

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 5 dicembre 2024 si sono incontrate:

- la Società Autostrade per l'Italia, rappresentata da Antonio Cavallera, Marco Micaroni, Stefania D'Alessandro, Federico Odone, Roberto Marra
- le Segreterie Nazionali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA', rappresentate da Elisa Gigliarelli, Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella, Mario Germani, congiuntamente alle strutture territoriali e alle RSA

PREMESSE GENERALI

Il presente Accordo chiude un percorso negoziale che ha visto le Parti lavorare negli ultimi mesi su diversi fronti, muovendosi sempre nell'ottica di un modello partecipativo che da alcuni anni vede un confronto preventivo e costruttivo sulla vita della società, utile a gestire congiuntamente il profondo cambiamento aziendale derivante dai processi di trasformazione tecnologica e digitale, sempre attenti a coniugare le esigenze di conciliazione vita-lavoro con quelle della produzione e dell'efficienza societaria, nonché a favorire la crescita professionale in Azienda.

Da un lato la trattativa ha mosso i suoi passi attenta alle esigenze rappresentate dalla piattaforma sindacale relativa alla contrattazione di secondo livello 2024 – 2026, anche in relazione alla necessità di valorizzare e apprezzare adeguatamente il contributo fornito dalle lavoratrici e dai lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali, dall'altro alla necessità di confrontarsi sull'evolversi di modelli organizzativi che necessariamente devono tener presente gli sviluppi di nuovi sistemi di pagamento e dei nuovi sistemi tecnologici, nonché di nuovi modi di lavorare, in un sistema di innovazioni passate e future che vedranno una radicale trasformazione del pedaggiamento autostradale.

L'esigibilità complessiva della presente intesa è strettamente correlata allo sviluppo di tutti i punti toccati nell'Accordo, strettamente interconnessi, che in sintesi possono così essere riassunti:

- la chiusura della contrattazione di secondo livello, che fa seguito ai vari Accordi realizzati sul punto da specifiche intese già realizzate negli scorsi mesi e che sono parte integrante della strategia sottesa all'odierno Verbale di

72

Accordo, che prevede un percorso inclusivo che parte dalle esigenze delle persone;

- la definizione di un "Testo Unico" relativo all'intero sistema della contrattazione collettiva di 2° livello e del welfare aziendale;
- la sperimentazione di una nuova modulazione dell'orario di lavoro che riguarda sia il mondo operativo (turnisti e non) che quello dei non turnisti delle due Direzioni Generali, con differenti modalità di intervento, nella logica di attenzione alle esigenze di vita privata di tutto il personale, garantendo al contempo la necessità di confermare e migliorare gli attuali livelli di produttività ed efficienza;
- un nuovo modello organizzativo per la linea Impianti;
- un rafforzamento del settore Viabilità;
- una chiara definizione del perimetro di attività di Manutenzione che resteranno nel perimetro ASPI perché ad alto valore aggiunto;
- lo sviluppo del business GIOVIA anche verso servizi di manutenzione, in coerenza con quanto stabilito dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ottica di sviluppo della "filiera";
- il proseguimento del nuovo modello Esazione, che, in relazione al sempre più marcato spostamento verso modalità di pagamento elettronici ed innovativi e alla necessità di gestire anticipatamente gli sviluppi dei nuovi sistemi di pagamento per evitare effetti traumatici sul personale, prevede la sperimentazione di forme di non presidio anche nei turni di lavoro diurni.

La realizzazione concreta della presente intesa, con particolare riferimento ai comparti operativi, vedrà le Parti impegnate ad effettuare puntuali e periodiche verifiche in corso d'opera.

Infine, le Parti si danno atto che l'intesa oggi raggiunta rappresenta un ulteriore importante tassello della nuova visione del Gruppo come un fondamentale operatore della mobilità integrata e sostenibile e di quanto nello sviluppo di questa visione sia stato e sia necessario mantenere un approccio partecipativo e di visione complessiva, nell'ottica di gestire in tempo tutte le questioni e le ricadute, anche occupazionali, derivanti dalle nuove tecnologie.

70

RV

LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Nel corso del 2024, nelle more della definizione del presente Accordo, le Parti hanno già realizzato diverse intese che hanno permesso di migliorare il welfare aziendale e dare risposte concrete alle lavoratrici e ai lavoratori.

Tra questi, per la loro rilevanza,

- gli Accordi del 10 aprile e 23 aprile 2024, che hanno rispettivamente consuntivato gli importi del Premio di Produttività 2023 (anno di erogazione 2024) e stabilito il meccanismo e gli indicatori del Premio di Risultato che sarà erogato nel 2025;
- le intese del 18 giugno 2024, relative al rinnovo della polizza sanitaria e all'incremento del *ticket restaurant*;
- l'Accordo dell'8 ottobre 2024 che definisce condizioni di miglior favore per il personale cd. "FTH"
- l'Accordo dell'8 ottobre 2024 relativo al P.E.P.

che fanno parte integrante del rinnovo della contrattazione di 2° livello di ASPI per il triennio 2024 – 2026.

Con la presente intesa le Parti concordano una serie di ulteriori innovativi interventi, per continuare a migliorare un sistema di welfare aziendale che sia particolarmente attento alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nell'ottica di garantire quella conciliazione vita - lavoro che rappresenta uno dei principali obiettivi e linee guida anche per il prossimo futuro. L'obiettivo strategico delle Parti è continuare a sviluppare un concetto di ambiente inclusivo e attento alle diversità di ogni tipo, in continuità con quanto già proficuamente realizzato in ordine ai temi di contrasto alla violenza e alle molestie, anche di genere, parità uomo-donna, sportelli ascolto antimolestie e psicologico.

Quanto concordato ha l'obiettivo di creare un welfare "personalizzato" per le diverse categorie di lavoratori e di generazioni, attenti alle varie esigenze che mutano anche secondo le età dei dipendenti.

Particolarmente innovativa risulta essere la sperimentazione di una nuova modulazione dell'orario di lavoro, che si muove in coerenza con le prospettive fissate dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, anche perché riguarda, con



diverse modalità, sia il personale di “staff” che quello operativo (turnista e non turnista), salvaguardando il necessario presidio della rete.

LA SPERIMENTAZIONE DELLA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

La sperimentazione di un nuovo modello organizzativo che prevede, a regime, una riduzione dell'orario di lavoro, che si attesterà a 36 ore settimanali per tutto il personale, a parità di condizioni economiche, passa necessariamente da un modello organizzativo che tenga conto delle necessarie differenziazioni tra il personale non turnista delle sedi delle Direzioni di Roma e Firenze e quello non turnista e turnista delle Direzioni di Tronco. In particolare, tenendo conto delle differenze in partenza degli orari delle diverse tipologie di personale:

- per il personale non turnista delle Direzioni Generali di Roma e Firenze, la nuova organizzazione settimanale del lavoro e dell'orario passerà anche attraverso l'utilizzo di quota parte delle spettanze individuali del lavoratore;
- per il restante personale la riduzione dell'orario di lavoro passerà anche attraverso l'incremento delle spettanze individuali, senza la compartecipazione del dipendente.

Le Parti si incontreranno entro il mese di febbraio 2025 per definire l'articolazione della nuova organizzazione del lavoro, sia in ordine alla durata della sperimentazione sia alla collocazione temporale della stessa nel 2025.



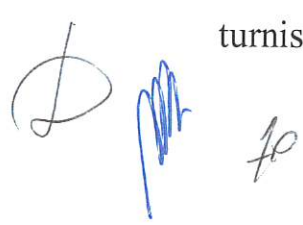
PERMESSI

Ad integrazione di quanto già esistente, le Parti condividono che, a partire dal 1° gennaio 2025, saranno esigibili, con le modalità sotto specificate, 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 d'infanzia 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 giorni/anno di permesso retribuito per volontariato svolto 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).

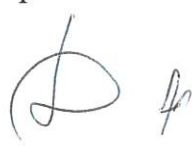
ASILO NIDO

A far data dal 1° gennaio 2025, viene istituito un contributo «asilo nido»: a fronte di una specifica certificazione dell'iscrizione, il contributo sarà pari a 50€/mese a partire dal/la 2° figlio/a e di 100€/mese dal/la 3° figlio/a in poi: l'importo sarà erogato fino al compimento del 3° anno del bambino o bambina. Tale importo non è cumulativo con altre iniziative aziendali relative alla medesima fattispecie.

L'Azienda, di concerto con le OO.SS., si impegna a implementare il sistema di convenzioni in tutte le Unità Produttive.

VIACARD

Anche nell'ottica di implementare la piattaforma welfare messa a disposizione dei lavoratori e tenuto conto che le tessere viacard non saranno più prodotte, la corrispondente somma oggi erogata nelle 4 tessere a scalare, pari a euro 100





complessivi, sarà spostata verso la piattaforma sopra citata, con decorrenza gennaio 2025 a titolo definitivo e strutturale a titolo di *fringe benefit*.

WELFARE

Dal 1° gennaio 2025 l'importo erogato a titolo di Welfare pari a € 360 annui, derivante dal vigente CCNL di settore, sarà erogato in misura intera anche al personale con orario part-time, con le stesse modalità.

RPL

Le parti si incontreranno entro i primi mesi del 2025 per valutare la risposta attesa da parte del Concedente per assumere le determinazioni del caso.

IL TESTO UNICO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO E DEL WELFARE AZIENDALE

Con l'obiettivo di dare la più ampia evidenza possibile a tutto il personale della contrattazione di 2° livello e del sistema di welfare aziendale, attualmente frammentato in molteplici intese ed iniziative e non completamente conosciuto da tutti i dipendenti, le parti condividono l'impegno di incontrarsi e definire, entro marzo 2025, il "Testo Unico del Contratto Integrativo e del welfare aziendale".

La definizione del Documento consentirà, tra l'altro, di contrattualizzare e condividere tra azienda e sindacato alcune delle iniziative derivanti da decisioni aziendali.

.....

Con la presente intesa, fermo rimanendo la necessità condivisa di rivedere nei primi mesi del prossimo anno gli importi, gli indicatori, i criteri di erogazione del nuovo futuro Premio di Produttività (anno di erogazione: a partire dal 2026) le parti si danno atto di aver concluso la negoziazione relativa al Contratto Integrativo della società, arrivando alla definizione di un Accordo integrativo che accompagni la trasformazione della società sia in un'ottica di azioni e provvedimenti concreti di conciliazione vita-lavoro e di ambienti inclusivi sia in termini di efficienza e produttività aziendale.

RA







fo

UO

VJ

mg

Colli 

LA RIORGANIZZAZIONE DEI SETTORI OPERATIVI

IMPIANTI

Il settore degli Impianti rappresenta un comparto strategico per l'evoluzione autostradale verso un'esperienza di viaggio ancora più sicura e confortevole per il cliente.

In tale ottica la Direzione Aziendale ha presentato in data 17 luglio 2024 un nuovo modello organizzativo (in allegato) che le parti hanno condiviso essere una base importante per migliorare la qualità del servizio e l'efficienza; tra i punti principali su cui baserà la nuova organizzazione del lavoro, un aspetto rilevante è rappresentato dalla creazione delle aree specialistiche (gallerie, corsie dinamiche), dal graduale sviluppo verso un sistema molto focalizzato sulla professionalità, sulla specializzazione e meno sulla polifunzionalità degli addetti, su una nuova organizzazione dei laboratori e il potenziamento dei CEM.

Un punto specifico del nuovo Piano Industriale è rappresentato dal massiccio piano di investimenti previsto nel settore nell'arco dell'intero piano: così come illustrato nel documento aziendale sopracitato, il più alto impatto in termini impiantistici sarà rappresentato dall'installazione di migliaia di telecamere, di piste per videotolling, dall'adeguamento degli impianti di gallerie e di nuovi impianti per il tracciamento dei mezzi.

Le Parti hanno istituito una Commissione Tecnica Impianti che accompagni il percorso di trasformazione, che si è già riunita in un primo incontro; nelle prossime settimane la Commissione proseguirà i suoi lavori andando ad analizzare e concordare la messa a terra del nuovo modello organizzativo in ogni Direzione di Tronco, anche in relazione ad eventuali ricadute sui carichi di lavoro, nuove figure professionali e sugli organici, nonché il nuovo sistema applicativo *Management Asset Road System* (MARS).

Le Parti, a partire da aprile 2025, avvieranno un percorso di monitoraggio e verifica periodica sulla nuova organizzazione del lavoro, anche in riferimento alle sue ricadute sul personale e sulla crescita professionale dei lavoratori.

In relazione a quanto sopra riportato, le Parti, a livello di Unità Produttiva, definiranno l'implementazione del turno notturno del CEM ove non presente.

ESERCIZIO

Le Parti concordano sulla necessità di un'attenta analisi mirata ad incrementare e valorizzare il ruolo centrale ed esclusivo dell'attuale servizio viabilità, che rappresenta uno degli aspetti più importanti della sicurezza del viaggio e della qualità verso il cliente autostradale. Nell'ambito quindi di quanto stabilito al punto "Politica degli Organici" del presente Accordo, a livello di singola DT, azienda e sindacato stabiliranno le soluzioni più efficaci per migliorare ulteriormente la viabilità, anche attraverso l'aumento del numero dei lavoratori a presidio del traffico, nonché mediante la possibile revisione dell'attuale configurazione delle tratte di competenza. In ogni caso verranno effettuati specifici incontri a livello nazionale per verificare l'omogeneità del servizio erogato sull'intera rete di ASPI.

La Direzione aziendale ha poi presentato la revisione del modello organizzativo del servizio manutenzione, illustrato alle OSL con il documento presentato e discusso in data 11 luglio 2024 (in allegato). Si allega anche il documento di dettaglio delle 14 attività.

L'esperienza del precedente modello dimostra come sia necessaria una profonda modifica dell'organizzazione del servizio che, soprattutto in alcune precise zone della rete, con riferimento soprattutto a quelle metropolitane ma anche a quelle più in generale ad alta intensità di traffico, potrà prevedere più flessibilità, lavoro il sabato e la domenica, gestione delle attività anche nei turni notturni, anche secondo quanto viene regolarmente effettuato nell'ambito dei cantieri di investimento e ammodernamento della rete autostradale.

Quanto sopra sintetizzato, insieme alla necessità di ottimizzare le modalità di impiego degli Operatori di Esercizio e dei mezzi per le attività di manutenzione ordinaria, nonché per arrivare ad occupare il personale ASPI nella gestione di quelle attività specialistiche e tipiche del settore, che rappresentano un servizio di alta qualità e di massimo valore, hanno portato la società a definire le nuove linee guida del servizio:

- adozione di un modello "centralizzato" a livello di Direzione di Tronco con squadre di manutentori in posizioni baricentriche rispetto al perimetro di intervento;
- tutti gli Operatori dell'Esercizio, sia destinati al servizio viabilità che a quello della manutenzione, a regime, dovranno essere turnisti;
- le attività gestite dovranno avere la caratteristica di essere lavorazioni programmabili in cicli di lavorazioni e ad elevato valore aggiunto, per garantire a regime la loro sostenibilità.



Dopo un'attenta analisi e discussione, le Parti concordano quanto segue:

- i. fermo rimanendo il modello organizzativo sopra riassunto, agli attuali Operatori dell'Esercizio il cui orario di lavoro è oggi organizzato dal lunedì al venerdì in orario "d'ufficio", verranno mantenute le attuali condizioni in termini di orario e sede di lavoro. Tenendo conto però della necessità di addivenire quanto più rapidamente possibile al nuovo assetto organizzativo, su base volontaria, sarà proposto al personale una modifica del contratto da non turnisti a turnisti e una diversa sede di lavoro, anche attraverso una politica di incentivazione economica che prevede l'erogazione di euro 5.000 a titolo di incentivo per il cambio di orario e di ulteriori euro 5.000 per la modifica della sede del Centro Esercizio.
- ii. oltre alle 11 attività proposte dall'Azienda, così come illustrate nel documento sopra citato, il personale che sarà destinato al servizio manutenzione si occuperà anche delle: 1) buche a freddo, 2) della riparazione delle recinzioni delle reti, 3) salatura preventiva e assistenza per operazioni invernali. Inoltre, verrà incrementata l'attività relativa all'autospurgo.
- iii. nell'ambito di quanto stabilito nel punto "Politica degli Organici", anche al fine di realizzare quanto previsto al punto precedente, a livello di Unità Produttiva, le Parti si confronteranno per le conseguenti necessità di organico, anche in relazione ai cicli produttivi determinati dallo svolgimento di tutte le 14 attività.

La strategia complessiva condivisa tra le Parti, e manifestata concretamente con la sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di filiera sottoscritto nel luglio 2023, prevede che una parte delle attività manutentive che oggi sono gestite in ASPI (sia internamente che con contratti d'appalto), vengano gradualmente assorbite e spostate all'interno del Gruppo ASPI alla società Giovia. Questo rappresenta uno dei fondamentali tasselli dell'intero piano industriale e sarà costantemente monitorato in tutte le sue fasi, temporali e attuative, previste dal piano 2025-2029.

Il progetto complessivo è quello illustrato alle Organizzazioni sindacali nel documento presentato in data 18 giugno 2024, che rappresenta l'evoluzione di Giovia come nuovo operatore della manutenzione autostradale (in allegato).

Le attività gestite da Giovia devono essere accompagnate da processi organizzativi che determinino la sua autonomia operativa sia in termini di organici che di mezzi e strumenti necessari a svolgere le attività oggetto del piano secondo il cronoprogramma previsto dal piano.



Tutto l'impianto del presente accordo è quindi subordinato alla realizzazione dell'accordo di confluenza e di armonizzazione del CCLA di Giovia verso il nuovo contratto di filiera, che sarà sottoscritto entro il 20 dicembre 2024.

Le Parti hanno istituito una Commissione Tecnica Esercizio che accompagni il percorso di trasformazione, già riunita in un primo incontro; nelle prossime settimane la Commissione proseguirà i suoi lavori andando ad analizzare e concordare la messa a terra del nuovo modello organizzativo in ogni Direzione di Tronco, anche in relazione alle eventuali ricadute sui carichi di lavoro, sugli organici e le modalità operative.

ESAZIONE

La graduale sperimentazione realizzata negli ultimi anni di una diversa organizzazione del lavoro durante i turni notturni non ha evidenziato criticità rispetto ai criteri di qualità e sicurezza necessari a garantire il cliente autostradale.

Sulla base dei medesimi principi, le Parti intendono quindi sperimentare la prosecuzione dello spresidio realizzata nei turni notturni anche per quelli diurni, dove le condizioni del traffico e degli impianti di stazione lo permettano, senza impatti sul servizio.

La gradualità del progetto sarà realizzata con le seguenti modalità:

- ✓ 1° gennaio 2025: n. 24 stazioni;
 - ✓ 1° aprile 2025: ulteriori n. 20 stazioni;
 - ✓ 1° ottobre 2025: ulteriori n. 10 stazioni, per un totale complessivo massimo di n. 54 stazioni;
- 


Le 54 Stazioni sono quelle allegate al presente Accordo (*Allegato 1*).

Le prime 24 stazioni sono rappresentate nell'*Allegato 2*, parte integrante del presente Accordo; le Stazioni previste nei successivi step sopra riportati saranno oggetto di analisi successiva in appositi confronti da svolgersi in ogni Unità Produttiva entro il 15 febbraio 2025.



La scelta delle stazioni oggetto di spresidio diurno, analogamente a quanto già fatto della prima fase di spresidio notturno, si basa sostanzialmente sui seguenti obiettivi criteri: bassi volumi di traffico e bassa distanza chilometrica con la stazione adiacente quella non presidiata, che verrà gestita, per eventuali anomalie che si dovessero







AR

registrare, dall'esattore presente nella stazione limitrofa. Le Parti ritengono utile partire da una sperimentazione che comunque coinvolga, in modo uniforme, tutte le unità produttive.

In caso di eventuali problematiche non risolvibili in tali sedi, le stesse saranno prese in carico a livello nazionale, con l'obiettivo di rispettare le tempistiche di spresidio sopra definite.

Le Parti riconfermano integralmente le modalità operative, di cui agli Accordi nazionali del 25 ottobre 2021 e successivi inerenti allo spresidio notturno. Per la definizione delle modalità operative relative allo spresidio diurno verrà convocata la Commissione Nazionale Esazione per il prossimo 10 dicembre 2024.

In ogni caso andrà comunque salvaguardato l'esercizio del diritto di Sciopero del personale di Esazione.

La sperimentazione, a partire dal mese di gennaio 2025, inoltre, verrà gestita attraverso un confronto tecnico a livello di unità produttiva, al fine di verificare concretamente, per ogni singola stazione autostradale non presidiata, una serie di parametri oggettivi da monitorare. A solo titolo esemplificativo, il numero di anomalie registrate, il numero di interventi dell'esattore della stazione adiacente a quella non presidiata, i tempi di intervento dell'esattore per la gestione del cliente in caso di criticità, le causali delle anomalie.

Il confronto locale potrà eventualmente prevedere anche una discussione su una serie di aspetti tecnico-operativi legati alle peculiarità delle singole stazioni, anche in relazione al numero degli automatismi necessari.

L'evoluzione della sperimentazione viaggia di pari passo con quella tecnologica, non solo rispetto ai sistemi di pagamento ma anche agli strumenti di lavoro degli esattori EOS: tutto il personale sarà dotato di tablet di stazione, di varie app utili a gestire le varie problematiche, della formazione puntuale, adeguata, utile e necessaria ad approcciare un diverso tipo di lavoro, anche relativamente alla gestione delle casse automatiche delle stazioni. Relativamente alle casse automatiche, fermo restando l'attuale perimetro internalizzato, sulle stesse andranno ad operare EOS, Esattore e Supporto Logistico all'Esazione/Corrieri. Rispetto a questi ultimi, il modello organizzativo prevede l'intervento sulle casse automatiche anche singolarmente; a valle dei necessari percorsi formativi, anche relativi all'intervento sugli impianti e sulle casse automatiche, al Supporto Logistico all'Esazione/Corrieri verrà riconosciuto il parametro plus.

RS

MD

VD

MS

Colli

D

In corso di sperimentazione, verranno riviste anche tutte le modalità procedurali (chiavi di stazione, piani di manutenzione degli impianti di stazione, modalità di intervento nelle stazioni non presidiate, ecc.) che verranno analizzate e discusse a livello di confronto con le RSA di ciascuna unità produttiva.

La Direzione aziendale comunque conferma che, fino al 31 dicembre 2025, l'organico del personale esattoriale non potrà attestarsi sotto il numero minimo di 900 unità FTE; fin d'ora la società si impegna, fino al 31 dicembre 2026, a mantenere tale numero non al di sotto degli 800 FTE. Per garantire gli organici sopra descritti, con verifiche trimestrali a livello di singola Direzione di Tronco, potranno essere esclusivamente utilizzati i seguenti strumenti contrattuali: incremento delle prestazioni minime dei part-time e/o trasformazioni a full-time/FTH.

Esclusivamente per accompagnare la sperimentazione in modo efficace, nelle more della realizzazione concreta del piano di incentivazione all'esodo, dei percorsi di riconversione professionale verso altri comparti produttivi, dell'evolversi degli sviluppi tecnologici e dello spostamento ulteriore della clientela verso diverse forme di pagamento che non siano quelle "cash", le parti convengono sulla necessità di attivare un piano di assunzioni a tempo determinato per il periodo 2025/2026.

Consapevoli degli effetti a tendere del nuovo modello organizzativo - dettato dagli sviluppi tecnologici, dalle future modalità di corresponsione del pedaggio e dallo spostamento della clientela verso un approccio al pagamento digitale - scelta che le parti hanno deciso di compiere con gradualità e con attenzione ad evitare qualsiasi effetto traumatico sul personale, a partire dal 1° gennaio 2025 partirà uno specifico piano di incentivazione all'esodo del personale esattoriale, secondo i criteri e le somme definite dall'*Allegato 3* della presente intesa, parte integrante dell'accordo.

La verifica dei risultati del piano di incentivazione all'esodo saranno effettuati tra le parti entro il primo trimestre del 2025, per consentire alle stesse, se le uscite non fossero sufficienti, di analizzare e decidere ulteriori azioni gestionali, a partire da accelerazioni verso le riconversioni del personale, con particolare riferimento all'assistenza alla clientela, nonché ai comparti Impianti ed Esercizio.

L'Azienda, così come definito nei precedenti Accordi, si impegna a valutare prioritariamente l'assunzione del personale già impiegato a tempo determinato, presente nel bacino esattoriale della società, per tutte le future assunzioni, ivi comprese quelle in GIOVIA.

Infine, le Parti condividono sul rafforzamento di alcune attività di assistenza alla clientela, con particolare riferimento alla risposta scritta e di back office delle pratiche, che sarà attentamente analizzata nel corso dei prossimi incontri di monitoraggio, anche al fine di favorire gli esattori che oggi, per diversi motivi, non sono idonei al servizio e non rientrano nei piani di incentivazione all'esodo messi a punto dalla società, attraverso una specifica struttura organizzativa.

POLITICA DEGLI ORGANICI

Le parti convengono che la diminuzione degli organici esattoriali, necessari per far fronte ai cambiamenti tecnologici e dai nuovi sistemi di pagamento che pian piano verranno introdotti, gestiti con i numeri e le gradualità di cui al capitolo "Esazione" del presente accordo per evitare effetti traumatici sulle persone, possa venire parzialmente compensata con alcuni interventi tesi a garantire un rafforzamento della qualità del servizio alla clientela.

In quest'ottica, quindi, verranno garantite ulteriori assunzioni (+80 FTE) nei settori operativi (Esercizio, Impianti) aggiuntive rispetto agli organici tecnici, comprensive anche degli effetti derivanti dalla nuova rimodulazione dell'orario di lavoro, che sarà sperimentata nei prossimi mesi.

Le Parti si incontreranno entro i primi mesi del 2025 per definire la ripartizione degli 80 FTE per comparto e per Direzioni di Tronco.

In arco piano industriale Giovia, inoltre, sono stati anche previsti n. 202 ulteriori inserimenti FTE, che consentiranno, a regime, di portare il business della società, oltre che verso l'incremento delle sue normali attività produttive relative alle pulizie, anche verso lo sviluppo delle attività relative alla manutenzione. La possibile accelerazione del Piano Giovia sarà discussa dalle Parti in un apposito incontro.

La Direzione aziendale con il presente Accordo si impegna inoltre a mantenere gli organici dei comparti operativi Esercizio e Impianti, secondo quanto di seguito definito:

- entro il 31 maggio 2025 verranno finalizzati gli ultimi inserimenti derivanti dalle precedenti intese, nazionali e locali, in materia di politica degli organici;
- gli organici tecnici per lo svolgimento delle attività alla data odierna sono quelli rappresentati dai documenti in precedenza illustrati e consegnati alle OSL;
- più in dettaglio si fa riferimento alle 496 unità nel comparto Impianti (personale B e B1 su tratta, comprensivo anche del CEM) e alle 485 del

comparto Esercizio (figura professionale: Operatore dell'Esercizio), salvo verifica a livello di singola Direzione di Tronco;

- entro fine ottobre 2025 verranno realizzati almeno n. 30 inserimenti FTE nei comparti operativi oggetto della presente intesa, utili a realizzare quanto nella stessa definito; il nuovo organico rappresenterà il numero che l'azienda si impegna a mantenere nell'arco di vigenza della presente intesa;
- entro fine settembre 2026 verranno realizzati i restanti inserimenti FTE nei comparti operativi oggetto della presente intesa, utili a realizzare quanto nella stessa definito, costituendo il nuovo organico necessario a garantire il servizio nei comparti operativi.

Per il personale con limitazioni (i c.d. unità fuori organico, ovvero i lavoratori non idonei alle loro mansioni), infine, si concorda sulla necessità di definire un piano straordinario di ricollocazione e di incentivazione all'esodo.

LA DIREZIONE AZIENDALE



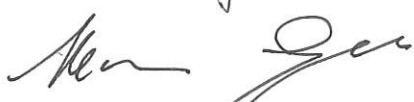




LE OSL









Allegato 1

Aut.	DT1	DT2	DT3	DT4	DT5	DT6	DT7	DT8	DT9
A07	SERRAVALLE S.	MELEGNANO	A1	RIOVEGGIO	A1	CEPRANO	A14	A16	A23
A07	VIGNOLE*	MILANO SUD	A1	PIAN DEL VOGLIO	A1	PONTECORVO	A14	A16	A23
A07	ISOLA DEL C.	MODENA EMILIA	A1	RONCOBILACCIO	A1	CASSINO	A14	A16	A23
A07	RONCO SCRIVIA	MODENA NORD	A1	BADIA	A1	SAN VITTORE	A14	A16	A23
A07	BUSALLA	MODENA SUD	A1	FIRENZUOLA	A1	CAIANELLO	A14	A16	A23
A07	BASSO LODIGIANO	VALSAMOGGIA	A1	BARBERINO	A1	CAPIUA	A14	A16	A23
A07	PIACENZA SUD	BOLOGNA B PANIG	A1	CALENZANO	A1	S.M. CAPUA VETER	A14	A16	A27
A12	GENOVA EST	SASSO MARCONI	A1	FIRENZE NORD	A1	CASERTA NORD	A14	A16	A27
A07	GENOVA OVEST	ALTEO	A13	FI SCANDICCI	A1	CASERTA CENTRO*	A14	A16	A27
		FERRARA SUD	A13	FI IMPRUNETA	A1	NAPOLI NORD	A14	A16	A27
A10	GENOVA AEROP.	MODENA SUD	A13	INCISA REGGELLO	A1	CASERTA SUD	A14	A16	A27
A10	GENOVA PRA'	MODENA NORD	A13	VALDARNO	A1	POMIGLIANO	A14	A16	A27
A10	ARENZANO	MODENA SUD	A13	MONTE S. SAVINO	A1	NAPOOLI EST	A14	A16	A27
A10	VARAZZE	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	NOLA	A14	A16	A27
A10	CELLE LIGURE	MODENA SUD	A13	MONTE S. SAVINO	A1	TUFINO	A14	A16	A27
A10	ALBISOLA	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO OVEST	A14	A16	A27
A10	SAVONA VADO	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A12	GENOVA NERVI	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A12	RECCO	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A12	RAPALLO	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A12	CHIAVARI	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A12	LAVAGNA	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A12	SESTRI LEVANTE	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A26	MASONE	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A26	OVADA	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
D26	NOVI LIGURE	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A26	ALESSANDRIA SUD	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A26	CASALE MON. SUD	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A26	CASALE MON. NORD	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
D86	VERCELLI OVEST	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A26	VERCELLI EST	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A26	GHEMME-ROMAG.S.	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A26	BORGOMANERO	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A26	ARONA	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
A26	LAGO MAGGIORE	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
D08	CASTELL. TICINO	MODENA SUD	A13	CHIUSI-CHIANC.	A1	AVELLINO EST	A14	A16	A27
SPRES									

* Postazione primaria TE
In grassetto la stazione presidiata

8

7

8

6

5

6

6

4

4

4

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Allegato 2 – 1° Gennaio 2025

Aut.	DT1	DT2	DT3	DT4	DT5	DT6	DT7	DT8	DT9
A07	SERRAVALLE S.	A1	CANOSSA-CAMPEG	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A07	VIGNOLE*	A1	REGGIO EMILIA	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A07	ISOLA DEL C.	A1	MODENA NORD	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A07	RONCO SCRIVIA	A1	MODENA SUD	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A07	BUSALLA	A1	VALSAMOGGIA	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A07	GE BOLZANETO	A1	BOLOGNA B.PANIG	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A12	GENOVA EST	A1	SASSO MARCONI	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A07	GENOVA OVEST	A1	FIDENZA-SALSOM.	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A10	GENOVA AEROP.	A1	PARMA	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A10	GENOVA PEGLI	A8	MILANO NORD	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A10	GENOVA PRA*	A8	LAINATE	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A10	ARENZANO	A8	GALLARATE NORD	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A10	VARAZZE	A8	GALLARATE OVEST	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A10	CELLE LIGURE	D08	GALLARATE OVEST	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A10	ALBISOLA	D08	BESNATE	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A10	SAVONA VADO	D08	VERGIATE-S.C.	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A12	GENOVA NERVI	A9	FINO-MORNASCO	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A12	RECCO	A9	COMO-GRANDATE	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A12	RAPALLO	A4	BRESCIA OVEST	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A12	CHIAVARI	A4	OSPITALETTO	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A12	LAVAGNA	A4	ROVATO	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A12	SESTRI LEVANTE	A4	PALAZZOLO	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A25	MASONE	A4	PONTE OGIO	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A26	OVADA	A4	GRUMELLO	A1	A1	A1	A14	A16	A23
D26	NOVI LIGURE	A4	SERATE*	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A26	ALESSANDRIA SUD	A4	BERGAMO	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A26	CASALE MON.SUD	A4	DALVINE	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A26	CASALE MON.NORD	A4	CAPRIATE	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A26	VERCELLI OVEST	A4	TREZZO	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A26	VERCELLI EST	A4	CAVENAGO	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A26	GHEMME-ROMAG.S.	A4	VALLE RUBICONE	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A26	BORGOMANERO	A4	RIMINI NORD	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A26	ARONA	A4	RIMINI SUD	A1	A1	A1	A14	A16	A23
A26	LAGO MAGGIORE	A4	RICCIONE	A1	A1	A1	A14	A16	A23
D08	CASTELL TICINO	A4	CATTOLICA	A1	A1	A1	A14	A16	A23
SPRESI		3	3	3	2	3	3	2	2

* Postazione primaria TE

In grassetto la stazione presidiata





Allegato 3 – Incentivo Esodo Personale Esattoriale

Età	Incentivo Esodo
66 anni	5.000 €
65 anni	15.000 €
64 anni	25.000 €
63 anni	35.000 €
62 anni	45.000 €
61 anni	55.000 €
≤60 anni	65.000 €













