2024 (erogazione 2025)	€ 750,00
Anno 2025 (erogazione 2026)	€ 800,00
Anno 2026 (erogazione 2027)	€ 850,00

al livello "C" per lavoratore a tempo pieno, sarà corrisposto secondo la scala parametrica contrattuale del vigente CCNL di categoria.

Il **Premio di risultato 2024, 2025 e 2026 (erogazione 2025, 2026 e 2027)**, verrà distribuito al personale dipendente a tempo indeterminato in forza al **1° Luglio** di ciascun anno e sarà erogato con lo stipendio del mese di **luglio**, in relazione ai mesi di lavoro effettivamente prestati nell'anno di corresponsione (c.d. ratei).

Per il personale part-time l'importo verrà riproporzionato in relazione alle ore contrattualmente previste.

WELFARE INTEGRATIVO AZIENDALE – WELFARE CONTRATTUALE

Le Parti nell'ottica di favorire politiche di welfare aziendale, con l'intento di contribuire al miglioramento del benessere dei dipendenti, concordano di:

- fornire la possibilità per ogni singolo lavoratore in servizio a tempo indeterminato, su scelta volontaria, di richiedere che il premio di risultato eventualmente maturato, secondo quanto previsto ai punti che precedono, venga erogato sotto forma di beni e/o servizi (cfr. Art. 51 e Art. 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi);
- di richiedere che l'importo assegnato dalla contrattazione di primo livello (cd- welfare contrattuale), pari ad euro 30 per 12 mensilità in favore di ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato per

gli anni 2024 e 2025 venga erogato sotto forma di beni e/o servizi (cfr. Art. 51 e Art. 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi);

- arrivare entro il mese di **giugno 2024** di una piattaforma di Welfare aziendale che prevedrà un piano di benefit, con la possibilità per il dipendente di scegliere i servizi più vicini alle proprie necessità tra quelli previsti in piattaforma;
- di predisporre, entro la data di cui sopra, uno specifico "regolamento Piano Welfare" all'interno del quale disciplinare gli aspetti relativi a: Perimetro dei Titolari e Credito Welfare, Tempistiche, Servizi disponibili, Regime Fiscale;
- nell'incentivare il ricorso al Welfare aziendale prevedendo una **maggiorazione del 10%** dell'importo eventualmente riconosciuto a titolo di premio di risultato qualora lo stesso, previo espressa richiesta del lavoratore, venga **integralmente** erogato sotto forma di beni e/o servizi (per il tramite della piattaforma di Welfare aziendale);
- consentire, in alternativa all'utilizzo della piattaforma servizi Welfare, la conversione del premio di risultato e dell'importo del "welfare contrattuale" in contributo volontario al fondo Pensione ASTRI, versato per il tramite della Società previo espressa richiesta del lavoratore, nel rispetto della normativa fiscale di riferimento.

♦ INCENTIVAZIONE ALL'ESODO

La Società comunica che, entro il mese di giugno del corrente anno, provvederà ad individuare tra i lavoratori che hanno acquisito il diritto di accesso alla pensione "di vecchiaia" entro i 36 mesi successivi, le risorse alle quali proporre apposite offerte di incentivazione all'esodo.

Gli importi economici che saranno riconosciuti ai sottoscrittori dell'accordo saranno corrispondenti al 50% della retribuzione annua netta percepita oltre che il 100 % dei contributi carico azienda, correlati al periodo mancante all'accesso alla pensione (1-36 mesi).

La Società si riserva altresì di valutare, caso per caso, la necessità di rimpiazzare le risorse effettivamente esodate. Ad ogni modo si esclude sin d'ora la possibilità di ricorrere all'assunzione di familiari dei dipendenti in uscita.

L'iniziativa avrà validità per il corrente anno riservandosi, la Società, di riproporla per gli anni seguenti.

Le Parti si danno atto che per le risorse individuate/aderenti sarà previsto l'obbligo di sottoscrizione in sede sindacale di un "atto transattivo all'esodo".

♦ **LAVORO AGILE (SMART WORKING)**

Con riferimento all'art. 5 del vigente CCNL in tema di lavoro agile la società comunica che, entro il mese di novembre p.v., informerà i lavoratori e le RSA Aziendali circa gli ambiti organizzativi le cui attività siano ritenute compatibili con l'esecuzione del lavoro agile nell'anno civile seguente nonché le modalità e i termini di presentazione delle domande individuali per accedervi.

Specificatamente per l'anno in corso, la Società comunica che non sono stati individuati ambiti organizzativi ove prevedere una compatibilità con l'esecuzione del lavoro agile.

♦ **REGIME FISCALE**

Le Parti altresì riconoscono e si danno reciprocamente atto che il Premio di Risultato per gli anni 2024-2026, così come individuato sulla base degli indicatori descritti ai punti precedenti, ha carattere variabile e persegue obiettivi concordati di maggiore efficienza, produttività e redditività.

Ai fini dell'applicazione delle eventuali agevolazioni fiscali previste dalla normativa vigente *pro tempore*, per l'erogazione del Premio di Risultato degli anni 2024-2026, la Società provvederà entro 30 giorni dalla sottoscrizione al deposito del presente accordo presso il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, unitamente alla prevista dichiarazione di conformità.

Il regime fiscale applicato sarà conforme agli indirizzi normativi vigenti.

♦ **VIGENZA ED EFFICACIA**

Le Parti convengono che con il presente Accordo si è data integrale applicazione a quanto previsto dall'art.46 del vigente C.C.N.L. di settore e, pertanto, le stesse si danno reciprocamente atto che la vigenza dello stesso avrà efficacia sino al 31.12.2026.

La riunione iniziata alle ore 14.30, termina alle ore

per Strada dei Parchi S.p.A.

Riccardo Molto

FILT CGIL

Costantino Ivoi

FIT-CISL

Roberta Moreschi

UIL TRASPORTI

Davide Bergantini

UGL-AT

Pierpaolo Blasetti

SLA-CISAL

Alessio Montagliani

per le RSA

Domenico Fontana, Claudio Di Claudio

Giuseppe Costa, Remo Stampone

Massimiliano Martina, Piervincenzo Masciarelli

Vincenzo Bellocchi, Pasqualino Di Cristofano

Giuseppe Madonia

All. A – DOTAZIONI VESTIARIO

Dotazione Vestiario – Calzature e DPI – OPERAIO

Periodo	Descrizione	Quantità
Estivo	Calzature antinfortunistiche Estive	1
Estivo	CALZINI IN COTONE CORTI-BLU SCURO	10
Estivo	Pantalone Estivo UNI EN471/08 Gialla inserti Blue	4
Estivo	POLO M/M PIQUET 100% COTONE AZZURRO	2
Estivo	T-Shirt MEZZA MANICA POQUET 100% COTONE AZZURRO ROYAL	2
Estivo	Gilet UNI EN471/04 CL. 2 Giallo inserti Blue	2
Estivo	Giacca antipioggia	1
Estivo	Giacca Estiva UNI EN471/08 Gialla inserti Blue	2
Estivo	Berretto Baseball colore giallo visiera azzurra	1
Invernale	Calzatura Antinfortunistica Invernale IMBOTTITA	1 ogni 5 anni
Invernale	Calzature antinfortunistiche Invernali	1
Invernale	Calzini invernali Trekking 60% pura lana vergine 40% acrilica Blue	10
Invernale	Copri-pantalone UNI EN471/08 Giallo inserti Blue	1
Invernale	Pantalone invernale UNI EN471/08 Gialli inserti Blue	3 pantaloni: tra leggeri e pesanti
Invernale	Camicia Manica Lunga Collo Bottoncini Blue	3
Invernale	FELPA PILE COLORE AZZURRO	2
Invernale	Corpetto interno giacca a vento Gialla inserti Blue	1
Invernale	Corpetto interno giacca a vento Gialla inserti Blue con trapunta più pesante	1
Invernale	Giacca Invernale pesante tipo Piumino	1
Invernale	Giacca Invernale UNI EN471/08 Gialla inserti Blue	2
Invernale	Giacca vento UNI EN471/08 GORETEX Gialla inserti Blue	1
Invernale	CAPPELLO TIPO NORVEGESE COLORE GIALLO CON COPRIORECCHIE	1
	Stivale sicurezza pvc con puntale e suola in acciaio Norme EN 345	1 ogni 5 anni
	Cinta in cordura GIALLA altezza cm. 4	1
	Guanto dielettrico classe 0-2500 volts EN 60903-Neutro	1 ogni 5 anni
	Guanto dielettrico classe 0-5000 volts EN 60903-Neutro	1 ogni 5 anni
	Guanto in pelle di maialino EN 388 capacità protettiva 3-2-3-3	su richiesta
	Mascherina monouso Tipo FFP1 -EN149:2001	su richiesta
	Mascherina monouso Tipo FFP3 -EN149:2001	su richiesta
	BARDATURA PER ELMETTO CENTURION PER VISIERA S590 - EN166	1 ogni 5 anni
	Cuffia antirumore con attacco elmetto S10 VISION - EN 352-3	1 ogni 5 anni
	ELMETTO CENTURION 1100 - EN 397 CON INSERIMENTO PER CUFFIE	1 ogni 5 anni
	ELMETTO ELETTRICAMENTE RESISTENTE SECONDO LA NORMA EN 500365:2000	1 ogni 5 anni
	OCCHIALI BRIONI VISITOR EN 166	1 ogni 5 anni
	Occhiali con sistema di ancoraggio elmetto	1 ogni 5 anni
	Borsa trasporto DPI	1
	Visiera in policarbonato anti appannamento	1 ogni 5 anni

Dotazione Vestiario – Calzature e DPI – ASE

	Pantalone tipo jeans	2
	MAGLIONE LUPETTO CON ZIP TOPPE IN ALCANTARA-BLU SCURO	1
	Gilet Alta Visibilità con tasche	1
	Giacca a vento waterproof 343 Blu	1
	Calzatura antinfortunistica	1
	Cintura in pelle col. Nero	1
	POLO M/M PIQUET 100% COTONE AZZURRO	2
	CAMICIA UOMO MANICA LUNGA 1 TASC 35% COT 65% POL CELESTE	5

Dotazione Vestiario - Calzature e DPI - ESATTORE UOMO + Operatore MCR

Periodo	Descrizione	Quantità
Estivo	Calzatura in pelle fiore ESTIVA	1
	Calzini in cotone Lunghi Blue scuro	10
Estivo	PANTALONE ESTIVO CLASSICO CON PENCES, TASCA POSTERIORE	2
Estivo	CAMICIA UOMO MANICA CORTA 2 TASC 35% Cot 65%Pol CELESTE	5
Estivo	GILET 5 BOTTONI COLORE BLU FILATO 50 % LANA 50 % ACRILICO MACCHINA	1
Estivo	GIUBBOTTO Estivo misto lana elastam	1
Invernale	Calzatura in pelle fiore INVERNALE	1
Invernale	Calze Liscio 80% Lana 20% Poly col Blu scuro	10
Invernale	PANTALONE INVERNALE CLASSICO CON PENCES, TASCA POSTERIORE	3
Invernale	Giacca a vento waterproof 343 Blu	1
Invernale	Corpetto trapuntato Blu per interno giacca a vento	1
	Calzatura antinfortunistica	1
	Cintura in pelle col. Nero	1
	CAMICIA UOMO MANICA LUNGA 1 TASC 35% COT 65% POL CELESTE	5
	CRAVATTA IN SALLIA DI PURA SETA CM. 10-BLU SCURO	2
	MAGLIONE MISTO LANA SCOLLO A V TOPPE IN ALCANTARA-BLU SCURO	1
	MAGLIONE LUPETTO CON ZIP TOPPE IN ALCANTARA-BLU SCURO	1
	Gilet Alta Visibilità con tasche	1
	Berretto Baseball colore Blue	1

Dotazione Vestiario - Calzature e DPI - ESATTORE DONNA + Operatrice MCR

Periodo	Descrizione	Quantità
Estivo	Calzatura in pelle DONNA ESTIVA	1
Estivo	Calzini in cotone Lunghi Blue scuro	10
Estivo	PANTALONE ESTIVO DONNA CLASSICO CON PENCES, TASCA POSTERIORE	3
Estivo	CAMICIA DONNA MANICA CORTA 2 TASC 35% Cot 65%Pol CELESTE	5
Estivo	GILET 5 BOTTONI COLORE BLU FILATO 50 % LANA 50 % ACRILICO MACCHINA	1
Estivo	GIUBBOTTO Estivo misto lana elastam	1
Invernale	Calzatura in pelle DONNA INVERNALE	1
Invernale	Calze Liscio 80% Lana 20% Poly col Blu scuro	10
Invernale	PANTALONE INVERNALE DONNA CLASSICO CON PENCES, TASCA POSTERIORE	2
Invernale	Giacca a vento waterproof 343 Blu	1
Invernale	Corpetto trapuntato Blu per interno giacca a vento	1
	Calzatura antinfortunistica	1
	Cintura in pelle col. Nero	1
	CAMICIA DONNA MANICA LUNGA 1 TASC 35% COT 65% POL CELESTE	5
	Foulard DONNA	2
	MAGLIONE MISTO LANA SCOLLO A V TOPPE IN ALCANTARA-BLU SCURO	1
	MAGLIONE LUPETTO CON ZIP TOPPE IN ALCANTARA-BLU SCURO	1
	Gilet Alta Visibilità con tasche	1
	Berretto Baseball colore Blue	1

Dotazione Vestiario - Calzature addetti Centri Servizi - Punti Blu – Reception - UOMO

Periodo	Descrizione	Quantità
Estate	Giacca fresco lana	2
Estate	Pantaloni fresco lana	3
Estate	Camicie manica corta cotone	5
Estate	Cintura in pelle	1
Estate	Calzini cotone	10
Estate	Cravatta in seta	3
Estivo	Calzatura in pelle	1
Inverno	Giacca lana	2
Inverno	Pantaloni lana	3
Inverno	Camicie manica lunga cotone	5
Inverno	Cintura in pelle	1
Inverno	Calzini cotone	5
Inverno	Calzatura in pelle	1
Inverno	Cravatta in seta	3

Dotazione Vestiario - Calzature addetti Centri Servizi- Punti Blu – Reception - DONNA

Periodo	Descrizione	Quantità
Estate	Giacca fresco lana	2
Estate	Pantaloni fresco lana	3
Estate	Camicie manica corta cotone	5
Estate	Foulard	3
Estate	Collant	5
Estate	Calzatura in pelle	1
Inverno	Giacca lana	2
Inverno	Pantaloni lana	3
Inverno	Camicie manica lunga cotone	5
Inverno	Foulard	3
Inverno	Calzatura	1
Inverno	Collant	10