

VERBALE DI INCONTRO

In data 19 dicembre 2023 si sono incontrati

- Aspi, rappresentate da Antonio Cavallera, Marco Micaroni, Federico Odone
- Le Segreterie nazionali di FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA', nelle persone di Giorgia D'Errico, Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Paolo Collini, Roberto Moroni, Mario Germani

Nel corso dell'incontro odierno, la Società ha rappresentato che il contesto in cui il Gruppo Aspi opera è in forte e continua evoluzione e, correlatamente, impone costantemente la definizione di nuovi obiettivi e strategie aziendali.

Nel descritto contesto, il Gruppo Aspi ha deciso di implementare un piano di riorganizzazione delle attività e delle mission assegnate a diverse società del Gruppo.

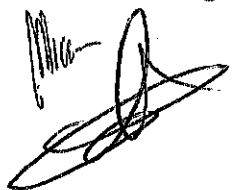
Con specifico riferimento ad ASPI, l'implementazione del descritto piano di riorganizzazione sarà funzionale a consentire alla società di efficientare i suoi processi di business a valle del percorso di digitalizzazione e trasformazione tecnologica in corso di definizione e di ulteriore spinta. Più in particolare, i processi toccati dagli ulteriori interventi di processo riguarderanno i dipendenti collocati nelle Direzioni Generali di Roma e Firenze, ad esclusione di alcune unità organizzative funzionali all'implementazione del piano degli investimenti.

Per quanto riguarda le posizioni amministrative delle Direzioni di Tronco, e quindi alcune specifiche unità organizzative di staff che non riguardano il mondo delle operations, le parti valuteranno congiuntamente la possibilità di inserire nel piano di incentivazione all'esodo c.d. "isopensione" i lavoratori che rientrino nei perimetri sopra evidenziati, una volta verificato lo stato dell'arte realizzativo dei processi di efficientamento e di digitalizzazione che consentano l'uscita anticipata di tale personale.

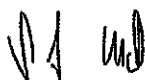
L'implementazione dello sviluppo della tecnologia e della digitalizzazione, correlatamente all'efficientamento dei processi aziendali, determinerà nella sua fase iniziale un impatto sulle risorse attualmente occupate indicando un efficientamento delle stesse ed una conseguente eccedenza di personale in alcune specifiche funzioni aziendali.

Per consentire quindi la compiuta e corretta implementazione del piano di riorganizzazione aziendale, la società ha manifestato la propria intenzione di ricorrere a strumenti di ammortizzatore sociale previsti dal vigente ordinamento legislativo e che consentano una uscita anticipata dal lavoro senza traumi per i lavoratori e le lavoratrici. Tra i predetti strumenti, in particolare, la Società ha individuato lo strumento (cd. "Isopensione") di cui all'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92 come modificato dall'articolo 34, comma 54, lettere b) e c) del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179 (convertito in legge n. 221 del 17 dicembre 2012), fermo restando che tempi, modalità e condizioni per il ricorso al predetto strumento saranno oggetto di discussione una volta che il piano di riorganizzazione sarà compiutamente implementato e, conseguentemente, sarà definito il numero delle risorse potenzialmente interessate.

Per favorire l'adesione del personale interessato, visto l'accesso su base volontaria, allo strumento cd. Isopensione, viene messo a punto un piano di incentivazione all'esodo, così come previsto dalla tabella A allegata al presente accordo.



GD



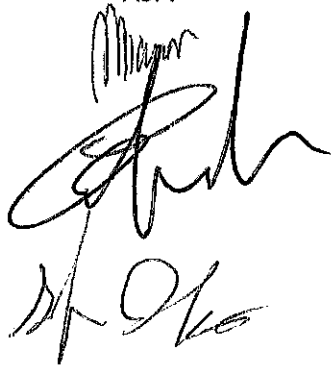
Collini

In coerenza con lo sviluppo del piano di riorganizzazione, le uscite del personale verranno realizzate orientativamente in due finestre, una nel luglio 2024 e una nel luglio 2025.

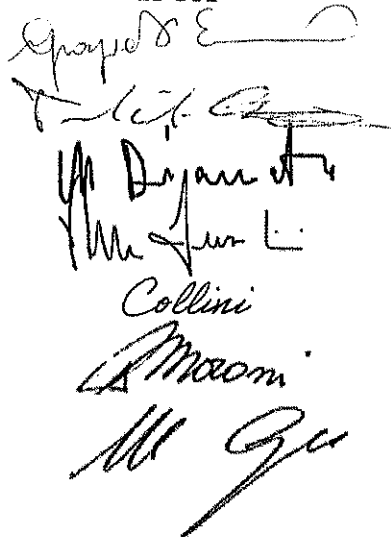
Al fine di monitorare il processo di uscita anticipata del personale e di verificarne l'impatto sia rispetto all'organizzazione del lavoro, sia ai carichi di lavoro del personale in forza, saranno attivati appositi incontri tra le Parti.

In ogni caso, qualora non si dovessero raggiungere i risultati attesi in termini di adesione, non verranno effettuati altri interventi di riduzione del personale che non prevedano la volontarietà del dipendente.

ASPI



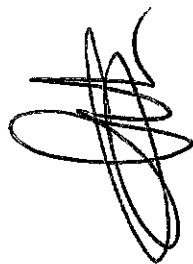
Le OSL



Collini
Maom
M Gu

IPOTESI tabella di riferimento per importo Incentivi funzionali al Contratto di Isopensione

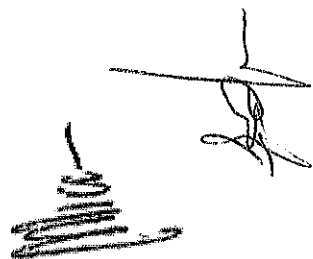
ANNI RESIDUI PER RAGGIUNGIMENTO 1° REQUISITO PENSIONISTICO	LIVELLO C	LIVELLO B1	LIVELLO B	LIVELLO A1	LIVELLO A
7	35.000 €	37.000 €	39.000 €	41.000 €	43.000 €
6	30.000 €	32.000 €	34.000 €	36.000 €	38.000 €
5	25.000 €	27.000 €	29.000 €	31.000 €	33.000 €
4	20.000 €	22.000 €	24.000 €	26.000 €	28.000 €
3	15.000 €	16.000 €	17.000 €	19.000 €	20.000 €
2	7.000 €	8.000 €	9.000 €	10.000 €	11.000 €
1	3.000 €	4.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €



La Marmora 

Collini





GD

VR

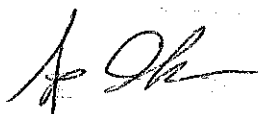
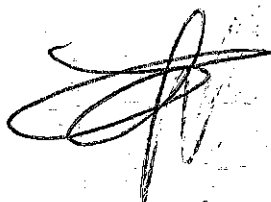
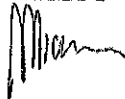
VERBALE DI INCONTRO

Con riferimento al verbale di incontro del 19 dicembre 2023, si conferma che le funzioni/unità organizzative oggetto di riorganizzazione e conseguentemente dell'Isopensione ASPI sono tutte tranne quelle relative all'implementazione del piano degli investimenti.

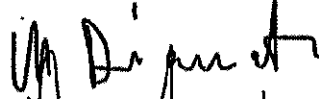
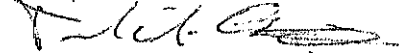
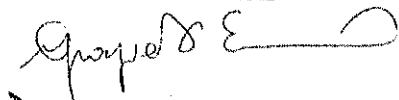
Complessivamente, l'elenco del personale potenzialmente interessato al piano di uscite con lo strumento di Isopensione è pari a 145 unità.

Roma, 19 dicembre 2023

ASPI



Le OSL



Collini

