

Segreterie Nazionali

“Siglato l’accordo inerente al piano industriale e al contratto integrativo aziendale di ASPI”

Roma, 5 dicembre 2024

Questa notte, dopo un lungo percorso di negoziazione iniziato nei primi mesi dell’anno, è stato siglato con la Direzione aziendale di ASPI un importante accordo che, da un lato, consente di continuare nel percorso di accompagnamento della trasformazione dell’organizzazione del lavoro in azienda, con particolare riferimento al comparto Esazione e, dall’altro lato, consente di implementare ulteriormente il già avanzato sistema di contrattazione di secondo livello e di welfare aziendale.

Innanzitutto, va ringraziata la delegazione sindacale che, in questi mesi, non ha mai fatto mancare il proprio apporto, sia in presenza che in collegamento da remoto, e che, anche nella lunga giornata di ieri, conclusasi alle 2 di questa mattina, ha garantito la partecipazione massiva nelle due modalità.

Inoltre, va sottolineata l’importanza dell’unitarietà sindacale e della piena convergenza di intenti, mai come questa volta riconfermatasi nell’ambito di una trattativa complicata e complessa.

PIANO INDUSTRIALE

Riguardo agli aspetti legati al piano industriale, l’accordo sottoscritto va considerato come un accordo quadro politico, che ne stabilisce i principi cardine e ne delinea il campo di intervento nei diversi settori operativi. L’accordo assegna alle tre Commissioni Tecniche nazionali (Esazione, Esercizio e Impianti) un ruolo centrale nella definizione delle modalità operative nel comparto Esazione e nell’applicazione dei nuovi modelli organizzativi di Esercizio e Impianti nelle nove Direzioni di Tronco.

Altrettanto importante sarà il ruolo delle Rappresentanze Sindacali a livello di unità produttiva.

Per quanto riguarda la trasformazione del Comparto **Esazione**, questa verrà accompagnata con la graduale implementazione del non presidio nei turni diurni, per un massimo di 54 stazioni nell’arco del 2025, con la graduale riduzione del personale esattoriale, esclusivamente con uscite o ricollocazioni volontarie, il cui organico minimo si attesterà in 900 FTE per il 2025 e 800 FTE per il 2026; qualora si dovesse scendere sotto queste due soglie l’azienda procederà con l’incremento delle prestazioni minime dei part time e/o con trasformazioni in FT/FTH. Il piano di uscite volontarie verrà supportato da un sistema di incentivazione all’esodo.

Inoltre, a supporto della transizione verso il nuovo modello di esazione, nonché quale bacino utile per le ricollocazioni, verrà istituito un sistema di assistenza all’utenza di backoffice, utile a supportare l’utenza nelle diverse problematiche legate al pagamento del pedaggio. Contrariamente a quanto voluto inizialmente dall’Azienda, verrà mantenuta all’interno la gestione delle casse automatiche (quelle ad oggi non esternalizzate) e verrà implementato il ruolo del Supporto Logistico all’interno del nuovo modello, uniformando anche il livello di inquadramento (C Plus) a seguito del conseguimento della piena interoperabilità con l’EOS.

A compensazione delle potenziali uscite nel biennio 2025-2026 in Esazione, si è convenuto sull’assunzione di 80 FTE nei Comparti **Esercizio** (Operatori Esercizio, OCRI e Assistenti alla Viabilità) e **Impianti**, aggiuntivi agli organici tecnici e al netto dell’inserimento dei 40 FTE derivante dal precedente accordo nazionale, nonché nell’implementazione delle attività manutentive svolte da Giovia per ASPI, recuperando anche le attività ad

oggi in appalto, prevedendo l'assunzione, in arco di piano, di 202 FTE, per un totale di **nuove assunzioni pari a 282 FTE**, rispetto alle quali è riconfermata la priorità per il personale precario presente nelle graduatorie stagionali in possesso dei requisiti. Gli organici definiti nell'intesa saranno soggetti a turnover. Riguardo a Giovia, entro il 20 dicembre verrà sottoscritta una specifica intesa relativa alla sua confluenza che determinerà il conseguente passaggio di tutto il personale, presente e futuro, nel CCNL di filiera.

Riguardo all'Esercizio, si avvierà la transizione verso il nuovo modello organizzativo presentato dall'azienda, all'interno del quale, ferma restando l'unicità della figura dell'Operatore dell'Esercizio, si procederà da un lato al potenziamento della viabilità e delle altre figure ad essa connesse (OCRI e Assistenti alla Viabilità), dall'altro alla ottimizzazione delle squadre manutentive (MOR), che concentreranno la loro attività sulle 14 lavorazioni individuate nell'accordo; la transizione verso il nuovo modello organizzativo sarà accompagnata da una serie di incontri tecnici sia a livello nazionale, sia a livello locale. Fermo restando che solo le nuove assunzioni verranno effettuate esclusivamente con orario a turno e nell'ambito di sedi di lavoro funzionali al nuovo progetto, agli attuali Operatori con orario a giornata verranno garantite le attuali sedi di lavori e relativi orari; eventuali cambiamenti potranno essere fatti esclusivamente su base volontaria e con il riconoscimento di un incentivo economico.

Anche rispetto agli Impianti vi sarà la transizione verso il nuovo modello il quale, oltre alla revisione dell'organizzazione del lavoro e dei ruoli, che prevede una separazione netta tra attività di ripristino e di laboratorio dalle attività di manutenzione preventiva/predittiva e dalle attività di supporto alla realizzazione del piano di investimenti, nonché una opportunità di crescita professionale e di specializzazione per il personale, vede anche la creazione di una struttura dedicata alla gestione delle gallerie e/o delle corsie dinamiche, nonché il conseguimento della copertura H24 dei CEM in tutta Italia.

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

A supporto del processo di trasformazione e quale elemento di scambio “politico” rispetto all'intervento in Esazione, anche in relazione all'impegno assunto dalle aziende in occasione della firma dell'accordo di rinnovo del CCNL, nonché coerentemente con quanto contenuto nella piattaforma delle OOS per il rinnovo del II livello, si è convenuto di sperimentare, nel corso del 2025, con modalità ancora da definire, la sperimentazione della riduzione di orario di lavoro a **36 ore settimanali**, partendo da una suddivisione del personale in tre macro-gruppi: personale non turnista delle due Direzioni Generali; personale non turnista delle Direzioni di Tronco; personale turnista (tutto). Nel corso dei primi tre mesi dell'anno le Parti si incontreranno per stabilire le modalità con cui conseguire la riduzione, partendo dall'analisi delle specificità di ognuno dei tre gruppi, rispetto all'attuale di orario di lavoro, alle eventuali necessità tecnico-organizzative dell'azienda, al livello di compartecipazione del dipendente e, infine, all'inizio e alla durata della sperimentazione.

SECONDO LIVELLO E WELFARE

A tale proposito si è convenuto, in primis, di raccogliere tutti gli accordi e le prassi in uso in azienda, al fine di definire un “TESTO UNICO SULLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO E SUL WELFARE AZIENDALE”.

Nel richiamare quanto già fatto nei mesi scorsi (la quantificazione PDR 2023, pagamento 2024; la definizione PDR 2024, erogazione 2025; l'incremento del Ticket Restaurant a 8 euro; il miglioramento normativa FTH; il congelamento dell'importo del PEP), è stato implementato il sistema di welfare mediante i seguenti interventi:

- **VIACARD** – data la loro eliminazione l'importo corrispondente, pari a 100 euro, verrà caricato sulla piattaforma welfare a gennaio 2025;
- **WELFARE CCNL** – l'importo di 360 euro annui derivante dal CCNL in futuro verrà riconosciuto al personale part time per intero, quindi senza proporzionamento in funzione del ridotto orario di

lavoro;

- **PERMESSI** – dal 1° gennaio 2025 verranno riconosciuti i seguenti nuovi permessi:
 - ✓ **«Permesso inserimento nido/infanzia»:** 8 ore/anno di permesso retribuito da utilizzare la prima settimana di inserimento dei figli al nido, alla scuola materna ed alla scuola primaria (1 gg di permesso retribuito per il personale turnista);
 - ✓ **«Permesso terapia DSA»:** 8 ore/anno di permesso retribuito per genitori con figli con DSA per terapie specifiche (1 gg di permesso per il personale turnista);
 - ✓ **«Permesso esame figli»:** 1 giorno di permesso retribuito in occasione della laurea, diploma e licenza media dei figli;
 - ✓ **«Permesso cura genitori»:** 1 giorno di permesso retribuito/anno per assistenza e cura di genitori anziani (ove non ricorrano i presupposti per legge 104);
 - ✓ **«Permesso nonni»:** 1 giorno di permesso retribuito per nascita nipoti;
 - ✓ **«Permesso decesso affini 1° grado»:** estensione del riconoscimento dei permessi ex L. 53/2000 ai casi di decesso/grave infermità degli affini di 1° grado (es: suoceri/suocere);
 - ✓ **«Permesso corso parto»:** permesso retribuito, per un massimo di 8 ore, per la frequentazione di corsi di preparazione al parto;
 - ✓ **«congedo di paternità»:** + 8 gg permesso per arrivare ad un totale di 20gg (10 obbligatori per legge + 10 gg ASPI), includendo anche le coppie omogenitoriali, indipendentemente dal genere;
 - ✓ **«Permesso malattia bambino»:** +2 gg retribuiti al 100% per malattia bambino fino ai 12 anni;
 - ✓ **«Permesso volontariato»:** 2 giorno/anno di permesso retribuito per volontariato con associazioni certificate;
 - ✓ **«Permesso dismenorrea»:** 3 giorni di permesso retribuito/anno.
 - ✓ **«Year off»:** fino a 1 anno di aspettativa non retribuitiva con diritto di conservazione del posto per dipendenti under 40 (una volta nel corso della carriera professionale);
- **ASILO NIDO** – dal 1° gennaio 2025, viene istituito un contributo per l'asilo nido, pari a 50€/mese a partire dal/la 2° figlio/a e di 100€/mese dal/la 3° figlio/a in poi, previa esibizione di certificato di iscrizione.

Sul tema del **Raggiungimento del Posto di Lavoro** il confronto riprenderà nei primi mesi del 2025.

Nel complesso, ferma restando la consapevolezza che le Organizzazioni Sindacali hanno rispetto alla delicatezza e alla complessità del processo di trasformazione in atto, e all'impatto che questo sta avendo progressivamente su un comparto "storico e centrale" quale è l'Esazione, le medesime non possono non esprimere la soddisfazione con cui le Parti stanno responsabilmente accompagnando la transizione, cercando di determinare determinando le migliori e possibili condizioni al fine di mantenere una tenuta occupazionale complessiva e migliorando, nel contempo, le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti, in termini di conciliazione, di welfare, economici.

Le Segreterie Nazionali