

VERBALE DI ACCORDO

INTEGRATIVO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO 2023 - 2025

Il giorno 28 del mese di Luglio dell'anno 2023, presso la sede di Imperia – Via della Repubblica, 46 tra:

l'Autostrada dei Fiori S.p.A. - Tronco A10 rappresentata dai Sig.ri Roberto Degiovanni, Michele Barani, Salvatore Bernardo, Claudio Fossati, Chiara Bocini

e

le Organizzazioni Sindacali - Tronco A10

rappresentate da

FILT-CGIL: Sig.ri Roberto Bonello, Paolo Ciancarelli, Nicolino Perrotta

FIT-CISL: Sig.ri Gian Luigi Minori, Marco Maccario, Francesco Maglio

UILTRASPORTI: Sig.ri Marco Capellaro, Luca Peluffo, Fabrizio Bonanato

SLA-CISAL: Sig.ri Davide Anzalone, Massimo Basadonne, Piergiorgio Ceriale

UGL Trasporti: Sig. Stefano La Rosa, Raffaele Mileto

PREMESSO

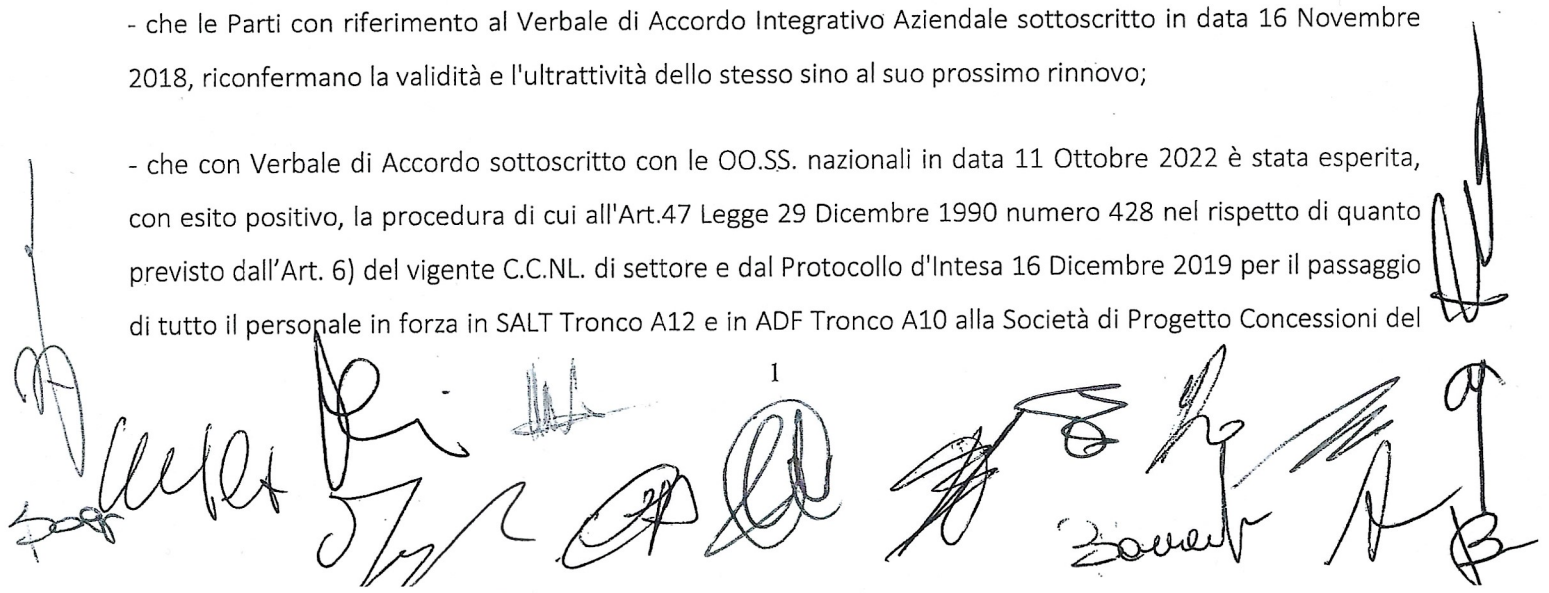
- che in data 31/12/2021 è scaduto il previgente Accordo Integrativo Aziendale per la società Autostrada dei Fiori Spa - Tronco A10 sottoscritto in data 16/11/2018;

- che le Parti convengono sulla necessità di sviluppare quanto già condiviso nei precedenti accordi, al fine di attualizzarne i contenuti, adeguandoli all'attuale contesto e allo stesso tempo consolidare, in un'ottica costruttiva, le relazioni sindacali;

CONSIDERATO

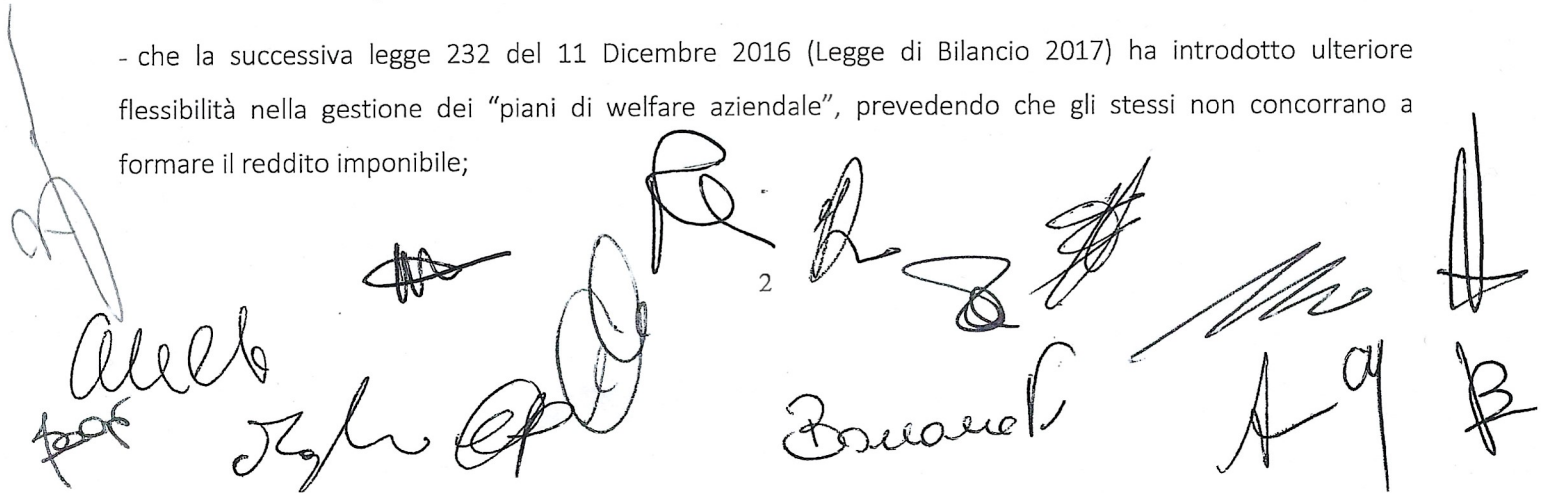
- che le Parti con riferimento al Verbale di Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto in data 16 Novembre 2018, riconfermano la validità e l'ultrattività dello stesso sino al suo prossimo rinnovo;

- che con Verbale di Accordo sottoscritto con le OO.SS. nazionali in data 11 Ottobre 2022 è stata esperita, con esito positivo, la procedura di cui all'Art.47 Legge 29 Dicembre 1990 numero 428 nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 6) del vigente C.C.NL. di settore e dal Protocollo d'Intesa 16 Dicembre 2019 per il passaggio di tutto il personale in forza in SALT Tronco A12 e in ADF Tronco A10 alla Società di Progetto Concessioni del

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. There are approximately 15 distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures are positioned below the text of the agreement, indicating the formal approval of the parties involved.

Tirreno S.p.A e che successivamente in data 26/06/2023 l'accordo è stato prorogato al 31 Dicembre 2023, in attesa della conferma da parte della concedente della data di efficacia traslativa;

- quanto emerso negli ultimi incontri con le OO.SS, in riferimento all'efficientamento tecnologico che la Società intende perseguire, alla realizzazione e alla condivisione di miglioramenti nei processi produttivi ed organizzativi, il cui fine è la maggior efficienza della Società sia sotto il profilo della sicurezza, sia sotto il profilo dell'organizzazione, allo scopo di perseguire un costante e adeguato standard sull'intera infrastruttura autostradale e la rispondenza alle future esigenze del Settore;
- il percorso di confronto volto a ricercare soluzioni di maggior efficienza dell'organizzazione del lavoro relativamente al Settore Traffico e Sicurezza, per l'adozione di scelte che meglio si adattino alle contingenti esigenze tecnico operative conseguenti ai numerosi cantieri oggi presenti sulla tratta, in un'ottica di continuo miglioramento del servizio, sia nei confronti dell'utenza sia nei confronti del personale addetto;
- che lo sviluppo tecnologico dei sistemi di gestione, ed il mantenimento in efficienza degli stessi, necessita di una connotazione organizzativa volta a rafforzare ulteriormente il ruolo delle Direzioni e del relativo personale, sia sotto il profilo della sicurezza, sia sotto il profilo dell'efficienza organizzativa, allo scopo di perseguire un costante e adeguato standard sull'intera infrastruttura autostradale;
- che il vigente C.C.N.L. prevede, all'articolo 46 punto "B", che l'erogazione di somme in sede di accordi di secondo livello sia strettamente correlata a programmi concordati tra le Parti mirati al raggiungimento di obiettivi inerenti la qualità del servizio, la competitività e l'aumento della produttività aziendale, eccedenti quelli già a suo tempo utilizzati per il riconoscimento di aumenti retributivi a livello di contrattazione nazionale;
- che la legge 28/12/2015 n. 208 (articolo 1 commi da 182 a 191), attuata dal successivo Decreto Interministeriale 25.03.2016, ha previsto per le erogazioni a titolo di "premi di produttività" l'applicazione di un particolare regime fiscale a favore dei dipendenti, nei limiti e alle condizioni stabilite dalle disposizioni stesse, nonché ha introdotto modifiche all'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986);
- che la successiva legge 232 del 11 Dicembre 2016 (Legge di Bilancio 2017) ha introdotto ulteriore flessibilità nella gestione dei "piani di welfare aziendale", prevedendo che gli stessi non concorrano a formare il reddito imponibile;



- il decreto-legge 24.4.2017 n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 96/2017 e la legge 27 dicembre 2017 n. 205, commi 28 e 161 (legge di bilancio 2018) hanno proseguito il percorso tracciato dalla legge 28.12.2015 n. 208 in materia di detassazione e di welfare aziendale;

- l'esigenza di cercare il miglioramento della qualità, dell'efficienza produttiva e dell'ottimizzazione della prestazione lavorativa, nonché lo sviluppo, la crescita e la consapevole e attiva partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, fattori essenziali per il raggiungimento degli obiettivi della società;

- che le Parti, con i verbali di incontro sottoscritti in data 7/3/2023 – 31/03/2023 – 11/05/2023 – 29/05/2023, qui allegati e che sono parte integrante del presente verbale, hanno iniziato e condiviso un percorso costruttivo al fine di addivenire alla sottoscrizione del presente accordo

- la volontà delle Parti di addivenire:

- All'aggiornamento del Premio di Risultato (PDR) affinché i parametri di riferimento tengano in considerazione anche il recupero di produttività aziendale, inteso come raggiungimento di indici legati al valore della produzione aziendale per attività prevalente, alla sostenibilità ESG con particolare riferimento al mantenimento delle certificazioni ISO e alla partecipazione dei dipendenti a tempo indeterminato alle sezioni formative aziendali e di Gruppo, anche alla luce delle intervenute variazioni di legge relative a premi strettamente correlati ad incrementi di produttività e competitività aziendale assunti come indicatori dell'andamento economico della società;

- Alla sottoscrizione di un Accordo che aggiorni l'organizzazione del lavoro con particolare riferimento al Settore Esercizio, alla luce delle mutate necessità operative dei servizi di Esazione e Traffico Sicurezza, in un'ottica di continuo miglioramento del servizio, sia nei confronti dell'utenza sia nei confronti del personale addetto;

- al potenziamento delle politiche di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane interne compresi i programmi relativi alla formazione ed aggiornamento professionale dei dipendenti o categorie di essi, con particolare riguardo alla necessità di nuove professionalità anche ad alto contenuto tecnico professionale.

- tenuto conto che in data 18 luglio 2023 è stato rinnovato il C.C.N.L. di Settore e che le Parti hanno positivamente apprezzato le novità dallo stesso introdotte

- che detto contratto ha introdotto significative novità organizzative e di sviluppo occupazionale che le Parti sottoscriventi il presente accordo intendono quindi approfondire una volta definita la normativa relativa alle sezioni speciali del rinnovato C.C.N.L.

Dopo ampia discussione, fermo restando quanto indicato alle premesse e considerazioni che costituiscono parte integrante del presente Accordo, e tenuto conto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e a seguito di attenta analisi delle disposizioni di legge;

TRA LE PARTI SI CONVIENE QUANTO SEGUE

di suddividere il presente Accordo in 3 parti

1. PARTE NORMATIVA GENERALE

- a) Progetto Traffico e Sicurezza;
- b) Progetto Esazione;
- c) Progetto Responsabilità Sociale;
- d) Politiche di welfare;

2. PARTE ECONOMICA

- e) Premio di Risultato;
- f) Premio Presenza;
- g) Ticket Restaurant;
- h) Welfare aziendale;

3. DECORRENZA DURATA E NORME FINALI

PARTE NORMATIVA GENERALE

a) PROGETTO TRAFFICO E SICUREZZA

Le Parti hanno da tempo avviato un percorso di confronto volto a ricercare soluzioni di maggior efficienza dell'organizzazione del lavoro relativamente al Settore Traffico e Sicurezza, per l'adozione di scelte che meglio si adattino alle contingenti esigenze tecnico operative conseguenti ai numerosi cantieri oggi

presenti sulla tratta, in un'ottica di continuo miglioramento del servizio, sia nei confronti dell'utenza sia nei confronti del personale addetto,

Pertanto, l'organizzazione del settore Traffico e Sicurezza sarà così composta:

- n. 9 Assistenti Ausiliari;
- n. 13 Ausiliari della Viabilità;
- n. 1 Assistente ai Lavori;
- n. 22 Operai addetti alla manutenzione a tempo pieno;
- n. 8 Operai addetti alla manutenzione part time.

Sviluppo turnazioni:

Assistenti Ausiliari

La turnazione degli Assistenti Ausiliari sarà sviluppata sullo schema 2 – 2 – 2; le carenze generate da tale sviluppo sul 2° e sul 3° turno potranno essere integrate, ove possibile, con l'aumento di un Ausiliario della Viabilità in turno (da 3 a 4) attingendo dagli operai addetti alla manutenzione in turno e qualora ci siano assenze che non garantiscono la copertura degli Assistenti si procederà con il supporto dei Vice Assistenti che si conviene nel numero minimo di 3. Sul 1° turno verrà garantita la presenza di 2 unità.

Ausiliari della Viabilità

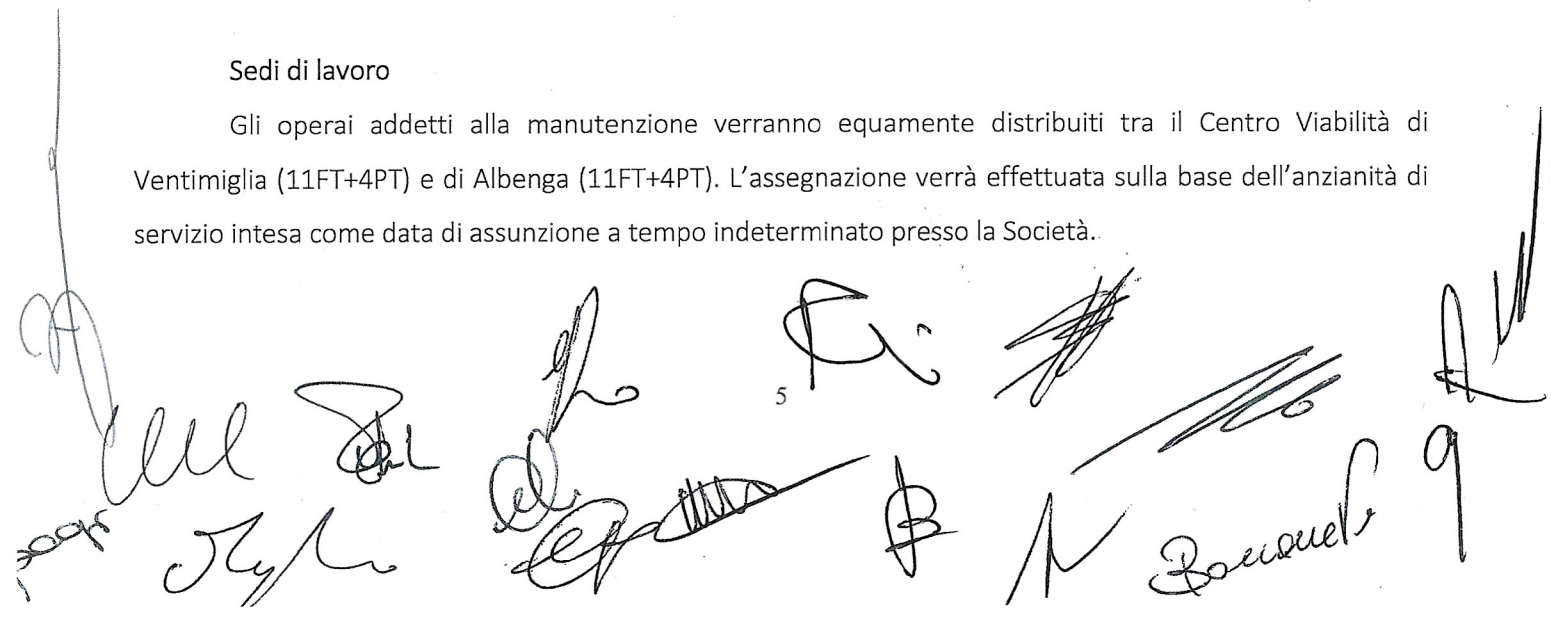
- 1° turno – 22:00/6:00: n. 3 Unità,
- 2° turno – 6:00/14:00: n. 3 Unità,
- 3° turno – 14:00/22:00: n. 3 Unità;

Operai addetti alla manutenzione

- 2° turno – 6:00/14:00: n. 6 Unità suddivise su tutta la tratta (minimo 3 per centri viabilità),
- 3° turno – 14:00/22:00: n. 6 Unità suddivise su tutta la tratta (minimo 3 per centri viabilità)

Sedi di lavoro

Gli operai addetti alla manutenzione verranno equamente distribuiti tra il Centro Viabilità di Ventimiglia (11FT+4PT) e di Albenga (11FT+4PT). L'assegnazione verrà effettuata sulla base dell'anzianità di servizio intesa come data di assunzione a tempo indeterminato presso la Società.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several cursive signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'F.C.' with a small '5' written below it. To the right of this, there are more cursive signatures, including one that looks like 'B'. On the far right, there is a large, bold signature and a vertical line next to it.

Gli Assistenti Ausiliari saranno assegnati nel numero di 4 unità sul Cento Viabilità di Ventimiglia e 5 unità sul Centro Viabilità di Albenga. L'assegnazione verrà effettuata sulla base dell'anzianità di servizio intesa come data di assunzione a tempo indeterminato presso la Società.

L'Assistente ai Lavori verrà assegnato presso la sede di Imperia.

Si giungerà all'organico di cui sopra in step da concordare con le Parti attraverso commissioni tecniche, durante le quali ne verrà discussa anche l'organizzazione.

Assistenti Ausiliari

Le Parti specificano che l'organico degli Assistenti Ausiliari suindicato, e la relativa turnazione, sono legati agli attuali lavori di ammodernamento ed ai cantieri presenti sulla tratta, e le Parti periodicamente si confronteranno per aggiornare le eventuali necessità.

Si conferma che gli Assistenti Ausiliari di nuova individuazione saranno inquadrati al livello "B1" del vigente CCNL di Settore, come specificato nel verbale di accordo del 16.11.2018. La Società provvederà ad individuare i nuovi Assistenti Ausiliari tramite specifico bando di selezione, e tra i candidati avranno la precedenza coloro che sono ad oggi inquadrati nella figura di Vice Assistente Ausiliario.

In considerazione del fatto che gli Assistenti Ausiliari garantiscono una presenza per tutte le 24 ore giornaliere e al fine di migliorare la sinergia del Settore Traffico e Sicurezza con il Settore Esazione, verranno incaricati di alcune attività di supporto e monitoraggio dell'Esazione.

Tenuto conto di quanto sopra, si concorda che dal 1° Ottobre 2023 venga riconosciuta a tutti gli Assistenti Ausiliari l'indennità lavori complementari nella misura del 14,5% come normato dal vigente C.C.N.L. regolatore.

Assistente ai lavori

Al fine di potenziare il servizio manutenzione e migliorare la sinergia tra le attività di manutenzione della tratta autostradale di competenza con il servizio Viabilità, e tenuto conto di quanto previsto dal Dlgs.81/2015, le Parti convengono sull'inserimento nell'U.O. Traffico e Sicurezza di un "Assistente ai Lavori" normalista inquadrato al livello "B1" della classificazione del vigente CCNL, con passaggio orizzontale. Qualora non venga individuata nessuna risorsa per il passaggio orizzontale alla mansione di "Assistente ai Lavori", si provvederà attraverso un bando di selezione tra gli operai in forza alla data del presente verbale.

Si specifica che l'Assistente ai Lavori" verrà inquadrato con qualifica di impiegato e livello "B1" della classificazione del vigente CCNL di Settore.

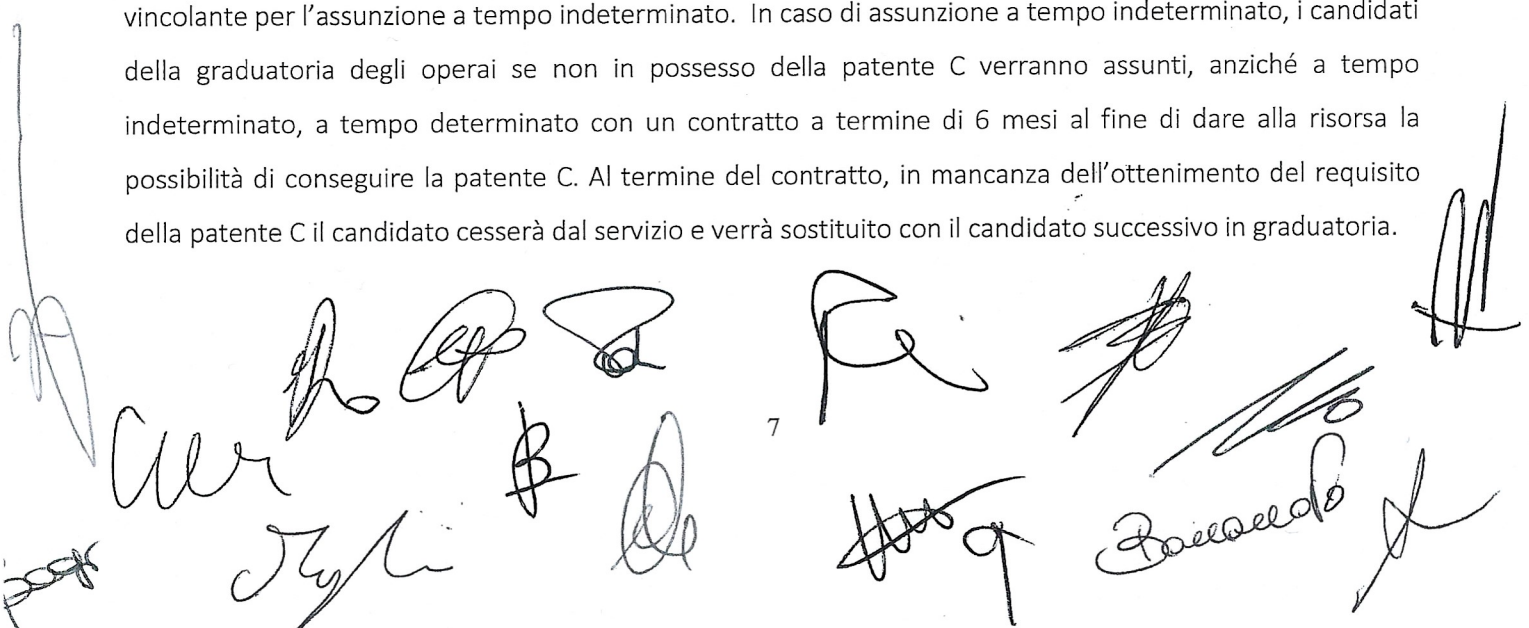
Operai addetti alla manutenzione

Le OO.SS, in un'ottica di attenzione al mercato del lavoro, chiedono la possibilità di assunzione a tempo indeterminato part time del personale oggi presente nella graduatoria dei tempi determinati, nel numero di n. 4 unità a decorrere dal 1° Ottobre 2023.

In considerazione della richiesta delle OO.SS. la Società si rende disponibile a stabilizzare a decorrere dal 1° Ottobre 2023 n° 4 operai attingendo dalla relativa graduatoria dei tempi determinati. Tali dipendenti verranno assunti con contratto part time 880 ore annue ai sensi dell'art. 3 punto 3/b del vigente CCNL regolatore.

Le parti concordano inoltre che, tenuto conto dell'Accordo sull'Anzianità di servizio per contratti a tempo determinato" del 11/05/2023, le assunzioni a tempo indeterminato di cui sopra sono condizionate alla sottoscrizione di Transazione Generale Novativa del rapporto di lavoro presso il competente ITL ovvero in sede sindacale, sulla base di quanto previsto da tale accordo.

Le Parti concordano che il personale che verrà assunto come operaio addetto alla manutenzione ed abbia già svolto rapporti di lavoro a tempo determinato con livello "D" nella medesima mansione, verrà inquadrato al liv. "C1" della classificazione prevista dal CCNL regolatore. Dopo 3 anni continuativi nella mansione a tempo indeterminato, se in possesso della patente C e dell'abilitazione a svolgere l'attività di Ausiliario della Viabilità, verrà inquadrato al liv. "C". Restano ferme le altre condizioni di cui all'Accordo Direzione - R.S.U. del 2 giugno 2000. In considerazione di quanto sopra, si concorda che dal mese di Settembre p.v. il personale operaio alla manutenzione oggi in forza a tempo indeterminato con Livello "D" verrà inquadrato al livello "C1". Si concorda che il possesso della patente C è condizione necessaria e vincolante per l'assunzione a tempo indeterminato. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i candidati della graduatoria degli operai se non in possesso della patente C verranno assunti, anziché a tempo indeterminato, a tempo determinato con un contratto a termine di 6 mesi al fine di dare alla risorsa la possibilità di conseguire la patente C. Al termine del contratto, in mancanza dell'ottenimento del requisito della patente C il candidato cesserà dal servizio e verrà sostituito con il candidato successivo in graduatoria.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'Alber', another 'Jy', and a signature that looks like 'Re'. There are also some scribbles and other illegible marks.

b) PROGETTO ESAZIONE

Le Parti concordano di valutare un nuovo modello organizzativo di gestione delle Stazioni Autostradali del Tronco A10 nel rispetto delle necessità di traffico, fermo restando la reciproca volontà di migliorare i criteri di qualità e sicurezza sia nei confronti dell'utenza, sia del personale dipendente, senza escludere la possibilità di utilizzo di tutti gli strumenti ad oggi messi a disposizione dalla normativa di Legge e di Contratto, anche in un'ottica di smart mobility e di riduzione delle emissioni di CO2.

Le Parti pertanto condividono di continuare nel percorso di efficientamento nel settore dell'esazione attraverso:

- la fine dei lavori della Barriera del Confine di Stato, con conseguente integrazione nella stessa della stazione di Ventimiglia, che si concluderanno presumibilmente entro il primo semestre dell'anno 2025;
- l'inserimento di una cassa automatica presso il casello di Fegolino e l'istituzione di nuova postazione MCT, che permetteranno di gestire la stazione in alta automazione;
- la revisione dell'architettura della gestione degli MCT delle stazioni autostradali con conseguente revisione dell'attività della stazione di Albenga;

Al termine degli interventi di cui sopra il livello di servizio con personale strutturale di tutte le stazioni autostradali sarà 1 - 1 - 1 ad eccezione della Barriera Confine di Stato dove il livello di servizio sarà 2 - 3 - 3 e le Parti concordano che la progressione della forza dell'organico di esazione concordata venga espressa in termini di FTE (Full Time Equivalent) e che il numero di esattori a tempo indeterminato in forza sia di 70,5 FTE, di cui un minimo di 52 Full Time. Si concorda che, nelle more dei lavori e fino al completamento della nuova Barriera del Confine di Stato, il numero minimo di full time sia di 60 unità.

La nuova Barriera del Confine di Stato sarà gestita completamente in alta automazione.

Per quanto sopra le Parti concordano che, tenuto conto dell'Accordo sull' "Anzianità di servizio per contratti a tempo determinato" del 11.05.2023, le trasformazioni a tempo pieno di cui sopra sono condizionate alla sottoscrizione di Transazione Generale Novativa del rapporto di lavoro presso il competente ITL ovvero in sede sindacale, sulla base di quanto previsto da tale accordo.

Si faranno appositi incontri per illustrare e organizzare gli step necessari al raggiungimento degli obiettivi suindicati.

La Società monitorerà i livelli di traffico nel periodo estivo verificando l'esigenza di intervenire con le necessarie implementazioni di personale.

Assistente all'Esazione

Al fine di potenziare il Servizio Esazione e migliorare sinergicamente le attività operative sulla tratta autostradale di competenza, le Parti convengono sull'inserimento nell'U.O. Esazione di un'"Assistente all'Esazione", inquadrato al livello "B1" della classificazione del vigente CCNL, con passaggio orizzontale.

Qualora non venga individuata nessuna risorsa per il passaggio orizzontale alla mansione di "Assistente all'Esazione", si provvederà attraverso l'emissione di un bando di selezione tra gli esattori in forza alla data del presente verbale.

Si specifica che l'"Assistente all'Esazione" verrà inquadrato con qualifica di impiegato e livello "B1" della classificazione del vigente del vigente CCNL di Settore con sede di lavoro presso la Direzione di Imperia.

Assunzione personale esattore part time

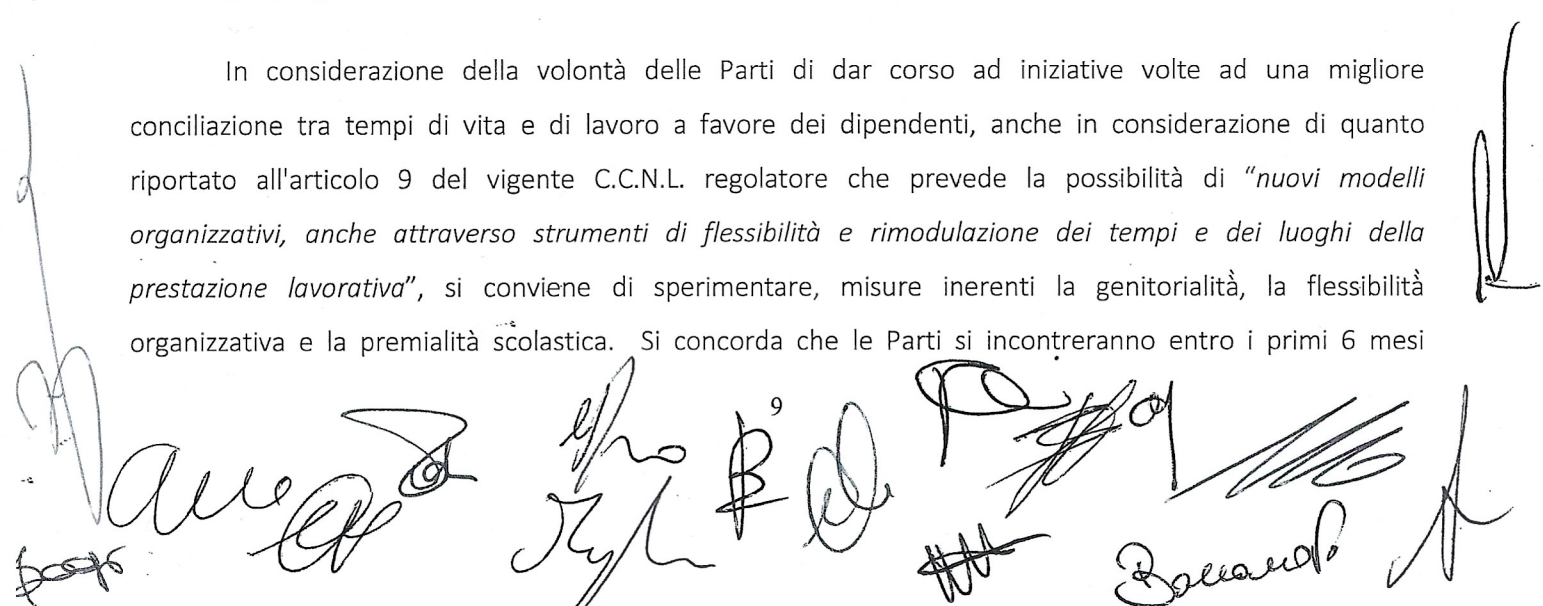
Le OO.SS. in un'ottica di attenzione al mercato del lavoro, chiedono la possibilità di assunzione a tempo indeterminato part time del personale oggi presente nella graduatoria dei tempi determinati.

La Società, si rende disponibile a stabilizzare attingendo dalla relativa graduatoria dei tempi determinati n° 3 esattori a decorrere dal 1° Ottobre 2023 e n° 3 esattori dal 1° Gennaio 2024. Tali dipendenti verranno assunti con contratto part time 880 ore annue ai sensi dell'art. 3 punto 3/b del vigente CCNL regolatore.

Le Parti concordano inoltre che, tenuto conto dell'Accordo sull'"Anzianità di servizio per contratti a tempo determinato" del 11.05.2023, le assunzioni a tempo indeterminato di cui sopra sono condizionate alla sottoscrizione di Transazione Generale Novativa del rapporto di lavoro presso il competente ITL ovvero in sede sindacale, sulla base di quanto previsto da tale accordo.

c) PROGETTO RESPONSABILITÀ SOCIALE

In considerazione della volontà delle Parti di dar corso ad iniziative volte ad una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a favore dei dipendenti, anche in considerazione di quanto riportato all'articolo 9 del vigente C.C.N.L. regolatore che prevede la possibilità di *"nuovi modelli organizzativi, anche attraverso strumenti di flessibilità e rimodulazione dei tempi e dei luoghi della prestazione lavorativa"*, si conviene di sperimentare, misure inerenti la genitorialità, la flessibilità organizzativa e la premialità scolastica. Si concorda che le Parti si incontreranno entro i primi 6 mesi



dall'attivazione di tali istituti innovativi al fine di verificare situazione ad oggi non previste e per i conseguenti adempimenti del caso.

Per quanto sopra, le Parti concordano, in via sperimentale e per la vigenza del presente Accordo Integrativo, le seguenti misure che verranno introdotte con decorrenza 1° Gennaio 2024.

1. PROTEZIONE DELLA FAMIGLIA ED EQUILIBRIO LAVORO/ESIGENZE FAMILIARI

a) *Permessi retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna*

Per assistere i figli nell'inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna, viene riconosciuto al personale normalista un permesso retribuito pari a 2 ore giornaliere per figlio, da utilizzarsi per 4 giorni lavorativi consecutivi, dietro presentazione del certificato di iscrizione del bambino all'asilo nido e/o alla scuola materna. Il permesso è da intendersi come unico e riferito al complessivo iter prescolastico (asilo nido e scuola materna) di ciascun figlio certificato dalla struttura scolastica.

Quanto sopra si intende applicabile anche ai casi di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato secondo i limiti temporali definiti dalle norme di legge, nonché per assistenza ai figli del coniuge o del convivente di fatto, fermo restando che i figli risultino nello stato di famiglia del dipendente.

Per quanto riguarda tale permesso la decorrenza sarà dal mese di settembre 2023.

b) *Permesso aggiuntivo figli fino a 3 anni*

Entro il terzo anno di vita del figlio viene concesso a ciascun lavoratore in forza un giorno di permesso retribuito, aggiuntivo alla normativa contrattuale e di legge, ogni 2 mesi di lavoro, per un totale complessivo di 6 giorni di permesso annui. Si specifica che tale permesso aggiuntivo, per il solo personale normalista, può essere frazionato in mezza giornata di 4 ore. Resta fermo che il permesso verrà concesso salvo esigenze di servizio e previa preventiva autorizzazione del Responsabile.

c) Permesso per accompagnamento familiari in pronto soccorso

Al dipendente è riconosciuto un permesso retribuito orario giornaliero di massimo 8 ore per l'accompagnamento al Pronto Soccorso in caso di necessità del coniuge, dei genitori e dei figli conviventi, purché debitamente documentato dalla Struttura Sanitaria.

d) Bonus nascita figlio

In occasione della nascita di un figlio, la Società provvederà a versare l'importo una tantum di € 1.000,00 al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali di legge, al fondo pensione cui sia iscritto il dipendente. Il versamento verrà effettuato nel mese successivo quello della nascita del figlio, previa presentazione da parte del dipendente di certificato di nascita del figlio.

e) Premio conseguimento laurea / ovvero Permesso aggiuntivo conseguimento laurea

In considerazione dell'importanza della formazione quale elemento di arricchimento delle risorse umane e produttive e al fine di riconoscere l'impegno del personale ancora non in possesso di alcuna laurea, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente verbale, sarà riconosciuto un premio di laurea una tantum di 500,00 euro ai dipendenti che conseguano un diploma di laurea o laurea magistrale ai sensi del DM 509/99. Tale premio verrà riconosciuto per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, su richiesta scritta e debitamente documentata del dipendente e per i conseguimenti ottenuti a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo.

Ovvero: sarà riconosciuto un giorno di permesso aggiuntivo retribuito da godere entro quindici giorni dalla data di conseguimento del diploma di laurea. Tale permesso verrà riconosciuto su richiesta scritta e debitamente documentata del dipendente e per i conseguimenti ottenuti a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo.

Le Parti concordano che tutti i permessi previsti al punto 1 "Protezione ed Equilibrio" verranno concessi salvo esigenze del servizio. La Società emetterà specifica Comunicazione di Servizio per la regolamentazione delle misure indicate.

2. WORKPLACE

a) ORARIO DI LAVORO SMART

In via sperimentale si concorda che possa essere attivata all'impiegato normalista a tempo pieno un'articolazione dell'orario di lavoro "Smart", d'intesa con il Direttore della U.O. di appartenenza. La prestazione di 8 ore potrà essere resa dall'impiegato normalista a tempo pieno all'interno della fascia oraria 8:00 – 19:00 con il rispetto dei tempi di riposo così come previsti dall'orario di lavoro vigente e in ogni modo tale da garantire la corretta relazione con il proprio responsabile e/o il team di lavoro. L'orario di lavoro smart non prevede prestazioni straordinarie.

Compresenza: L'arco temporale, all'interno dell'orario di lavoro, entro il quale tale personale deve assicurare la presenza sul posto di lavoro è compreso nella fascia oraria 10,00 - 16,00.

L'orario di lavoro è flessibile, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita, a condizione che venga rigorosamente rispettata la fascia di compresenza.

In considerazione delle esigenze di servizio e di quelle del personale, l'inizio della prestazione giornaliera può avvenire nella fascia oraria dalle ore 08.00 alle ore 10.00. L'orario di uscita sarà diretta conseguenza di quello di entrata, in relazione all'orario di lavoro di ciascuno.

In caso, invece, di uscita anticipata fino ad un'ora rispetto all'orario di lavoro previsto, nel rispetto della fascia temporale di compresenza, il dipendente ha il dovere di informare il dirigente all'inizio della giornata per consentire l'organizzazione del lavoro e il rispetto delle esigenze di servizio. L'eventuale debito orario derivante dalla flessibilità dovrà essere recuperato entro la settimana successiva a quella di riferimento, secondo modalità e tempi concordati con il dirigente.

La Società provvederà a definire la regolamentazione attuativa dell'"Orario Smart" e successivamente ad emettere specifico Ordine di Servizio.

b) SMART WORKING

Al fine di coniugare le esigenze di contemperamento tra tempi di vita e di lavoro con quelle di recupero della socialità dei lavoratori, nel segno della mobilità sostenibile, e alla luce di quanto previsto dal rinnovo del C.C.N.L. di settore del 18/07/2023, le Parti si incontreranno per condividere un accordo sperimentale "Smart Working"; tale accordo entrerà in vigore dal mese di Gennaio 2024.

d) POLITICHE DI WELFARE

Assunzioni a tempo determinato/stagionale figli di dipendenti

La Società, su richiesta delle OO.SS, si rende disponibile per l'anno 2024 e per l'anno 2025 all'assunzione a tempo determinato/stagionale nel comparto Esazione e Traffico e Sicurezza di figli di dipendenti in forza. La Società terrà agli atti tutte le richieste che dovranno pervenire all'Ufficio Personale entro i termini che verranno comunicati con apposita Comunicazione di Servizio.

Relativamente al criterio di scelta dei candidati si terrà conto in ordine di priorità di quanto di seguito indicato:

- 1) Maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato del genitore dipendente;
- 2) Maggiore anzianità anagrafica da parte del genitore dipendente;
- 3) Titolo di studio del figlio candidato;
- 4) Conoscenza lingua straniera del candidato.

I dipendenti in forza a tempo indeterminato potranno presentare specifica domanda per candidare il proprio figlio, che dovrà pervenire all'Ufficio Personale entro i termini che verranno indicati, unitamente alla richiesta di assunzione a tempo determinato del figlio e al relativo curriculum vitae. Farà fede il timbro del protocollo interno della Società.

Resta fermo e qui concordato che il figlio inserito nella graduatoria dei tempi determinati/stagionali, indipendentemente dalla posizione della graduatoria, non potrà essere assunto a tempo indeterminato finché il genitore è in forza alla Società.

Quanto sopra è subordinato all'idoneità alla mansione senza alcuna limitazione del figlio candidato, alla disponibilità di posizione lavorativa a tempo determinato e all'accettazione di tutte le condizioni previste dal presente Verbale, nonché al superamento del periodo di prova.

Saranno accolte massimo il 40% delle necessità di nuovi lavoratori a tempo determinato per il periodo stagionale.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Le Parti concordano che al personale che verrà assunto a tempo indeterminato successivamente alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo, saranno erogate le indennità e i premi spettanti ed ivi previsti nelle seguenti misure:

1° anno di assunzione = 25%

2° anno di assunzione = 50%

3° anno di assunzione = 75%

dal 4° anno di assunzione = 100%

Si precisa che per il personale part time le percentuali suindicate saranno applicate sui premi e le indennità già riproporzionate sulla base della percentuale prevista per l'orario di lavoro minimo garantito.

Le OO.SS. riconoscono inoltre che le mansioni che verranno riportate nei contratti di assunzione saranno da intendersi come assegnazione iniziale, e che la Società potrà in conformità al Dlgs 81/2015 operare eventuali modifiche, in considerazione della variabilità dell'organizzazione del lavoro e degli eventuali interventi di riassetto.

Si dà atto altresì che le mansioni indicate nella lettera di assunzione e/o quelle di nuova assegnazione sono da intendersi prevalenti, potendo l'attività lavorativa ordinaria comportare anche prestazioni marginali, integrative ovvero correlate.

PARTE ECONOMICA

Le Parti, con riferimento al Verbale di Accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 16 Novembre 2018, effettuate le verifiche del caso, danno atto della validità e dell'ultrattività dello stesso per l'anno 2023, nonché della conformità del Premio di Risultato e del Premio Presenza ivi previsti ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016. Pertanto, le somme erogate a tale titolo sono soggette ad un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% (legge di Bilancio 2023 (l. n. 197/2022), al comma 63).

Le Parti concordano inoltre di erogare un importo lordo "Una Tantum" a titolo di welfare pari ad Euro 600,00 uguale per tutti i livelli di inquadramento, da corrispondere nel mese di Settembre 2023 tramite il piano welfare aziendale attivo nel corrente anno 2023. Per il personale part time gli importi saranno riproporzionati secondo la percentuale prevista per l'orario di lavoro minimo garantito alla data del presente verbale.

L'importo "Una Tantum" di cui sopra non ha rilevanza nella determinazione di alcun istituto contrattuale, né in forma diretta né in forma indiretta, e, inoltre, non produce alcun effetto sull'accantonamento e la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Nel mese di Settembre 2023, ad integrale compensazione dell'anno 2022, verrà erogato ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, un importo "Una Tantum" forfettario lordo pro-capite nella misura di euro 120,00 uguale per tutti i livelli di inquadramento. Per il personale part time gli importi saranno riproporzionati secondo la percentuale prevista per l'orario di lavoro minimo garantito alla data del presente verbale.

L'importo "Una Tantum" di cui sopra non ha rilevanza nella determinazione di alcun istituto contrattuale, né in forma diretta né in forma indiretta, e, inoltre, non produce alcun effetto sull'accantonamento e la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

La Società informa le OO.SS. che con la Legge 3 luglio 2023 n. 85, di conversione in legge del Decreto 4 maggio 2023 n. 48, è stata confermata, per l'anno 2023, l'innalzamento a 3.000,00 euro della soglia di esenzione fiscale dei fringe benefit per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico e che tale esenzione verrà applicata ai dipendenti che ne faranno richiesta nel rispetto della normativa di legge.

e) PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, dopo ampia ed approfondita analisi e discussione concordano sulla necessità di provvedere all'aggiornamento a decorrere dall'anno 2024 del Premio di Risultato e del Premio Presenza secondo i parametri di seguito normati.

In considerazione sia di quanto riportato all'articolo 46 sub B) del vigente C.C.N.L. regolatore, sia dell'attività svolta dalla AdF Tronco A10, le Parti hanno di comune accordo stabilito di corrispondere a tutto il

personale con contratto a tempo indeterminato, in forza alla data del presente accordo, il Premio di Risultato, mediante il riconoscimento di un importo le cui modalità di determinazione siano legate al funzionamento dell'organizzazione del lavoro. In conseguenza di ciò si decide di impostare la gestione del Premio di Risultato sulla base di oggettivi parametri di miglioramento legati alla produttività, alla redditività, alla qualità, ed all'efficienza, nonché a criteri di sostenibilità ESG

Per quanto sopra la Società erogherà a decorrere dall'anno 2024 unitamente alle competenze del mese di Dicembre di ciascun anno di vigenza del presente accordo, ed al personale in forza a tempo indeterminato nel mese di erogazione, l'importo del Premio di Risultato, al quale si attribuisce convenzionalmente la sigla "PDR", applicando i sotto indicati Indici I1, I2, I3, e sulla base della tabella di seguito riportata Tab a), che considera i citati valori di calcolo con i relativi pesi:

Tab a)

Indice I1	VdP caratteristica (Ricavi gestione caratteristica) AC/AP	80%
Indice I2	Rapporto Valore Produzione su ore lavorate AC/AP	10%
Indice I3	Sostenibilità /ESG	10%

Il periodo di riferimento per il calcolo degli indici suindicati va dal 1° Settembre anno precedente al 31 Agosto anno in corso dell'erogazione del Premio di Risultato

(AC = 1/9 ac - 31/08ap AP = 1/9 ac-1 - 31/08 ap-1)

Determinazione PDR

Il premio di risultato sarà calcolato considerando gli scostamenti in positivo dei parametri su indicati anno su anno nel rispetto delle percentuali indicate alle fasce 1, 2, e 3 della tabella 1), partendo da una base di calcolo comune a tutti i dipendenti che viene stabilita per l'anno 2024 in € 1.840,70 e per l'anno 2025 in € 1.910,70.

Per il personale con contratto a tempo parziale gli importi saranno riproporzionati secondo le percentuali di cui al contratto individuale di lavoro, così come definite nell'accordo sulla retribuzione del personale part time del 21 Febbraio 2017. Nel caso di dipendenti assunti in corso d'anno, gli importi del premio saranno riproporzionati secondo i mesi di servizio prestato nel periodo di riferimento.

Tab1)

PDR 2024	Importo base	1.840,70	
	Importo base €	1.840,70	
INDICI	I1 - VdP caratteristica (Ricavi gestione caratteristica)	I2 - VdP/Ore effettivamente lavorate	I3 - Sostenibilità
	80%	10%	10%
	Fascia 1	Fascia 2	Fascia 3
	I1 Incrementi VdP		
I1 - VdP caratteristica	> 0 fino a +0,5% inclusi	>0,5% ÷ <=1,0%	>1%
% raggiungimento VdP caratteristica	105%	110%	115%
	1.546,19	1.619,82	1.693,44
	I2 Rapporto VdP/ore lav		
I2 Rapporto VdP/ore lav	>0 fino a 0,5% incluso	>0,5% ÷ <=1%	>1,01%
valore produzione su ore lavorate scostamento % AC/AP	105%	110%	115%
	193,27	202,48	211,68
	I3 - SOSTENIBILITA' / ESG		
I3 - SOSTENIBILITA' / ESG	>15%	>15% ÷ <=30%	>30%
Partecip almeno 15 % dei dipendenti alle sessioni formative di gruppo in coerenza metodologia SBTi +	105%	110%	115%
Mantenimento certificazioni ISO	ON	ON	ON
	193,27	202,48	211,68
Totale PdR 100% Cash	Euro	Caso	
	1.932,74	fascia 1	
	2.024,77	fascia 2	
	2.116,81	fascia 3	

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.]

Tab 1)

PDR 2025	Importo base	1.910,70	
	Importo base €	1.910,70	
INDICI	I1 - VdP caratteristica (Ricavi gestione caratteristica)	I2 - VdP/Ore effettivamente lavorate	I3 - Sostenibilità
	80%	10%	10%
Fascia 1		Fascia 2	Fascia 3
I1 Incrementi VdP			
I1 - VdP caratteristica	> 0 fino a +0,5% inclusi	>0,5% ÷ <=1,0%	>1%
% raggiungimento VdP caratteristica	105%	110%	115%
	1.604,99	1.681,42	1.757,84
I2 Rapporto VdP/ore lav			
I2 Rapporto VdP/ore lav	>0 fino a 0,5% incluso	>0,5% ÷ <=1%	>1,01%
valore produzione su ore lavorate scostamento % AC/AP	105%	110%	115%
	200,62	210,18	219,73
I3 - SOSTENIBILITA' / ESG			
I3 - SOSTENIBILITA' / ESG	>15%	>15% ÷ <=30%	>30%
Partecip almeno 15% dei dipendenti alle sessioni formative di gruppo in coerenza metodologia SBTi	105%	110%	115%
Mantenimento certificazioni ISO (ON)	ON	ON	ON
	200,62	210,18	219,73
Totale PdR 100% Cash	Euro	Caso	
	2.006,24	fascia 1	
	2.101,77	fascia 2	
	2.197,31	fascia 3	

L'importo totale del Premio di Risultato (PDR) come sopra calcolato sarà erogato al singolo dipendente in forza al 1° Dicembre applicando la seguente formula:

$$\text{PDR} * \text{Coeff. presenze}$$

il Coeff. presenze è dato da
$$\frac{(\text{ore effettive del singolo dipendente})}{(\text{ore teoriche})}$$

Per ore effettive del singolo dipendente si intende:

- per il personale a tempo pieno: la presenza al lavoro considerata convenzionalmente di 2112 ore annue (ore teoriche, comprensive di assenze per ferie e permessi contrattuali) meno tutte le causali di assenza.

- per il personale part time: l'orario minimo contrattuale (ore teoriche, comprensive di assenze per ferie e permessi contrattuali) meno tutte le causali di assenza.

A precisazione del punto che precede si specifica che le seguenti causali di assenza sono da considerarsi come presenza effettiva al lavoro:

- Ferie, nel massimo previsto dal CCNL;
- Permessi ex festività nel massimo previsto dal CCNL;
- Banca Ore nel massimo previsto dal CCNL o da accordi aziendali;
- Permessi Sindacali previsti da disposizioni di Legge e di Contratto Collettivo Nazionale;
- Permessi per riunioni sindacali convocate dall'azienda;
- Permessi Legge 104/92 limitatamente ad un massimo 3 giorni, ovvero 24 ore, al mese, ove dovuti;
- Assenza per infortunio sul lavoro;
- Assenze per maternità obbligatoria e facoltativa.
- Permessi di cui al punto PROTEZIONE DELLA FAMIGLIA ED EQUILIBRIO LAVORO/ESIGENZE FAMILIARI

Il periodo di riferimento per il calcolo delle presenze effettive del dipendente va dal 1° settembre anno precedente al 31 Agosto anno in corso dell'erogazione del Premio di Risultato.

Indice correttivo PDR

Le Parti, inoltre, in un'ottica premiale della presenza e quindi di "lotta" all'assenteismo/micromorbilità concordano di applicare un ulteriore correttivo all'importo come sopra

determinato - indicato come "Indice correttivo PDR" - prevedendo percentuali in aumento ovvero in diminuzione del citato premio avuto riguardo alle giornate di prestazione lavorativa come sotto riportato:

Fasce	% correttivo PDR
Coeff. presenze fino a 0,8000	-50%
Coeff. presenze da 0,8001 a 0,9000	-10%
Coeff. presenze da 0,9001 a 0,9500	-5%
Coeff. presenze da 0,95001 a 0,9885	Nessuna riduzione e nessuna maggiorazione
Coeff. presenze > 0,9886	+10%

Si concorda inoltre che il Premio di Risultato non verrà riconosciuto ai dipendenti per assenze, anche non consecutive, superiori a 66 giorni, fatti salvi i casi di presenza di gravi patologie del lavoratore, debitamente certificate, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al D.M. 278 del 2000.

Si specifica che l'importo del "Premio di Risultato" non ha rilevanza nella determinazione di alcun istituto contrattuale, né in forma diretta né in forma indiretta, e, inoltre, non produce alcun effetto sull'accantonamento e la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Il lavoratore potrà scegliere la destinazione dell'importo del Premio di Risultato attraverso il piano di Welfare aziendale nella misura di Euro 200,00 all'anno per gli anni 2024 e 2025.

Per il personale con contratto a tempo parziale l'importo di cui sopra sarà riproporzionato secondo le percentuali di cui al contratto individuale di lavoro, così come definite nell'accordo sulla retribuzione del personale part time del 21 Febbraio 2017.

Le Parti concordano di incontrarsi entro il primo semestre di ogni anno per la verifica dei parametri sopra riportati e dell'importo del PdR.

Acconto del Premio di Risultato

Poiché il Premio di Risultato sarà liquidato in unica soluzione unitamente alle competenze del mese di Dicembre di ogni anno, le Parti concordano di erogare, in occasione della corresponsione del cedolino paga del mese di Marzo di ogni anno, un acconto dello stesso in misura pari al 5% del minimo tabellare del liv. C x 12 mesi.

Detto acconto sarà proporzionato, nella misura forfetaria del 70% della stessa, per il personale con contratto a tempo parziale indeterminato.

Clausola di salvaguardia

Nel caso in cui il valore della produzione aziendale dovesse variare negativamente rispetto al periodo immediatamente precedente, le Parti si incontreranno per le determinazioni del caso.

f) PREMIO PRESENZA

A decorrere dall'anno 2024 il Premio Presenza verrà corrisposto unitamente al Premio di Risultato unicamente al raggiungimento dei valori della prima fascia di ciascuno degli Indici I1, I2, I3 previsti per il Premio di Risultato e secondo le modalità di calcolo e corresponsione previsti dal verbale di accordo del 16 Novembre 2018 che qui si intendono integralmente richiamate.

Personale Tempo Determinato

Le Parti concordano di riconoscere in favore del personale in forza alla società con contratto a tempo determinato un importo pari all'1% del minimo tabellare Liv. "C" per il numero dei mesi a tempo determinato effettuati ad integrale sostituzione delle voci previste dal presente verbale di Accordo (a titolo esemplificativo Premio di Risultato, Premio presenza, Premio Esazione Pedaggi ecc.), salvo il riconoscimento dei ticket Restaurant.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right. A small number '21' is visible near the center signature.

g) AGGIORNAMENTO VALORE TICKET RESTAURANT

Su richiesta delle OO.SS. si concorda che fermo restando le modalità di corresponsione ad oggi concordate ed in vigore, il valore di euro 5,29 di ciascun Ticket Restaurant verrà aggiornato e corrisposto secondo il seguente nuovo valore:

- a decorrere dal mese di Settembre 2023 (presenze) valore Ticket Restaurant Euro 8,00;

Si concorda che i ticket Restaurant verranno erogati secondo il valore suindicato e secondo le regole e le modalità di corresponsione previste dall'accordo aziendale del 27 Luglio 2009 come modificato dal verbale di accordo del 16 Novembre 2018 e dal relativo regolamento aziendale.

Si concorda che alla formazione dell'importo di euro 8,00 del valore nominale dei buoni pasto decorrenti da Settembre 2023, concorre per euro 0,88 il contributo pasto, di cui all'accordo aziendale del 3 luglio 1984 e successive modifiche che, pertanto dal mese di Settembre 2023, non verrà più corrisposto;

Pertanto, per effetto quanto sopra, a decorre dal 1° Settembre 2023, per il solo personale con contratto a tempo indeterminato in forza alla data del 27.07.2009, il valore del contributo pasto passa da euro 3,00 giornaliero ad Euro 2,12 giornaliero.

h) WELFARE AZIENDALE

Le Parti dopo ampio e approfondito confronto provvedono a sottoscrivere l'allegato accordo "Welfare aziendale".

Si concorda inoltre che quanto previsto dal rinnovato CCNL di settore del 18 Luglio 2023 a titolo di welfare, ivi compresa la Una Tantum di euro 300,00, venga destinato al piano di welfare aziendale di cui all'allegato verbale di accordo.

3. DECORRENZA DURATA E NORME FINALI

Si confermano gli istituti previsti dal previgente accordo integrativo aziendale del 16 Novembre 2018 secondo i valori e le modalità di corresponsione ivi indicate e relativi a:

- Premio Esazione Pedaggi (si specifica che i 2 euro previsti dal verbale del 16/11/2018 verranno riconosciuti al solo personale che opera presso la Barriera del Confine di Stato e solo fino al completamento della nuova Barriera)

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, spanning across the bottom of the page. Some are clearly legible as names like 'Ferrari', 'Zaccaria', and 'B', while others are more stylized or abbreviated. There are also some initials that look like 'U' and 'P'.

- Premio Anzianità Aziendale;
- EAR 27.7.2009;
- Polizza Sanitaria;
- Indennità specifica operai alla manutenzione;
- Indennità Attività particolare riconosciuta ad Ausiliari della Viabilità e Assistenti Ausiliari.

Le Parti concordano che la polizza sanitaria attualmente in vigore manterrà i propri effetti nelle modalità e alle condizioni ad oggi stabilite e si impegnano a valutare soluzioni condivise al mantenimento della polizza di rimborso spese mediche, e a verificare soluzioni per estendere le coperture al nucleo familiare, nel caso assorbendo gli importi previsti, anche a titolo di welfare, dal C.C.N.L. di settore.

Le Parti inoltre concordano che il Premio di Anzianità Aziendale verrà erogato tenendo in considerazione per l'anzianità di servizio l'assunzione a tempo indeterminato presso la Società.

Le Parti concordano di incontrarsi entro la fine di Ottobre 2023 in Gruppi di Studio per analizzare la classificazione dei livelli previsti degli Operatori COC degli Assistenti Ausiliari e degli RGV, non escludendo modifiche alle declaratorie contrattuali previste dal vigente CCNL.

Si concorda di verificare la possibilità di realizzare commissioni paritetiche.

Le Parti per quanto condiviso sulle modalità di definizione e calcolo del Premio di Risultato concordano, avuto riguardo alla normativa di Legge e Contratto, che le citate erogazioni sono importi variabili di retribuzione legati ad incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico della Società e dei suoi risultati.

Le Parti concordano inoltre ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016 che quanto qui previsto ed erogato a titolo di Premio di Risultato e Premio Presenza, è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e smi e del DM 25 marzo 2016 e smi e che pertanto le somme erogate a tale titolo sono soggette ad un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

Le parti di comune accordo stabiliscono che il presente Accordo, avrà validità di anni 3 a far data dal 1° Gennaio 2023 e conseguente scadenza alla data del 31 Dicembre 2025.

Il presente accordo sarà depositato presso il competente Ispettorato del lavoro di Imperia per i benefici di Legge.

Le Parti, tenuto conto delle novità introdotte e normate con il presente verbale, ritengono opportuno dare carattere di "liquidità" a quanto stabilito, prevedendo specifici incontri di verifica per il periodo di vigenza dell'accordo, con eventuali interventi correttivi-migliorativi alla parte normativa-contrattuale, escludendo, pertanto, interventi sulla parte economica.

Le Parti convengono infine che, ferma restando la scadenza del 31 Dicembre 2025, il presente verbale protrarrà efficacia sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Autostrada dei Fiori S.p.A. - Tronco. A10

R.S.A. Autostrada dei Fiori S.p.A. - Tronco A10

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

SLA-CISAL

UGL