

IPOTESI DI ACCORDO

tra

Concessioni Autostradali Venete – CAV S.p.A.

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali
FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e SLA-CISAL

Premesso che

- In data 31.12.2019 è terminato il triennio del Contratto Integrativo Aziendale (contrattazione di secondo livello) di cui all'Accordo del 03.08.2017, del 09.04.2018 e del 21.03.2019;
- tutte le OO.SS. Aziendali hanno fatto pervenire, il 04.11.2019, una comune richiesta di rinnovo dell'Accordo di 2° livello per il triennio 2020 – 2022;
- sono stati svolti tra le Parti, fin dal 20.11.2019, una serie di incontri che, allo stato, hanno permesso di addivenire alla firma dell'Ipotesi di Accordo sottoscritta il 19.05.2021, successivamente ratificata dalle Parti, con la quale si sono definiti sia aspetti normativi ed organizzativi sia gli aspetti inerenti alla premialità relativa all'anno 2020 unitamente ad iniziative in termini di welfare integrativo aziendale;
- con la predetta Ipotesi di Accordo sono stati inoltre individuati i temi per il prosieguo del confronto tra le Parti; sia per gli aspetti organizzativi sia per i residui aspetti economici e di welfare relativi alle annualità 2021 e 2022;
- tra le Parti si è svolta una serrata serie di incontri finalizzati alla definizione di quanto sopra;

Si è quindi proceduto, relativamente agli aspetti economici e di welfare, a formalizzare il seguente accordo complessivo valevole per il biennio 2021/2022.

Preso atto

di quanto previsto all'art. 46 del vigente c.c.n.l.

le Parti concordano

che tutto quanto premesso e condiviso costituisce parte integrante del presente Accordo

e convengono quanto segue

1) PREMIO DI RISULTATO RELATIVO ALL'ANNO 2021 E ALL'ANNO 2022

Viene confermato anche per il 2021 e per il 2022 a favore del personale in servizio a tempo indeterminato un Premio di Risultato, non consolidabile, che presenta tutte le condizioni di legge (Legge 208/2015, art. 1 commi da 182 a 189 e s.m.i.) ai fini dell'applicazione del sistema di tassazione agevolata al 10% in luogo dell'applicazione dell'IRPEF

ordinaria e delle correlate addizionali regionali e comunali. 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.

Per l'anno 2021 le modalità di determinazione di detto premio terranno in considerazione la complessiva attività svolta dalla Società e, conseguentemente, l'importo dello stesso sarà uguale per i diversi comparti che la compongono; salvo la differenza determinata dal livello di inquadramento e dalla presenza in servizio. Per l'anno 2022, oltre agli elementi predetti, le Parti si confronteranno sulle modalità con le quali considerare anche la valutazione conseguita nello svolgimento delle attività di competenza.

Al solo scopo di permettere la definizione del presente accordo, addivenendo quindi ad una sorta di equilibrio tra le antitetiche esigenze evidenziate durante il confronto sia tra le diverse Parti sindacali sia tra queste ultime e la Società, si conviene di fissare il valore del Premio di Risultato 2021 nel seguente importo massimo che si riferisce al livello "C" full time:

- Anno 2021 (erogazione nel 2022) - € 2.700,00, di cui € 1.600,00 riparametrati secondo c.c.n.l.

Di seguito vengono riportati gli indicatori/obiettivi presi a riferimento per il Premio di Risultato 2021. Gli indicatori/obiettivi che saranno presi a riferimento per il 2022 verranno presentati dalla Società entro Novembre 2021. Entro il successivo mese i predetti indicatori/obiettivi saranno condivisi con le Organizzazioni Sindacali Aziendali.

Le Parti convengono quindi che anche per il Premio di Risultato del 2022 si adotti la medesima struttura individuata con il presente Accordo ai fini del riconoscimento del Premio di Risultato del 2021. Uniche eccezioni riguarderanno quindi l'importo del Premio, gli indicatori/obiettivi, il peso massimo agli stessi assegnato e la valutazione conseguita nello svolgimento delle attività di competenza.

Per il riconoscimento del Premio di Risultato 2021 sono presi a riferimento i seguenti indicatori/obiettivi ai quali viene assegnato il peso specifico a fianco di ciascuno degli indicatori/obiettivi sotto riportati:

Indice/Indicatore/Obiettivo	Indice/Titolo indicatore/obiettivo	Peso massimo di ogni indicatore/obiettivo ai fini della determinazione del PdR
<u>A</u>	<u>INDICI DI REDDITIVITA'</u>	
1	Redditività	15
2	Fatturato Medio per Addetto (FMA)	5
3	Traffico nel sistema chiuso	2
<u>B</u>	<u>INDICI DI EFFICIENZA E DI INNOVAZIONE</u>	
4	Rapporti di mancato pagamento emessi – RMPP/GG	3
5	Controlli sui soccorsi stradali	5
6	Gestione dei reclami – tempi di risposta	4
7	Efficienza degli impianti di esazione	5

8	Tempi di presa in carico e di risoluzione delle richieste di intervento	5
9	Tempi di preavviso rispetto all'apertura dei cantieri	4
10	Stato della segnaletica orizzontale – retroriflettenza	4
11	Stato dei sistemi di illuminazione	4
12	Scostamento del budget rispetto al bilancio di esercizio	5
13	Attivazione Software Asset Management – Infrastrutture e Tecnologie	5
14	Attivazione Portale Intranet	5
15	Automazione processo emissione ordinanze	5
16	Adozione sistema di riscossione digitale dei Rapporti di Mancato Pagamento	5
17	Gestione del traffico - diminuzione dei tempi di risoluzione degli eventi (presenza dei soli Ausiliari della Viabilità)	2
18	Tempestività dei pagamenti	5
19	Tempo Medio di Risposta (TMR) al MCR	4
C	<u>INDICI DI QUALITA'</u>	
20	Attività propedeutiche al conseguimento nell'anno 2022 della Certificazione UNI EN ISO 27001 in materia di gestione della sicurezza delle informazioni	4
21	Monitoraggio dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche aziendali di gestione ambientale – redazione della Carbon Footprint di Organizzazione – CFO	4
	Totale del peso assegnato agli indicatori	100

Il complessivo premio maturerà quindi sulla base delle seguenti soglie di raggiungimento di un indice generale che determinerà, per il 2021, il valore dello stesso (l'indice generale è calcolato pertanto sommando le percentuali del risultato conseguito per ciascuno degli indicatori/obiettivi predetti che, complessivamente, sono posti a base degli indici soprariportati):

Numero soglia	Indice generale (sommatoria del risultato conseguito nel 2021 per ciascuno degli indicatori soprariportati)	Valore del Premio di Risultato 2021
1	Da 0 a 49%	Nessun premio sarà erogato
2	Da 50% a 69%	70% del valore complessivo massimo
3	Da 70% a 74%	80% del valore complessivo massimo

4	Da 75% a 79%	85% del valore complessivo massimo
5	Da 80% a 100%	100% del valore complessivo massimo

Descrizione degli indicatori con identificazione degli obiettivi relativi all'anno 2021.

A) INDICI DI REDDITIVITA'

Indicatore "1" – Redditività (15%)

Si individua come indicatore di redditività la voce di MOL (Margine Operativo Lordo detto anche 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 (15%) sarà interamente conseguito qualora il MOL rilevato dal bilancio di esercizio 2021 registri un incremento rispetto al MOL risultante dal bilancio di esercizio del 2020.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (15%) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (7,50%) qualora il MOL rilevato dal bilancio di esercizio 2021 sia inferiore per non più del 2,00% rispetto al MOL rilevato dal bilancio di esercizio del 2020.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il MOL sia inferiore per una percentuale superiore al 2,00% rispetto al MOL rilevato dal bilancio di esercizio del 2020.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Amministrazione e Finanza.

Indicatore "2" – Fatturato Medio per Addetto – FMA - (5%)

L'indicatore tiene conto del fatturato medio per addetto ed è calcolato dividendo l'importo del valore della produzione riportato a bilancio con il numero medio degli addetti indicato in nota integrativa.

Lo stesso è un indicatore di redditività ed ha una grossa interfunzionalità tra le diverse strutture aziendali.

Il FMA ha fatto registrare nel 2020 il valore di €. 598.308 (valore della produzione €. 128.894.765 : numero medio addetti 215,432)

L'obiettivo per il 2021 è di incrementare il valore del FMA registrato per il 2020.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà conseguito per la quota di un mezzo (2,50%) qualora l'importo del FMA 2021 registri un incremento compreso tra il 5% ed il 10% del valore registrato nel 2020 (oscillazione compresa tra €. 628.223 ed €. 658.138).

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora l'importo del FMA 2021 registri un incremento superiore al 10% del valore registrato nel 2020 (il valore deve essere superiore ad €. 658.138).

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il FMA dell'anno 2021 registri un incremento inferiore al 5% del valore registrato nel 2020.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione e alla Direzione Amministrazione e Finanza.

Indicatore "3" – Traffico nel sistema chiuso (2%)

Il traffico è un elemento importante nella complessiva attività aziendale ed ha un impatto trasversale nelle attività lavorative richieste alle diverse strutture aziendali.

La sua crescita, oltre a determinare dei positivi riflessi economici, determina anche delle maggiori attività richieste alle diverse strutture aziendali.

L'indicatore preso a riferimento si riferisce ai veicoli effettivi rilevati all'interno del sistema chiuso (parte in A4 e parte in A57) che nel 2020 ha registrato il valore di 31.451.561 veicoli.

L'obiettivo per il 2021 è di incrementare i veicoli effettivi annui rispetto a quelli rilevati nel 2020 all'interno del sistema chiuso.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (2%) sarà conseguito per la quota di un mezzo (1%) qualora i veicoli effettivi rilevati nel 2021 registrino un incremento compreso tra il 10% ed il 15% del valore registrato nel 2020 (oscillazione compresa tra 34.596.717 e 36.169.295).

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (2%) sarà interamente conseguito qualora venga registrato per il 2021 un incremento superiore al 15 % rispetto al 2020 dei veicoli effettivi annui all'interno del sistema chiuso (il valore deve essere superiore a 36.169.295).

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il numero dei veicoli effettivi annui all'interno del sistema chiuso registri un incremento inferiore al 10% del valore registrato nel 2020

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

B) INDICI DI EFFICIENZA E DI INNOVAZIONE

Indicatore "4" – Rapporti di mancato pagamento emessi – RMPP/GG (3%)

È un indicatore di efficienza nel servizio offerto all'utenza e di efficacia nella gestione del processo di esazione. Esso tiene in considerazione il numero di RMPP emessi tra tutti gli esattori che hanno operato in MCR. L'indicatore individuale si ottiene dividendo il numero di RMPP emessi da ciascun esattore con il numero di giorni lavorativi svolti in MCR (esempio: RMPP n. 300 / giorni in MCR n. 200 = 1,50). L'indicatore preso a riferimento è la media dei valori di ciascun esattore in un ambito temporale definito. Il risultato ottenuto nel 2019 per l'indicatore in parola è stato di 6,09 mentre nel 2020 il risultato ottenuto è stato di 4,80. Tale valore è però fortemente influenzato dalla forte riduzione del traffico registrata nell'anno 2020 e pertanto non può essere presa come riferimento.

L'obiettivo per il 2021, a parità delle n. 7 postazioni MCR attive, è di raggiungere un valore uguale o inferiore a 5,90.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (3%) sarà interamente conseguito qualora il risultato del 2021 sia inferiore a 5,90.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (3%) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (1,50%) qualora il risultato sia uguale o inferiore a 6,05 ma non sia inferiore a 5,91.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui valore registrato nel 2021 sia superiore a 6,05.

I predetti obiettivi potranno essere oggetto di successiva modifica qualora nell'anno intervengano variazioni, in più o in meno, rispetto alle 7 postazioni MCR oggi normalmente attive. I nuovi obiettivi, in tale evenienza, saranno calcolati in modo proporzionale.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Esercizio.

Indicatore "5" – Controlli sui soccorsi stradali (5%)

E' un indicatore di efficienza nel servizio offerto all'utenza ed esprime la percentuale dei controlli fatti dagli Ausiliari della Viabilità sugli interventi di soccorso stradale. Nell'anno 2019 la percentuale è stata del 16,12% del complessivo numero di interventi di soccorso stradale eseguiti in assenza di incidenti. Nel 2020 detta percentuale è stata del 18,89%. Quest'ultimo dato è però fortemente influenzato dalla forte riduzione del traffico registrata nell'anno 2020 e pertanto non può essere preso come unico riferimento. L'obiettivo per il 2021 è di raggiungere almeno la percentuale del 17,51% corrispondente alla media delle percentuali registrate a consuntivo del biennio 2019/2020 ($16,12\% + 18,89\% = 35,01\% : 2 = 17,51\%$)

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora la percentuale dei controlli eseguiti nel 2021 sia pari o superiore al 18,00%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (2,50%) qualora la percentuale dei controlli eseguiti nel 2021 sia compresa tra il 17,51% ed il 17,99%.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui la percentuale dei controlli eseguiti nel 2021 sia inferiore al 17,51%.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Esercizio.

Indicatore "6" – Gestione dei reclami – tempi di risposta (4%)

E' un indicatore di efficienza ed esprime l'attenzione che la Società riserva alla propria utenza.

L'indicatore ha fatto registrare nell'ultimo biennio il seguente andamento:

Anno	Tempo di risposta ad email contenuto nei 10 giorni lavorativi	Tempo di risposta ad email contenuto nei 15 giorni lavorativi	Tempo di risposta a posta ordinaria/fax contenuto nei 20 giorni lavorativi
2019	100%	100%	100%
2020	100%	100%	100%

In considerazione delle oggettive difficoltà nel perseguire ulteriori miglioramenti nelle tempistiche predette, vengono individuati i seguenti nuovi obiettivi per il 2021:

- entro 10 giorni lavorativi in almeno il 95% dei casi se il reclamo è pervenuto via mail;
- entro 15 giorni lavorativi in almeno il 98% dei casi se il reclamo è pervenuto via mail;
- entro 20 giorni lavorativi nel 100% dei casi dei reclami pervenuti a mezzo posta ordinaria/fax.

Pertanto, il peso massimo assegnato a questo indicatore (4%) sarà interamente conseguito qualora i tempi di risposta siano contenuti all'interno dei parametri predetti.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui i tempi di risposta conseguiti nel 2021 siano superiori ai predetti parametri.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Servizio Staff.

Indicatore “7” – Efficienza degli impianti di esazione (5%)

L'indicatore esprime il tempo di funzionamento in efficienza degli impianti di esazione sul totale del tempo di funzionamento ($I = \frac{t_{\text{funz. eff}}}{t_{\text{eff}}} \times 100$). Lo stesso, in funzione dell'elevato grado di automazione presente in Società nel comparto di esazione, è quindi estremamente importante e consente di monitorare la funzionalità degli impianti di esazione oltre che il servizio all'utenza in caso di eventi in pista.

L'indicatore ha fatto registrare nel tempo il seguente andamento:

Anno	Tempo di funzionamento in efficienza degli impianti di esazione
2016	99,35%
2017	99,39%
2018	99,14%
2019	99,24%
2020	99,34%

L'obiettivo per il 2021 è di mantenere il tempo di funzionamento in efficienza ad una percentuale di almeno il 98% del totale del tempo di funzionamento degli impianti di esazione.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore per il 2021 (5%) sarà conseguito per la quota di un mezzo (2,50%) qualora il tempo di funzionamento in efficienza sia compreso tra il 98% ed il 99%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore per il 2021 (5%) sarà interamente conseguito qualora il tempo di funzionamento in efficienza sia superiore al 99% del totale del tempo di funzionamento degli impianti di esazione.

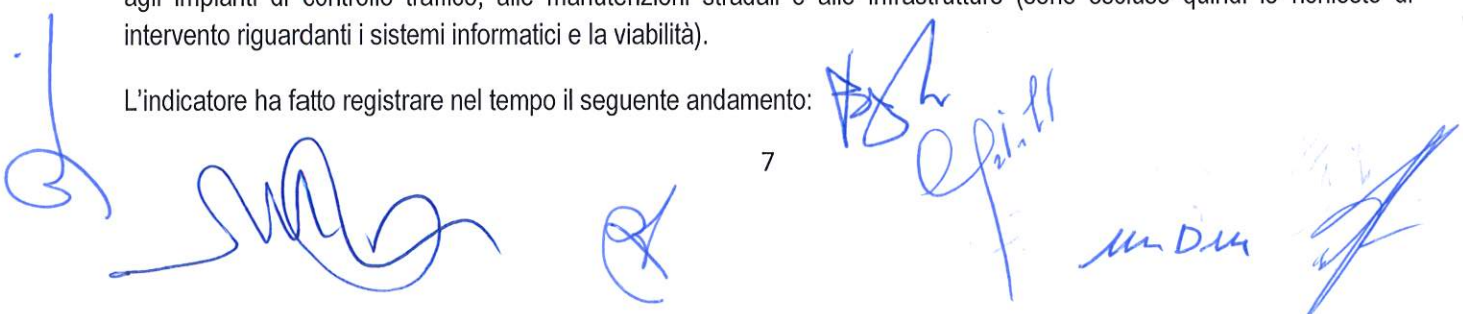
Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il tempo di funzionamento in efficienza sia inferiore al 98%.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Tecnica.

Indicatore “8” – Riduzione complessiva dei tempi di presa in carico e di risoluzione delle richieste di intervento registrate nel software “gestione interventi” relativamente agli impianti tecnologici e di esazione, agli impianti di controllo traffico, alle manutenzioni stradali e alle infrastrutture (5%)

L'indicatore tiene conto sia del tempo necessario alla presa in carico delle richieste (tempo intercorrente tra le richieste di intervento e la presa in carico) sia del tempo necessario alla risoluzione delle anomalie (tempo intercorrente tra la presa in carico delle richieste e la risoluzione delle anomalie). E' un indicatore di efficienza finalizzato alla riduzione dei tempi necessari ai processi interni di manutenzione e/o lavorazione relativamente agli impianti tecnologici e di esazione, agli impianti di controllo traffico, alle manutenzioni stradali e alle infrastrutture (sono escluse quindi le richieste di intervento riguardanti i sistemi informatici e la viabilità).

L'indicatore ha fatto registrare nel tempo il seguente andamento:



Anno	Tempi medi per presa in carico richieste	Tempi medi per risoluzione anomalie	Totale tempi
2016	35,85 ore	74,96 ore	110,81 ore
2017	30 ore	59,04 ore	89,04 ore
2018	25,18 ore	59,98 ore	85,16 ore
2019	20,41 ore	45,77 ore	66,18 ore
2020	34,45 ore	96,75 ore	131,20 ore
Media periodo 2016/2020	29,18 ore	67,30 ore	96,48 ore

L'obiettivo per il 2021 è di ridurre i tempi medi di intervento registrati a consuntivo del quinquennio 2016/2020.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà conseguito per la quota di un mezzo (2,50%) se la somma della media 2021 dei tempi di presa in carico e della media 2021 di risoluzione interventi sia inferiore, fino al 3%, della somma della media del quinquennio 2016/2020 dei tempi di presa in carico e della somma della media del quinquennio 2016/2020 di risoluzione interventi.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà invece interamente conseguito se la somma della media 2021 dei tempi di presa in carico e della media 2021 di risoluzione interventi sia maggiore al 3% della somma della media del quinquennio 2016/2020 dei tempi di presa in carico e della somma della media del quinquennio 2016/2020 di risoluzione interventi.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui non si rilevi, nel confronto tra i dati registrati per il 2021 ed i dati medi registrati nel quinquennio 2016/2020, alcuna riduzione dei tempi di intervento.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Tecnica.

Indicatore "9" – Tempi di preavviso rispetto all'apertura dei cantieri (4%)

E' un indicatore di efficienza finalizzato a migliorare la sicurezza del servizio autostradale aumentando il tempo di preavviso rispetto all'apertura dei cantieri con impatto potenzialmente significativo.

L'indicatore ha fatto registrare nel tempo il seguente andamento:

Anno	Incidenza delle ordinanze con preavviso inferiore alle 24 ore per cantieri la cui durata era superiore ai 5 giorni
2015	4,76%
2016	3,85%
2017	1,85%
2018	0,00%

2019	0,00%
2020	3,33%
Dato medio rilevato dal 2015 al 2020	2,30% (13,79 : 6)

Per il 2021 l'obiettivo è di registrare una percentuale al di sotto del 2,30%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (4%) sarà interamente conseguito qualora la percentuale per il 2021 sia al di sotto del 2,15%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (4%) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (2%) qualora la percentuale per il 2021 sia uguale o superiore al 2,15% ed inferiore al 2,30%.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui la percentuale predetta per il 2021 sia uguale o superiore al 2,30%.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Tecnica.

Indicatore "10" – Stato della segnaletica orizzontale – retroriflettenza (4%)

E' un indicatore di efficienza ed efficacia delle attività di manutenzione. E' finalizzato a mantenere elevato il livello del servizio autostradale monitorando e migliorando lo stato della segnaletica orizzontale.

Lo standard da rispettare secondo gli obblighi convenzionali in essere prevede: 100 cd/m² sul 90% su tratte minime di 20 km monitorate (cd sono candele, unità di misura della intensità luminosa)

L'indicatore ha fatto registrare nel tempo il seguente andamento:

Anno	Percentuale rilevata
2016	97,42%
2017	99,50%
2018	97,99%
2019	95,83%
2020	100%

Per il 2021 si pone l'obiettivo di perseguire uno standard di almeno 100 cd/m² sul 95% su tratte minime di 20 km monitorate (cd sono candele, unità di misura della intensità luminosa).

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (4%) sarà interamente conseguito qualora venga rispettato per il 2021 il predetto standard.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il predetto standard non venga rispettato.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Tecnica.

Indicatore "11" – Stato dei sistemi di illuminazione (4%)

E' un indicatore di efficienza ed efficacia delle attività di manutenzione. E' finalizzato a mantenere elevato il livello del servizio autostradale monitorando e migliorando lo stato dei sistemi di illuminazione.

Lo standard che la Società deve rispettare, secondo gli obblighi convenzionali in essere, è il seguente:

lampade spente < 10% di lampade sull'intera competenza.

L'indicatore ha fatto registrare nel tempo il seguente andamento:

Anno	Percentuale delle lampade spente sull'intera competenza
2016	2,04%
2017	2,46%
2018	2,68%
2019	1,72%
2020	1,18%

Per il 2021 si pone l'obiettivo di perseguire uno standard di lampade spente <4% di lampade sull'intera competenza continuando quindi a migliorare lo standard convenzionale in essere:

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (4%) sarà interamente conseguito qualora venga rispettato per il 2021 lo standard di lampade spente <4% di lampade sull'intera competenza.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il predetto standard non venga rispettato.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Tecnica.

Indicatore 12" – Scostamento del budget rispetto al bilancio di esercizio (5%)

Si premette che è assolutamente importante, per il buon perseguimento della "mission" aziendale, la capacità dell'intera struttura di ben programmare e realizzare le proprie complessive attività. Detta attività di programmazione è riassunta annualmente nel documento di budget formalmente approvato dal C.d.A. Raffrontando le previsioni di budget con i risultati di esercizio è quindi possibile misurare l'efficienza e l'efficacia dell'intera struttura aziendale.

Tale indicatore ha inoltre una interfunzionalità massima tra le diverse strutture aziendali.

Per il 2021 si andrà a considerare lo scostamento tra l'ultimo budget approvato dal Consiglio di Amministrazione rispetto ai dati del Bilancio di Esercizio.

Per la misurazione dello scostamento si farà riferimento alla "differenza tra valore e costi della produzione" escludendosi pertanto gli effetti determinati nel conto economico dai proventi e oneri finanziari, dalle rettifiche di valore di attività finanziarie, dai proventi e oneri straordinari e dalle imposte.

L'obiettivo per il 2021 è di mantenere lo scostamento in misura pari o inferiore al 17%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora si rilevi uno scostamento massimo del 15% (in più o in meno).

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (2,50%) qualora si rilevi uno scostamento tra il 15,01% ed il 17% (in più o in meno).

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui la percentuale predetta sia superiore al 17%.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Amministrazione e Finanza.

Indicatore "13" – Attivazione Software Asset Management – Infrastrutture e Tecnologie (5%)

E' un indicatore di efficienza ed efficacia delle attività che devono essere concretizzate nell'anno 2021, in primis, dal Servizio Manutenzione Infrastrutture e dal Servizio Impianti Tecnologici, e, in subordine, dalle altre strutture della Direzione Tecnica. Le attività da espletare sono riassumibili nell'implementazione, attivazione, consolidamento e migrazione dati sul nuovo software di gestione asset "CMDBuild ASSET MANAGEMENT". Le predette attività consentiranno di apportare delle ulteriori ed importanti innovazioni all'organizzazione del lavoro e alla gestione degli asset con contestuale razionalizzazione dei processi interni di gestione.

L'obiettivo per il 2021 è di popolare il modulo 1 (anagrafica) del software CMDBuild almeno all'75%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà conseguito per la quota di un mezzo (2,50%) qualora il modulo 1 (anagrafica) del software registri un popolamento compreso tra l'75% e il 85%.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora il modulo 1 (anagrafica) del software registri un popolamento superiore al 85%.

Nessun peso sarà invece conseguito qualora il modulo 1 (anagrafica) del software registri un popolamento inferiore all'85%.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Tecnica.

Indicatore "14" – Attivazione Portale Intranet (5%)

E' un indicatore di efficienza ed efficacia delle attività che devono essere concretizzate nell'anno 2021, in primis, dai Sistemi Informativi e, in subordine, dagli altri Servizi delle diverse Direzioni. Le attività da espletare sono riassumibili nell'implementazione, attivazione e consolidamento del portale Intranet come unico punto di accesso ai servizi, contenuti e funzionalità degli applicativi informatici aziendali. Le predette attività consentiranno di apportare delle ulteriori ed importanti innovazioni all'organizzazione e alla gestione del lavoro con contestuale razionalizzazione dei processi interni di gestione.

L'obiettivo per il 2021 è di consolidare nel portale intranet gli applicativi HR, Citrix e le App Aziendali, di attivare la Sezione News e comunicazione interna, consentendo l'accesso ai principali servizi (sistemi informativi, welfare, convenzioni) e completamento della sezione Communities & Collaboration.

Il peso assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora venga raggiunto il predetto obiettivo.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il predetto obiettivo non venga raggiunto.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Tecnica.

Indicatore "15" – Automazione processo emissione ordinanze (5%)

E' un indicatore di efficienza ed efficacia delle attività che devono essere concretizzate nell'anno 2021, in primis, dalla Direzione Tecnica e dalla Direzione Esercizio al fine di ottimizzare e razionalizzare il processo di emissione delle ordinanze. Le attività da espletare ed il conseguente obiettivo per il 2021 si riassume nel provvedere all'applicazione di un workflow automatizzato di emissione delle ordinanze, inclusa la produzione ed emanazione della procedura a sostegno ed utilizzo della piattaforma/sw informatica.

Il peso assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora venga raggiunto il predetto obiettivo.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il predetto obiettivo non venga raggiunto.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Tecnica.

Indicatore "16" – Adozione sistema di riscossione digitale dei Rapporti di Mancato Pagamento (5%)

E' un indicatore di efficienza ed efficacia delle attività che devono essere concretizzate nell'anno 2021, in primis, dai Servizi all'Utenza e, in subordine, dagli Impianti Tecnologici e dai Sistemi Informativi. Le attività da espletare consistono nell'attuare un sistema di riscossione, attraverso apparecchiatura elettronica mobile, dei Rapporti di Mancato Pagamento del Pedaggio in tutte le stazioni autostradali gestite. Le predette attività consentiranno di apportare delle ulteriori ed importanti innovazioni all'organizzazione e alla gestione del lavoro con contestuale razionalizzazione dei processi interni di gestione.

L'obiettivo per il 2021 è di attivare il predetto sistema di riscossione in tutte le stazioni gestite coinvolgendo conseguentemente tutto il personale ivi operante.

Il peso assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora venga raggiunto il predetto obiettivo.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il predetto obiettivo non venga raggiunto.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Esercizio.

Indicatore "17" – Gestione del traffico – diminuzione dei tempi di risoluzione degli eventi con presenza dei soli Ausiliari della Viabilità (2%)

E' un indicatore di efficienza nel servizio offerto all'utenza e di efficacia nella gestione del processo della viabilità. Esso tiene in considerazione il tempo di risoluzione degli eventi con presenza dei soli Ausiliari della Viabilità e viene calcolato considerando il tempo intercorrente tra l'arrivo sul posto da parte degli Ausiliari ed il termine dell'evento.

Nel triennio 2018/2020 il tempo medio di risoluzione degli incidenti predetti è stato di 37 minuti e 14 secondi.

L'obiettivo per il 2021 è di ridurre il tempo medio registrato nel triennio 2018/2020.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (2%) sarà conseguito per la quota di un mezzo (1%) qualora il tempo medio rilevato nel 2021 registri una diminuzione compresa tra lo 0,50% e lo 0,99% del valore registrato nel triennio 2018/2020.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (2%) sarà interamente conseguito qualora il tempo medio rilevato nel 2021 registri una diminuzione uguale o superiore all'1,00% del valore registrato nel triennio 2018/2020.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il tempo medio rilevato nel 2021 registri una diminuzione inferiore allo 0,50% del valore registrato nel triennio 2018/2020.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Esercizio.

Indicatore "18" – Tempestività dei pagamenti (5%)

La tempestività dei pagamenti costituisce un importante indicatore per misurare l'efficienza e l'efficacia della struttura aziendale nel rispettare gli impegni contrattuali assunti con i diversi fornitori di beni, servizi e lavori. La Società monitora quindi questo aspetto sia per verificare le proprie "performance" sia per attuare quanto previsto dalla vigente legislazione (art. 33 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. e DPCM 22/09/2014). Lo specifico indicatore è calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.

Tale indicatore ha inoltre una interfunzionalità massima tra le diverse strutture aziendali.

Lo stesso ha registrato nel 2020 il seguente andamento:

Periodo dell'anno 2020	Indice di tempestività dei pagamenti
1° trimestre 2020	12,91 giorni
2° trimestre 2020	21,68 giorni
3° trimestre 2020	6,28 giorni
4° trimestre 2020	21,30 giorni
Anno 2020	14,90 giorni

L'obiettivo per il 2021 è di mantenere il valore di tale indicatore al di sotto del valore rilevato per l'intero anno 2020.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà interamente conseguito qualora il valore dell'indicatore 2021 sia uguale o inferiore a 13,00 giorni.

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (5%) sarà invece conseguito per la quota di un mezzo (2,50%) qualora il valore dell'indicatore 2021 sia ricompreso tra 13,01 giorni e 14,89 giorni.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui l'indicatore 2021 registri un valore uguale o superiore a 14,90 giorni.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Amministrazione e Finanza.

Indicatore "19" – Tempo Medio di Risposta (TMR) all'MCR (4%)

E' un indicatore di efficienza nel servizio offerto all'utenza ed esprime in secondi il tempo medio di risposta (TMR) misurato tra l'arrivo di un evento all'MCR e la presa in carico da parte dell'operatore. Nel 2018 il TMR è stato di 8,63 secondi, nel 2019 è stato di 6,30 secondi mentre nel 2020 è stato di 6,58 secondi. L'obiettivo per il 2021, a parità di n. 7 postazioni MCR attive, è di un TMR inferiore a 7,17 secondi (media del TMR registrato nel triennio 2018/2020 = $8,63 + 6,30 + 6,58 = 21,51 : 3 = 7,17$).

Il peso massimo assegnato a questo indicatore (4%) sarà interamente conseguito qualora il TMR del 2021 sia inferiore a 7,17 secondi.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il TMR del 2021 sia uguale o superiore a 7,17 secondi.

I predetti obiettivi di TMR del 2021 potranno essere oggetto di successiva modifica qualora nell'anno intervengano variazioni, in più o in meno, rispetto alle 7 postazioni MCR oggi normalmente attive. I nuovi obiettivi, in tale evenienza, saranno calcolati in modo proporzionale.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Esercizio.

C) INDICI DI QUALITA'

Indicatore "20" – Attività propedeutiche al conseguimento nell'anno 2022 della Certificazione UNI EN ISO 27001 in materia di gestione della sicurezza delle informazioni (4%)

La Società intende adottare un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni che sia conforme ai requisiti previsti dalla nuova norma UNI EN ISO 27001:2017. Con tale premessa sono state avviate nell'anno corrente una serie di attività che andranno ad interessare trasversalmente i diversi comparti aziendali. Dette attività sono altresì propedeutiche all'ottenimento della predetta certificazione entro il prossimo anno 2022.

L'obiettivo per l'anno 2021 è di integrare almeno l'85% delle procedure dell'attuale sistema di gestione aziendale (emanate alla data del 21.06.2021) con i requisiti previsti dalla norma ISO 27001.

Il peso assegnato a questo indicatore (4%) sarà conseguito qualora, entro l'anno 2021, venga raggiunto il predetto obiettivo.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il predetto obiettivo non venga raggiunto entro l'anno 2021.

La Responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata al Servizio Progetto CAV 2.0, Sistemi di gestione e collaudi.

Indicatore "21" – Monitoraggio dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche aziendali di gestione ambientale – redazione della Carbon Footprint di Organizzazione – CFO (4%)

La Carbon Footprint rappresenta lo strumento ottimale per monitorare l'efficacia e l'efficienza delle politiche di gestione ambientale intraprese dalla Società e per comunicare all'esterno il raggiungimento dei propri obiettivi di sostenibilità.

La Carbon Footprint di Organizzazione è la misura che esprime in CO₂ equivalente (kg CO₂ eq) il totale delle emissioni di gas ad effetto serra (GHG) associate, direttamente o indirettamente, all'attività di un'organizzazione in un dato anno di riferimento.

Il risultato del calcolo della Carbon Footprint totale è disaggregabile nelle sue diverse componenti (acquisti, produzione, logistica, consumi...) e l'analisi della loro incidenza consente di costruire azioni e strategie gestionali mirate in grado di orientare il processo decisionale per il raggiungimento degli obiettivi fissati.

L'obiettivo per il 2021 è di procedere con la redazione della Carbon Footprint di Organizzazione (CFO) giungendo poi alla certificazione da parte di Ente Terzo ai sensi della ISO 14064.

Il peso assegnato a questo indicatore (4%) sarà interamente conseguito qualora venga raggiunto il predetto obiettivo.

Nessun peso sarà invece conseguito nel caso in cui il predetto obiettivo non venga raggiunto.

La responsabilità primaria nella misurazione di questo indicatore è affidata alla Direzione Tecnica.

MODALITA' DI CALCOLO DEL PREMIO INDIVIDUALE

Il Premio di Risultato teorico che sarà conseguito nell'anno 2021 e nell'anno 2022, calcolato applicando quanto sopra riportato, verrà riparametrato al livello di inquadramento - per la sola quota prevista - sulla base dei parametri previsti dal c.c.n.l. e, limitatamente al personale a tempo parziale, verrà riconosciuto nella misura del 75% di quanto risultante per il full time.

Le quote teoriche del Premio di Risultato 2021, calcolate come sopra riportato e suddivise per livello, saranno corrisposte ai singoli considerando le presenze in servizio registrate nel 2021. Per l'anno 2022 le quote teoriche del premio di risultato saranno anch'esse calcolate come sopra riportato e saranno corrisposte ai singoli considerando le presenze in servizio registrate nel 2022 unitamente alla valutazione conseguita nello svolgimento delle attività di competenza, su parametri oggettivi, quindi considerando in tal modo l'apporto individuale.

Per quanto riguarda le presenze in servizio verranno considerate come tali le seguenti assenze: ferie (art. 29 del c.c.n.l.), banca ore (art. 12 del c.c.n.l.), permessi previsti all'art. 15, comma 2 - 3 - 4 - 6 (con esclusione dei permessi collegati allo svolgimento delle funzioni segretario di seggio e di rappresentante di lista in occasione di consultazioni elettorali) - 10 lett. a) e lett. b) - 8 lett. a) e lett. b) del c.c.n.l., infortuni sul lavoro (art. 33 del c.c.n.l.), permessi previsti all'art 33 - comma 3 - della L. 104/1992, permessi sindacali, congedi di maternità e parentali, i permessi di cui all'art. 34, comma 10, del c.c.n.l., n. 5 giorni lavorativi annui di malattia (3 giorni lavorativi per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale) e n. 1 giorno lavorativo annuo determinato da altre tipologie di assenza e/o di permesso.

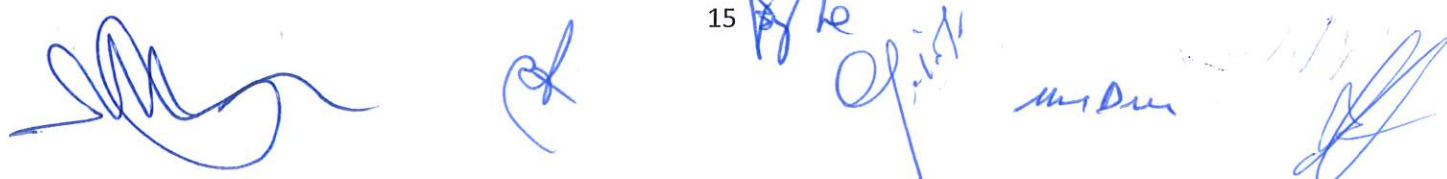
Mancate prestazioni lavorative superiori alle predette comporteranno le seguenti riduzioni del premio:

- riduzione premio del 10% nel caso di ulteriori assenze nei giorni di lavoro fino a 15 giorni annui (11 giorni per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale);
- riduzione premio del 25% nel caso di ulteriori assenze nei giorni di lavoro fino a 30 giorni annui (21 giorni per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale);
- riduzione premio del 50% nel caso di ulteriori assenze nei giorni di lavoro fino a 60 giorni annui (42 giorni per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale);
- riduzione premio del 75% nel caso di ulteriori assenze nei giorni di lavoro fino a 120 giorni annui (84 giorni per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale);
- il premio non sarà erogato nel caso di assenze dal lavoro superiori a 120 giorni (84 giorni per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale verticale).

Non saranno applicate le predette riduzioni del premio, nel caso di assenze dal lavoro determinate da malattie oncologiche e/o gravemente invalidanti, purché riconosciute da apposita struttura pubblica e confermate dal medico competente.

Le Parti condividono altresì di proseguire il confronto al fine di definire per il Premio di Risultato 2022 le modalità di applicazione della scala di riferimento per la valutazione dei dipendenti in quanto, trattandosi di un parametro di natura qualitativa del lavoro svolto destinato unicamente a riconoscere una maggiorazione del Premio di Risultato individuale spettante, è necessario individuare i criteri attraverso i quali determinarla.

Il complessivo Premio di Risultato dell'anno 2021, nel caso in cui sia stato approvato nei termini ordinari il bilancio di esercizio, verrà erogato con le competenze relative al mese di Maggio dell'anno successivo (2022) prendendo a



riferimento per il calcolo del medesimo i risultati ottenuti nell'anno precedente. Il Premio di Risultato verrà invece erogato con le competenze del successivo mese di Giugno nel caso in cui l'approvazione del bilancio di esercizio vada oltre i termini ordinari.

Le erogazioni in parola sono onnicomprensive e, pertanto, non potranno avere alcuna incidenza sugli istituti retributivi diretti ed indiretti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva né sul trattamento di fine rapporto.

Gli importi del premio di risultato 2021 e 2022 saranno proporzionati pro-quota nel caso di assunzioni a tempo indeterminato avvenute durante l'anno di riferimento del premio in funzione dei mesi di anzianità, considerando mesi interi le frazioni superiori a 15 giorni di calendario.

Qualora intervenga la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel corso del 2021 e del 2022, l'importo del premio sarà erogato in proporzione ai mesi di lavoro effettuati, considerando mesi interi le frazioni superiori a 15 giorni di calendario e con riferimento ai dati consuntivati. Il pagamento dei premi in parola potrà quindi avvenire anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

Con lo scopo di perseguire gli obiettivi contenuti nel presente accordo sarà effettuato, entro il mese di Ottobre 2021, un momento di verifica tra le Parti per monitorare l'andamento delle attività in ragione del raggiungimento dei risultati auspicati. Le informazioni fornite in tale occasione devono intendersi riservate e, quindi, soggette alle tutele previste dall'art. 2105 c.c..

2) WELFARE INTEGRATIVO AZIENDALE

Le Parti nell'ottica di favorire ed incrementare le politiche di welfare aziendale, con l'intento di contribuire al miglioramento della situazione del benessere dei dipendenti, individuano un ulteriore specifico percorso in materia e, in particolare:

- concordano che la Società procederà nel mese di Novembre 2021, per ogni lavoratore in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.10.2021, ad un versamento aggiuntivo sul conto individuale di previdenza integrativa di categoria dei predetti pari ad € 60,00 una tantum. Per i part time verticali ed orizzontali l'importo predetto sarà ridotto al 75%.
- intendono proseguire la positiva esperienza registrata a partire dal Premio di Risultato 2016 e quindi continuare a garantire la possibilità per ogni singolo lavoratore in servizio a tempo indeterminato, su scelta volontaria, di richiedere che tutto o parte del premio di risultato 2021 e 2022 eventualmente maturato, secondo quanto previsto ai punti che precedono, venga erogato sotto forma di beni e/o servizi ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dalla legge di stabilità per il 2016, dalla legge di stabilità per il 2017 e dalla legge di stabilità per il 2018 (rispettivamente Legge n. 208/2015, Legge 232/2016 e Legge 205/2017) e dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016, pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 16 Maggio 2016, e dalle successive circolari dell'Agenzia delle Entrate n° 28/E del 15 Giugno 2016 e n° 5/E del 29 marzo 2018;
- concordano che a favore del personale in servizio a tempo indeterminato che effettuerà, nel 2022 e nel 2023, la scelta di ricevere tutto o parte del Premio di Risultato relativo al 2021 e al 2022 sotto forma di beni e/o servizi verrà riconosciuta una maggiorazione del 13% calcolata sulla sola parte di Premio da erogare sotto forma di beni e/o servizi;

- condividono che l'ulteriore somma di €. 258,23 prevista all'art. 112, comma 1, del DL 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 126 del 13.10.2020 e s.m.i., che ha elevato per il 2021 ad €. 516,46 la somma prevista all'art. 51, comma 3, ultimo capoverso, D.P.R. 917 del 22.12.1986 venga riconosciuta ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato nel modo di seguito riportato che prevede anche un'erogazione di beni e servizi, mediante voucher, nell'ambito del vigente sistema di welfare (si andranno pertanto a modificare ulteriormente, per tale anno, le modalità di riconoscimento condivise dalle parti con l'ipotesi di accordo sottoscritta il 19.05.2021):
 - a) per i lavoratori che in applicazione di quanto previsto nell'accordo 19.05.2021 abbiano optato per l'utilizzo della somma di €. 248,23 per il pagamento dei pedaggi autostradali di competenza della società verrà sommata per tale finalità anche la nuova ed ulteriore somma di €. 258,23 portando così il complessivo importo dell'anno 2021 ad €. 506,46;
 - b) per gli altri lavoratori l'ulteriore somma di € 258,00 potrà utilizzarsi sotto forma di beni e servizi (voucher nell'ambito del vigente sistema di welfare).

Le Parti concordano inoltre che l'importo di cui al paragrafo precedente che venga erogato in sostituzione di tutto o di una parte del Premio di Risultato mantenga le medesime caratteristiche di onnicomprensività ovvero non produca effetti su istituti differiti, diretti ed indiretti ivi incluso il TFR ai sensi dell'art. 2120, comma secondo, c.c..

REGIME FISCALE

Le Parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che il premio di risultato, così come individuato sulla base degli indicatori descritti ai punti precedenti, ha carattere variabile e persegue obiettivi concordati di maggiore efficienza, produttività e redditività e che, pertanto, il sistema premiante che ne deriva risulta conforme a quanto previsto dalla Legge n. 208/2015, dalla Legge 232/2016 e dalla Legge 205/2017 (legge di Stabilità per il 2016, per il 2017 e per il 2018) e dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016. Ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali previste dalla Legge per i Premi di Risultato, la Società provvederà quindi entro 30 giorni dalla sottoscrizione al deposito presso il portale www.cliclavoro.gov.it unitamente alla prevista dichiarazione di conformità.

INDIVIDUAZIONE DEI TEMI PER IL PROSIEGUO DEL CONFRONTO TRA LE PARTI

Le Parti stabiliscono di proseguire il confronto in atto sul tema del Premio di Risultato 2022, del fringe benefit 2022, della classificazione del personale (punto 7 accordo 19.05.2021) e del lavoro agile.

CLAUSOLE FINALI

Le Parti infine convengono che con il presente Accordo, unitamente al precedente Accordo sottoscritto in data 19.05.2021, si è data integrale applicazione a quanto previsto dall'art. 46 del vigente c.c.n.l. per quanto concerne gli anni 2020 e 2021 e che gli stessi avranno pertanto efficacia dal 1° Gennaio 2020 al 31 Dicembre 2021.

La presente Ipotesi di Accordo è subordinata, per entrambe le Parti, alle necessarie ulteriori approvazioni. Ognuna delle Parti si impegna quindi ad inviare all'altra parte, entro 45 giorni dalla data della presente Ipotesi di Accordo, comunicazione scritta circa l'avvenuta approvazione.

QUOTA CONTRATTO

In occasione della stipula della presente Ipotesi di Accordo, le Organizzazioni Sindacali chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una contribuzione Una Tantum di € 30,00 da trattenere sulla retribuzione che sarà erogata nel mese di Maggio 2022.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature that appears to be 'P. L.', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'E. L.', a signature that looks like 'M. B.', and a final signature on the far right.

Le Organizzazioni Sindacali chiedono altresì che le somme così trattenute siano destinate a finanziare il Fondo Sanitario Integrativo Aziendale. La Società si farà carico di informare il personale di detta richiesta attraverso specifica Comunicazione di Servizio alla quale sarà allegato apposito modulo che consentirà al lavoratore di non autorizzare la trattenuta. Tale modulo dovrà essere riconsegnato alla Società entro il 30.04.2022. In base alla regola del silenzio-assenso, il mancato rifiuto sarà inteso come accoglimento dell'istanza avanzata dalle Organizzazioni Sindacali.

Letto confermato e sottoscritto.

Marghera 02 Agosto 2021

IL DIRETTORE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
Paolo BRAGATO

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

SLA-CISAL