

Segreterie Nazionali

Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori di ASPI

Roma, 28 luglio 2023

Lo scorso 26 luglio, nel tardo pomeriggio, dopo una lunga trattativa iniziata ad aprile e sospesa solo per la chiusura del rinnovo del CCNL le Organizzazioni Sindacali hanno siglato con la Direzione aziendale di ASPI alcuni accordi, di cui uno riguardante le assunzioni conseguenti alle uscite legate al Contratto di Espansione, l'altro inerente all'implementazione del piano di "presidio condiviso" delle Stazioni, in coerenza con la necessità di governare congiuntamente il processo di trasformazione dell'azienda e, più in generale, del settore.

A tale proposito la Società, nello scorso mese di maggio, aveva presentato ufficialmente un piano che prevedeva la "soppressione" del presidio in ulteriori 105 stazioni nel turno notturno e in 54 stazioni nei due turni diurni, prevedendo anche delle tempistiche molto serrate, ipotizzandone l'avvio prima dell'estate 2023.

Le Organizzazioni Sindacali, dal canto loro, nella consapevolezza che il processo di trasformazione dell'Esazione, determinato anche dalla continua evoluzione tecnologica, necessita di soluzioni condivise, nel riconfermare la volontà di "gestirlo" avevano comunicato la loro indisponibilità ad avviare il confronto qualora l'azienda non avesse rimosso dal tavolo due elementi cardine: il presidio diurno e l'avvio dell'implementazione prima dell'estate 2023.

Le medesime, inoltre, avevano posto con forza e determinazione le questioni inerenti al ricambio generazionale in Esazione, anche in relazione al dato sulle adesioni al Contratto di Espansione, pari a 100 uscite, allo sviluppo occupazionale nei settori operativi, al pieno rispetto degli accordi nazionali e locali, soprattutto in merito alle attività manutentive e impiantistiche svolte nelle DDTT, alla garanzia di messa a terra di tutti i necessari interventi sia procedurali, sia di investimenti in tecnologia e nuova automazione, finalizzati a supportare il nuovo modello di esazione (precondizione per procedere con l'implementazione), ferme restando le eventuali ed esclusive responsabilità in capo alla concessionaria, così come prescritto dal MIT.

In tale ambito, è stata trattata anche la gestione dei Trasporti Eccezionali, rispetto alla quale l'azienda ha presentato un progetto di remotizzazione, e sul quale le OOSS, non manifestando una contrarietà di principio, hanno chiesto che l'eventuale nuovo modello diventi unico su tutte le tratte e che venga supportato dai necessari interventi tecnologici e procedurali, anche ipotizzando delle sinergie con altro personale su tratta (ausiliari alla viabilità).

Con queste premesse, le parti hanno raggiunto un importante quanto delicato accordo che prevede:

- L'implementazione del presidio condiviso esclusivamente nel turno notturno, per un totale di ulteriori 105 Stazioni, con le seguenti tempistiche: 18 stazioni dal 1° ottobre 2023; 18 stazioni dal 1° dicembre 2023; 23 stazioni dal 1° marzo 2024; 23 stazioni dal 1° giugno 2023; 13 stazioni dal 1° ottobre 2024; 20 stazioni dal 1° dicembre 2024; *a regime, le coppie di stazioni saranno 26, mentre le altre saranno gestite in modalità tratta, con una distanza massima di 25 km di ogni stazione rispetto a quella presidiata;*

il processo di implementazione e il relativo crono-programma si interromperà laddove la società non garantirà i necessari interventi tecnico/gestionali/procedurali e di implementazione delle tecnologie e degli automatismi di stazione, atti a supportare il nuovo modello organizzativo;

- ferma restando l'implementazione, in ogni DT, di una postazione MCR dedicata che gestirà anche i Trasporti Eccezionali, da settembre si insedierà la Commissione Tecnica paritetica MCR, che avrà il compito di analizzare tutte le problematiche afferenti sia al monitoraggio e alla gestione degli automatismi (MCR/MCT/PGP), sia alla gestione dei TE;
- l'assunzione a tempo indeterminato, dal 1° ottobre 2023, di 200 esattori con contratto PT 880, con la garanzia dell'utilizzo su 12 mesi con almeno 4 prestazioni programmate mensili, così ripartite nelle diverse DDTT: DT1 n.44, DT2 n.22, DT3 n.28, DT4 n.28, DT5 n.8, DT6 n.36, DT7 n.8, DT8 n.18, DT9 n.8 con il coinvolgimento delle RSA per la gestione dei trasferimenti interni ai singoli Tronchi;
- la possibilità per il personale part time assunto a tempo indeterminato di richiedere l'incremento delle sue prestazioni minime garantite secondo il seguente schema: da PT 880 ore annue a PT 80 ore mensili; da PT 960 ore annue (o 968 ore) a PT 88 ore mensili; da PT compresi tra 1092 e 1176 ore annue a PT 104 ore mensili; da PT 80 ore mensili a PT 88 ore mensili; da PT 88 ore mensili a PT 96 ore mensili; da PT 96 ore mensili a PT 104 ore mensili; da PT 104 ore mensili a PT 112 ore mensili;

questa opzione andrà esercitata dal 1° al 15 settembre, e decorrerà dal 1° ottobre 2023, ed eventuali residui di ore derivanti da mancate richieste verranno utilizzati a livello di singola unità produttiva per effettuare ulteriori interventi di incremento/stabilizzazione;

- verifica, a livello nazionale, entro la prima metà di settembre 2023, delle domande di trasferimento di esattori tra le diverse direzioni di tronco e contestuale attivazione di un tavolo di verifica trimestrale, a livello di unità produttiva, finalizzato a garantire la copertura, fino a tutto il 2024, dei 1100 FTE;
- si riconferma, fino a tutto il 2024, sia l'attuale sistema di incentivazione all'esodo per il personale di Esazione, sia la possibilità di utilizzare i CTD per accompagnare la sperimentazione;
- per il personale impiegato nei turni notturni nelle stazioni a presidio multiplo, verrà riconosciuta, dal 1° ottobre, un'indennità pari a euro 15.00 a prestazione, corrisposta anche in caso di ferie;
- avvio di un confronto coerente con il nuovo modello organizzativo, per analizzare gli sviluppi della figura professionale di Supporto logistico Esazione, con l'impegno di adeguare gli attuali livelli di servizio, attraverso una puntuale analisi a livello di singola Unità Produttiva.
- quale ulteriore supporto al nuovo modello, si è convenuto sull'inserimento di almeno 40 unità FTE a tempo indeterminato, aggiuntive rispetto alle dotazioni organiche definite e/o in via di definizione nei settori operativi delle diverse DDTT; queste verranno individuate nelle diverse DDTT in relazione all'implementazione degli ausiliari alla viabilità nei turni notturni, al potenziamento del Centro Radio Informativo, al potenziamento degli impianti anche in riferimento al presidio notturno dei CEM, all'implementazione delle postazioni MCR; *anche in questo caso verrà garantita la precedenza di personale stagionale e/o proveniente da altre Società del gruppo se in possesso dei requisiti necessari;*
- ulteriore impulso e maggiore attenzione al percorso formativo e di addestramento dell'EOS, (figura centrale nel nuovo modello organizzativo) al fine di ottenere in tutte le DDTT la certificazione di idoneità per tutto il personale entro il 2023;
- nell'ambito del confronto previsto dall'articolo 19 del CCNL, inerente alla Classificazione del personale, si è convenuto di riconoscere il parametro intermedio superiore ai Gestori di Tratta e agli OCRI, per i primi in relazione alla gestione degli interventi dell'EOS, per i secondi a seguito dell'implementazione delle attività di monitoraggio delle gallerie e della diversa gestione dei TE; le Parti avvieranno uno specifico confronto sulla possibile individuazione di altre figure professionali.

Le Organizzazioni Sindacali, ben consapevoli delle difficoltà che potrebbero derivare dallo sviluppo del nuovo modello di esazione, rispetto alle quali, oltre a richiamare eventuali responsabilità aziendali, non possono esimersi dal richiamare anche le responsabilità del MIT il quale, oltre ad aver rimandato in modo "pilatesco", con la nota 0015891 del 8 giugno 2021, la questione del presidio alle parti aveva, con tutta evidenza, dato parere favorevole, in sede di approvazione del PEF quinquennale legato all'accordo transattivo con ASPI, alla graduale "desertificazione" dei caselli; corre l'obbligo di ricordare che in altre concessioni si passerà al modello free-flow.

La scelta fatta a suo tempo dalle OOSS, che le medesime hanno deciso di riconfermare, con tutte le difficoltà e i dubbi del caso, è quella di "governare" il processo, trasformando l'occupazione in azienda, dando comunque risposte al bacino dei precari: da questo punto di vista l'assunzione di 200 PT, di ulteriori 40 FTE nei settori operativi e l'incremento delle prestazioni di tutti i PT già presenti in azienda, con l'introduzione di un adeguamento automatico degli organici su base trimestrale, rappresenta una risposta forte, soprattutto in questi periodi in cui la precarietà sta dilagando in tutto il paese.

Le Parti hanno poi siglato una importante intesa riguardante la gestione dell'emergenza caldo e del rischio di ipertermia in alcune lavorazioni fatte sul nastro autostradale, nonché un accordo inerente ai temi che dovranno essere affrontati a partire da settembre, quali: verifica della Riorganizzazione del COS rispetto a quanto previsto dall'accordo del 24 febbraio 2022; convocazione della Commissione RUP/DL, entro la metà di settembre, sui temi citati nella nota delle OOSS del 13 luglio u.s.; verifica e conseguente determinazione degli organici dei settori operativi delle singole DD.TT., in relazione a quanto previsto dalle singole intese nazionali, finalizzata alla stabilizzazione delle attività e degli organici conseguenti; verifica delle procedure operative afferenti il comparto Esercizio, anche in relazione alla sperimentazione della Safety Car e al protocollo siglato con la Polizia Stradale; verifica dell'evoluzione del piano industriale di Free to X; adeguamento accordo sui congedi parentali; applicazione della norma relativa agli scatti di anzianità a tutto il personale già impiegato con contratto a tempo determinato; definizione della base di calcolo del TFR; utilizzo del welfare derivante dal rinnovo del CCNL.

Si riconferma, infine, l'impegno aziendale rispetto all'assunzione dei familiari dei dipendenti deceduti.