

Spett.le Strada dei Parchi S.p.A
Direzione Risorse Umane
Sede Roma

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2023/2025

Ci accingiamo a rinnovare l'integrativo aziendale in un a fase di profonda trasformazione. Dopo una pandemia mondiale che ci auguriamo superata, nel pieno di stravolgimenti geopolitici ed economici che poco paiono leggibili ad oggi. Nel frattempo il piano Europeo di interventi straordinari a sostegno della crescita sostenibile, rivolto principalmente alle nuove generazioni, Next-Generation EU, nel riservare al nostro paese risorse ingenti ne impone l'utilizzo in ambiti specifici che favoriscano transizione energetica, sostenibilità ambientale e rivoluzione digitale. Ambiti in cui il Paese è certamente rimasto indietro rispetto ai competitori e che, qualora opportunamente implementati, possono favorirne la competitività. La sfida impatta enormemente sul settore delle infrastrutture, materiali ed immateriali, alle quali vengono destinate buona parte delle risorse del Piano Italiano. Le Autostrade del futuro saranno caratterizzate dal ricorso ad infrastrutture digitali, Sensori, 5G, Smart-road, condizioni stradali inviate real-time al veicolo ecc. Allo stesso tempo il ricorso crescente allo smart-working , lo share-mobility, l'esplosione dell'e-commerce e della necessaria logistica ad esso collegata, tutto ciò prevede un ripensamento delle infrastrutture autostradali e la necessità di procedere al loro ammodernamento e potenziamento.

Per cogliere tale cambiamento, va certamente rafforzato e fatto evolvere il modello organizzativo valorizzando così il capitale umano. E' nostro preciso e doveroso interesse partecipare a questa evoluzione da calarsi sulla nostra realtà aziendale. Molto si è fatto, tante evoluzioni già introdotte nello stratificarsi di una proficua negoziazione, molto altro va pensato e realizzato.

Innanzitutto una Azienda moderna calata nelle realtà locali in cui opera e produce reddito, deve, per quanto di sua competenza, tradurre la sua responsabilità sociale. Ne discende una discussione compiuta sulla conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, sulle soluzioni da adottarsi per individuare soluzioni di mobilità aziendale sostenibile, rendere strutturali ed implementare le buone pratiche individuate e da praticarsi nei processi di certificazione di qualità ambiente e sicurezza, nonché l'appena avviato processo di certificazione SA8000 e le scelte che ne derivano.

Nell'economia della conoscenza, molto dell'efficacia dei processi organizzativi, dipende e si sostanzia da percorsi formativi adeguati e permanenti. Il Comitato di pilotaggio della formazione, introdotto oramai da molti anni, va rivitalizzato nella funzione e nell'operatività dopo il biennio covid che ne ha inevitabilmente rarefatto le attività. Le funzioni classiche, che per tanti decenni hanno caratterizzato la vita delle aziende autostradali, pur impattate da una tecnologia pensata come sostitutiva, resistono oggi ad interpretare la vera e non sostituibile qualità ed efficacia del servizio reso e percepito dagli utenti. Trasformazioni si impongono, vanno rivisitate e riscritte adeguandole ai tempi ed agli arredi tecnologici da gestire tutte le figure operative aziendali, dall'Esattore dei pedaggi, sempre più vero gestore del sistema stazione inteso come ambiente complesso da gestirsi e mantenersi in

efficienza, del Tecnico Elettricista, sempre più stretto nel ruolo di mero manutentore ed oggi coinvolto in processi di innovazione, installazione e manutenzione di apparati tecnologici sempre più complessi e performanti, Il “ giovane “ Operatore Unico figura centrale del rinnovato ed attenzionato e da attenzionarsi Esercizio. E poi nella nuova azienda che dovrà venire il ruolo dei tecnici progettisti, dei coordinatori di settore e di tutto il personale ha bisogno di attenzioni e cure che certo l'occasione del rinnovo dell'integrativo per il prossimo triennio può permetterci di cogliere . Il necessario ricambio generazionale oggi come non mai necessario, potrebbe trovare facilitazioni nel suo percorso anche dagli strumenti normativi esistenti, de-contribuzione, contratti di espansione ecc..

Infine, non ultimo, la valorizzazione del contributo del fattore lavoro ai risultati ed agli obiettivi che l'azienda ricerca. Molto si è fatto, tanta ancora la distanza con il valore che nel settore le aziende distribuiscono ai loro lavoratori. Condizioni di partenza diverse certo, ma condizione da affrontare e per quanto possibile colmare, magari utilizzando anche la leva del welfare aziendale complessivamente inteso e da valorizzare, Polizze, Buoni pasto Fringe Benefit ed una piattaforma aziendale dove lo stesso Welfare negoziato possa trovare unica allocazione, pronta anche, per chi lo volesse, ad accogliere l'eventuale redistribuzione del risultato aziendale.

Noi siamo certi che il contributo che il fattore lavoro rende in questa azienda in termini di, risultati e qualità dei servizi, sia almeno pari a quanto allo stesso titolo rendono i nostri colleghi. Se l'azienda ha in larga parte omologato i suoi processi ai livelli delle altre concessionarie ai migliori standard richiesti, lo ha fatto nel suo complesso. **Con queste brevi linee di discussione, siamo a richiedervi nei termini da accordi confederali e contrattualmente previsti, di attivare il percorso per il rinnovo del Contratto di secondo livello Strada dei Parchi in scadenza il prossimo 31 Dicembre.**

L'Aquila, 28 giugno 2022

Le Segreterie RSA SDP
Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Sla-Cisal, Ugl

