

Verbale di accordo

A conclusione di un programma di incontri effettuati in via telematica nel corso dei mesi di novembre, dicembre e gennaio, il giorno 25 gennaio 2022, si sono incontrati:

- la Società Autostrada Tirrenica, rappresentata da Andrea Pittoni, Angela Fidanzi, Simone Burchi, Alessandro Bresciani, Marco Micaroni;
- le RSA, assistite dalle segreterie regionali, FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA', rappresentate da: Leonardo Grassini, Paolo Ferrigato, Sarteanesi Luciano, Dania Consani, Ruggero Razzauti, Ammannati Alessio.

Al termine del confronto le parti hanno definito quanto segue:

Punto Blu

In coerenza con il Piano di trasformazione del Gruppo che prevede anche una diversa modalità di erogazione del servizio al cliente, la Società procederà alla chiusura del Punto Blu sito a Rosignano, indicativamente, entro il mese di marzo 2022 e, comunque, a valle dell'implementazione di un adeguato piano di informativa all'utenza.

Le attività del Punto Blu non afferenti alla gestione Telepass verranno gestite prevalentemente con altri canali telematici e fisici sia della Società che del Gruppo e, nell'ottica del mantenimento di un adeguato standard qualitativo di servizio all'utenza.

Al personale del Punto Blu interessato dalla chiusura sarà garantita la possibilità di accedere a tutte le opportunità di reimpiego all'interno della Società, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, con particolare attenzione alla vicinanza della sede di lavoro rispetto al Punto Blu.

Al personale del Punto Blu che verrà ricollocato in Esazione con turnazione continua e avvicendata verrà corrisposto un incentivo pari a 5.000 euro lordi.

Presidio condiviso notturno

In coerenza con quanto espresso dal MIMS in ordine al presidio delle stazioni autostradali che ha dato alle parti sociali la facoltà di valutare eventuali diversi modelli organizzativi rispetto al presidio fisico h24 delle stazioni, in condizioni di basso traffico e nel rispetto dei fondamentali criteri di qualità e sicurezza rispetto all'utenza, ferme rimanendo le responsabilità in capo al Concessionario, le parti condividono di attivare una sperimentazione di un nuovo modello organizzativo nell'esazione che prevede, per il solo turno notturno e da attuarsi principalmente nei periodi con minori volumi di traffico, la gestione condivisa del casello di Rosignano e la barriera di Rosignano.

Tali realtà, infatti, hanno, in base alle indicazioni della sopracitata nota del Ministero, i criteri ideali per effettuare una sperimentazione: bassi volumi di traffico e bassa distanza chilometrica con la stazione adiacente quella non presidiata, che verrà gestita, per eventuali anomalie che si dovessero registrare, dall'esattore presente nella stazione limitrofa.

La Società inizierà la sperimentazione del presidio condiviso per un periodo di 8 mesi, anche non continuativi, a valle dell'implementazioni tecniche/procedurali previste dal nuovo modello organizzativo.

Prof. Paolo Piccoli

Barbara Colosi
Gruppo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- dotare la stazione di presidio di un telefono cellulare;
- installare un monitor per monitorare le piste della stazione non presidiata;
- dotare le entrate delle stazioni di apertura attraverso badge elettronico;
- installare un sistema di video-sorveglianza sulle stazioni;
- aumentare verifiche impiantistiche.

Il nuovo modello organizzativo, infatti, non potrà prescindere da una attenta implementazione di tutti gli aspetti tecnici e procedurali che sottendono alla scelta.

La Società incontrerà le parti prima dell'effettiva partenza della sperimentazione per informarle sulle modalità di organizzazione della stessa. Le parti, inoltre, in un'ottica di monitoraggio continuo si incontreranno dopo 3 mesi dall'effettiva partenza della sperimentazione per discutere sull'andamento della stessa e valutare gli eventuali miglioramenti.

Il termine della sperimentazione è fissato al 31/12/2022.

La Direzione Aziendale, comunque, conferma che, fino al 31 dicembre 2023, l'organico complessivo del personale di esazione non potrà attestarsi sotto il numero minimo di 20 FTE.

Per dar modo di svolgere la sperimentazione in modo efficace, le parti convengono, sin d'ora, che potrebbe essere necessario procedere all'attivazione di assunzioni a tempo determinato per il periodo 1° febbraio – 31 dicembre 2022 che consentano, al termine del periodo, di effettuare una attenta e compiuta analisi degli esiti della scelta, al fine di poter determinare con attenzione le scelte organizzative future.

In tal senso le Parti convengono che la Società potrà procedere, ai sensi di quanto espressamente previsto dall'art. 41 bis D.L. n.73/2021, c.d. Decreto Sostegni bis", convertito dalla Legge n. 106/2021 con espresso riferimento all'ipotesi di cui all'art. 19, comma 1, punto b) bis del Dlgs 81/2015, ad assunzioni con contratti a tempo determinato da stipularsi entro e non oltre il 30 settembre 2022, per una durata complessiva - considerando anche i mesi lavorati in forza di precedenti rapporti di lavoro a termine, con esclusione di quelli stipulati per attività stagionali come definite dall'art. 2 del vigente CCNL – non superiore a 24 mesi, per far fronte alle esigenze connesse alla sperimentazione del nuovo modello organizzativo in Esazione.

Percentuali Personale FTH

In relazione a quanto previsto nelle lettere aggiuntive al CCNL 16/12/2019 – Nuovi schemi di orario (art. 9, punto 13 e seguenti).

Base di Calcolo

La base di computo del conteggio è rappresentata dalla somma di tutto il personale a tempo pieno e indeterminato della Società, secondo quanto sotto specificato:

Esazione:

- tutto il personale esattoriale
- gestori di tratta

Viabilità e Manutenzione:

- tutti gli operatori dell'esercizio con contratto FT e FTH in turno aggiungendo alla base di calcolo i FTE calcolati secondo il seguente criterio: turni realizzati complessivamente nel periodo 1° ottobre 2020 - 30 novembre 2021 dal personale non turnista su tratta/il coefficiente 198;

Impianti:

- per gli impianti tutti i livelli B1 turnisti di tratta con contratto FT-FTH;

Sala radio:

- tutti gli operatori di Sala radio

Nell'ambito dei 4 settori operativi sopra citati, il personale operante con lo schema "4-2" o equivalente non deve assestarsi al di sotto del 70% dell'organico a tempo pieno e indeterminato.

Sulla base di quanto sopra le trasformazioni FTH/FT saranno realizzate per ciascun settore.

Il calcolo delle percentuali avverrà su base annuale prendendo a riferimento gli organici presenti al 30 novembre di ciascun anno. Le trasformazioni avverranno a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Le trasformazioni avverranno sulla base dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- Anzianità aziendale
- Anzianità nella posizione FTH
- Età anagrafica

Le parti condividono che le risorse che continueranno a svolgere la propria prestazione come FTH saranno necessarie per coprire le esigenze di flessibilità che continuano a permanere nell'ambito della Società, attraverso il completo utilizzo di tutti i meccanismi contrattuali come ad esempio la trasferta, nonché con tutte le regole di applicazione previste nei precedenti accordi aziendali in materia di FTH.

Al fine di mantenere un equilibrio operativo, le parti concordano che:

- non potranno essere oggetto di trasformazione le risorse con anzianità di posizione FTH inferiore a 24 mesi;
- il numero delle risorse FTH non potrà, comunque, essere inferiore ad 1 unità nell'ambito dei singoli settori operativi (esazione, impianti, viabilità e manutenzione, sala radio), ove già presenti;
- le trasformazioni da FTH a FT saranno effettuate anche in funzione delle esigenze di organico delle diverse sedi di lavoro (es. Tarquinia, Rosignano e Collesalveti).

Anno 2022 - transitorio

Le trasformazioni da FTH a FT da effettuarsi nell'anno 2022 sono 3 (tre) e, fermo i criteri di trasformazione definiti, verranno realizzate a decorrere dal 1° marzo 2022.

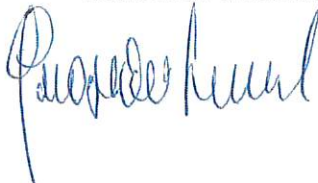
Schemi di orario di lavoro

A modifica/integrazione di quanto stabilito ai punti 14 e seguenti dell'art.9 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con decorrenza 1° marzo 2022, si definisce la seguente regolamentazione da valere per la Società Autostrada Tirrenica.

Art. 9 – Orario di lavoro

.... omissis

14. Nei settori operativi collegati all'esercizio (ad esempio: esazione, viabilità, centro radio informativo, impianti), le cui attività si svolgano su 7 giorni l'impiego del personale ha detto avviene anche con modalità di prestazione diverse da quelli interni continui e avvicendati. Per tale personale turnista l'orario di lavoro è fissato in 37 ore settimanali, con un minimo di sei e un massimo di 9 ore giornaliere.



Barbara
Cels.
Jury








15. La distribuzione dell'orario contrattuale settimanale si intende rapportata a 5 giorni lavorativi e due di riposo e viene realizzata con le modalità espressamente disciplinate nei successivi punti.

16. L'articolazione dell'orario di lavoro vitale personale viene determinata dall'Azienda, in funzione della copertura delle esigenze di servizio e delle variabili del traffico, anche in modo non uniforme nell'arco della settimana, con riferimento sia all'inizio dell'orario di lavoro giornaliero che alla sua durata. Resta inteso che l'inizio della prestazione giornaliera non potrà essere collocato dopo le 24 e prima delle 5.

17. La prestazione giornaliera di durata non inferiore a 7 ore può essere suddivisa in due periodi, ciascuno dei quali non inferiore a 3 ore. Tale modalità di prestazione potrà essere effettuata per un numero massimo di 6 prestazioni nel mese e non potrà essere collocata nell'arco notturno (22-06).

18. Qualora la prestazione giornaliera sia di durata non inferiore alle 8 ore consecutive trovano applicazione le disposizioni di cui al punto 10 del presente articolo.

19. Qualora dall'andamento delle prestazioni giornaliere assegnate derivi che in una settimana venga superato l'orario di 37 ore e che in altra esse non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni settimanali e realizzandosi le 37 ore nell'arco di un periodo di sei mesi.

20. Al fine di poter consentire adeguate risposte alle mutevoli situazioni derivanti dalle esigenze servizio e dalle modalità di traffico, le prestazioni individuali vi detto personale, sono programmate con cadenza mensile, con un minimo di 16 prestazioni.

E' facoltà dell'Azienda richiedere e del lavoratore accettare prestazioni lavoro nelle giornate in cui, in sede di programmazione, sono state previste prestazioni riposi.

Tali prestazioni, se effettivamente rese, sono retribuite come un ore ordinarie e sono utili al raggiungimento della media di 37 ore settimanali su base semestrale.

Dovranno essere garantiti ogni mese 8 riposi, compresi quelli settimanali legge. Saranno assicurati per due volte al mese due riposi consecutivi; nel mese uno di tali riposi dovrà coincidere con la domenica. La programmazione dei riposi mensili sarà effettuata su base annuale.

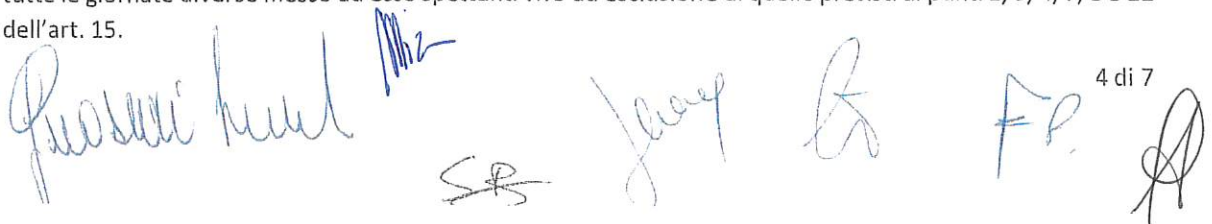
I restanti 8 riposi utili a raggiungimento dei 104 riposi annui, verranno assegnati in sede di programmazione mensile delle prestazioni, con l'attribuzione di un massimo di 2 riposi nel mese. L'assegnazione di tali riposi non potrà essere effettuata nei periodi di assenza a qualsiasi titolo, inferiori ai 15 giorni di calendario, intervenuti quando ancora non sia stata comunicata la distribuzione mensile delle attività. Nel caso di assenza a qualsiasi titolo, pari o superiore a 15 giorni di calendario, intervenuta a quando ancora non si ha stata comunicata la distribuzione mensile delle attività, il numero dei riposi non potrà superare, sommando i riposi annualmente programmati e i restanti 8, alla differenza tra i giorni di calendario dell'evento ed i giorni considerati prestazione ai sensi della formula giorni di calendario dell'evento: $7 \times 5 = \dots$ giorni di prestazione.

22. Al personale di cui sopra la distribuzione della programmazione, mensile prevede per le prestazioni e annuale per i riposi viene comunicata rispettivamente mensilmente relativamente alle prestazioni ed entro il 20 dicembre di ogni anno per i riposi, mediante affissione nella sede di lavoro, con le seguenti modalità:

- all'inizio del mese per una parte del personale
- dal 10 al 9 del mese successivo per l'altra parte del personale
- dal 20 al 19 del mese successivo per la rimanente parte del personale

Tale programma la sarà comunicata ai lavoratori almeno con tre giorni di anticipo

23. L'orario settimanale del personale operativo non operanti in turni continui avvicendati e comprensivo di tutte le giornate diverse messo ad esse spettanti vivo ad esclusione di quelle previsti ai punti 2, 3, 4, 7, 8 e 12 dell'art. 15.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Francesco...', followed by a smaller signature 'M2', a signature 'SR', a signature 'Jean', a signature 'B', a signature 'FR', and a final signature 'A'. The text '4 di 7' is printed in the bottom right corner.

24. Tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento della prestazione e del correlato espletamento dei lavori complementari al predetto personale che operi nell'ambito dell'esazione e del centro radio informativo viene riconosciuta l'indennità di cui al punto 3 dell'articolo 43, lettera a).

25. Le prestazioni effettuate da tale personale oltre l'orario giornaliero programmato - ovvero oltre il limite determinato delle 37 ore settimanali meglio del semestre, escludendo sia questi effetti quelle già retribuite come straordinario - sono compensate con le modalità di cui al successivo articolo 11.

26. Il personale di cui al punto 4 del presente articolo potrà richiedere di essere impiegato secondo la normativa di cui ai punti 14 e seguenti. L'azienda si riserva di accettare la richiesta, compatibilmente con le proprie esigenze.

..... omissis

Anno 2022 - transitorio

Per il solo anno 2022 le parti convengono che la comunicazione dei riposi annui per l'anno 2022 avverrà entro la prima decade di febbraio 2022.

Le parti si incontreranno entro il mese di ottobre 2022 per valutare la possibilità di ridurre anche il numero dei turni bianchi mensili a partire dal 2023.

Trasporti Eccezionali

La Società ha rappresentato la complessità della tematica riguardante la gestione dei trasporti Eccezionali anche alla luce delle modifiche che stanno intervenendo sul tema. In quest'ottica la gestione dei trasporti Eccezionali effettuata dagli operatori sala radio, come ipotizzato nell'accordo sottoscritto su tema non è allo stato attuale perseguibile. Le parti si incontreranno per valutare quali soluzioni implementare.

Gestione personale esattoriale Part-Time

Le parti concordano sulla necessità che, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative della Società, la programmazione delle prestazioni del personale esattoriale part-time a tempo indeterminato e con idoneità alla mansione sia concentrato nella prima o nella seconda metà del mese e, pertanto, segua l'andamento di un teorico turno 3+2+3+1 (tre giorni di lavoro, quarto e quinto senza prestazione assegnata, ulteriori tre prestazioni e nessuna prestazione assegnata al nono). Pertanto, le prestazioni mensili saranno programmate in modo continuativo, per alcune risorse pianificandole a partire dalla prima prestazione utile da inizio mese e per altre risorse pianificando a ritroso partendo dall'ultima prestazione utile prevista a fine mese.

Gestione Casse Automatiche

Fermo restando l'accordo già in essere per l'Operatore di Stazione, nel quale sono previste a carico dell'EOS le attività di gestione ordinaria delle casse in autonomia o in supporto, le parti concordano che la gestione casse automatiche in carico al personale part-time potrà essere svolta anche da tutto il personale esattoriale, previa opportuna formazione.

Gli interventi sulle casse automatiche si possono riassumere come segue:

1. Gestione ordinaria

Min
Barbara Corbis
Giuseppe
FR
SB

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

2. Chiusura gestionale (gestione amministrativa)
3. Chiusura contabile (gestione amministrativa)

1. Gestione ordinaria - attività che O.S. svolge in autonomia

L'EOS, a seguito di una prevista calendarizzazione o su indicazione della linea procederà a:

- prelievi: svuotamenti delle casse finali banconote/monete
- integrazioni: integrazione di moneta / banconote nei dispensatori.

Prelievi: salvo diversa indicazione della linea Esazione, le banconote prelevate, una volta contate, verranno inserite in busta denaro unitamente alla distinta di versamento e versate presso la cassaforte di stazione. Per le monete, una volta contate, verranno inserite in una busta denaro unitamente alla relativa distinta di versamento e verranno depositate nella sala conta di stazione registrandole su apposito modulo.

Integrazioni: su indicazione della linea Esazione possono essere fatte eventuali integrazioni di banconote e/o monete all'interno delle casse automatiche. Per fare ciò, verranno predisposte nella sala conta di stazione buste denaro numerate sigillate e registrate su apposito modulo contenenti moneta metallica o banconote. Qualora l'O.S. si attivi per effettuare una integrazione di denaro su cassa automatica, questi dovrà annotarne l'operazione di prelievo da sala conta sul modulo predisposto ed in cassa automatica, dopo l'inserimento fisico del denaro, procedere all'aggiornamento delle quantità inserite all'interno dell'impianto.

2. Chiusura gestionale – Attività che l'operatore di stazione svolge in supporto a personale esperto

La chiusura gestionale, che si esegue su indicazione della linea esazione, prevede lo svuotamento di tutto il denaro contenuto in una cassa automatica e il successivo caricamento dei dispensatori con altro denaro dando inizio ad una nuova gestione.

3. Chiusura contabile – Attività che l'operatore di stazione svolge in supporto al personale esperto

L'attività relativa alla chiusura contabile di una cassa automatica prevede la contazione presso la sala conta di stazione di tutto il denaro prelevato in fase di chiusura gestionale e la relativa chiusura contabile della gestione. Per tale operazione che verrà gestita da personale esperto coadiuvato da OS, si fa riferimento alle linee guida "gestione casse automatiche" e successive modifiche legate all'utilizzo dell'applicativo MCC.

Dotazioni:

In ogni stazione è stata realizzata una sala conta, di prossima apertura, con sistema di accesso kaba, impianto di allarme, impianto di videosorveglianza, sbarre antintrusione alle finestre e armadio di sicurezza. Inoltre, le sala conta sono dotate di macchine conta denaro per banconote e moneta metallica.

Ticket Restaurant elettronico

Le parti, ferme le attuali modalità di erogazione e viste le modifiche normative intervenute a livello di esenzione fiscale, concordano sull'opportunità di sostituire l'attuale "Ticket Restaurant", introducendo l'utilizzo del "Ticket Restaurant Elettronico" per il solo personale che già ne aveva diritto, innalzandone il valore unitario da 5,29 euro a 5,5 euro.

Organico della stazione di Tarquinia

Le parti hanno definito che l'organico della stazione di Tarquinia verrà implementato attraverso la trasformazione di una risorsa con contratto PT a contratto FTH. Tale implementazione verrà realizzata a decorrere dal 1° marzo 2022.



Politica generale degli organici

La Società nell'anno in corso ha perseguito una politica di cambiamento e ricambio generazionale, attraverso l'inserimento dal mercato e dal Gruppo di nuove figure.

Le parti concordano che, qualora la legislazione per il 2022 lo permettesse e vi fossero le condizioni economico-finanziarie da parte della Società, sarebbe opportuno valutare congiuntamente l'attivazione di un contratto di espansione al fine di continuare a favorire il processo di cambiamento e di ricambio generazionale, utile a dare risposte concrete anche al mondo dei c.d. precari.


Su tale tema le parti si sono impegnate a favorire in tutti i modi uno sviluppo verso forme e contratti a tempo indeterminato, non soltanto verso il comparto esazione, ma anche verso gli altri settori della Società.

Nel percorso di trasformazione intrapreso, inoltre, la Società si impegna a valutare e, qualora ne ricorrano le condizioni operative e/o contrattuali necessarie, ad accogliere le richieste di trasferimento presentate dal personale dipendente.





Roma, 25 gennaio 2022

La Direzione Aziendale

Le Organizzazioni Sindacali




FIR CISA 
FIR CGIL 
UGL 
SLA 
ULTRASPORTI 