

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 5 maggio 2021 si sono incontrati

- la Società Autostrade per l'Italia nelle persone di Antonio Cavallera, Marco Micaroni e Matteo Remedia
- le Segreterie Nazionali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA', nelle persone di Cristina Settimelli, Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Marco Verzari, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella e Mario Germani.

per proseguire l'analisi del Piano di Trasformazione ASPI.


Nel presente Accordo le Parti analizzano la parte Staff delle Sedi di Roma e Firenze e del personale non operativo delle Direzioni di tronco

I processi legati al piano di digitalizzazione e trasformazione organizzativa di alcune funzioni/attività in corso di realizzazione consentiranno una maggiore efficienza e un miglioramento complessivo del lavoro.

Le parti condividono la necessità di accompagnare tali processi con un ricambio generazionale, convenendo a tal fine sull'attivazione del contratto di espansione, così come specificato nel capitolo sotto riportato.

Il combinato dell'attuale piano di incentivazione all'esodo con le future uscite che si realizzeranno con il contratto di espansione consentono di prevedere che l'efficienza organizzativa derivante dalla revisione dei processi in corso non avrà alcun effetto traumatico sul personale: al contrario, allo stato, si prevede nel corso del triennio 2021-2023 un piano di assunzioni di circa 200 unità.

Il percorso comunque verrà attentamente analizzato a livello di unità produttiva, con specifici incontri di monitoraggio che verificheranno le ricadute concrete dei processi delle uscite del personale tenendo conto dell'organizzazione del lavoro in base alle attività, in relazione ai processi di digitalizzazione e trasformazione in atto.

Al fine di favorire lo sviluppo delle risorse umane le Parti concordano di implementare mirate e specifiche iniziative formative che consentano, attraverso la certificazione delle competenze, al personale un concreto adeguamento professionale rispetto alle iniziative in corso di digitalizzazione dei processi. 

L'Azienda si impegna a condividere tutti i percorsi e le policy di valorizzazione e crescita del capitale umano come conseguenza dell'accrescimento delle competenze legate ai nuovi processi aziendali

CONTRATTO DI ESPANSIONE

Al fine di dare concreto seguito a quanto sopra descritto, risulta evidente la necessità di avviare, su base volontaria, un turn over generazionale che permetta da un lato di accompagnare alla pensione i lavoratori che abbiano i requisiti per il prepensionamento, dall'altro di favorire l'ingresso di nuove professionalità in linea con le esigenze attuali.



Per consentire quindi la compiuta e corretta implementazione del piano aziendale, a livello non solo ASPI ma dell'intero Gruppo, le parti convengono che verrà avviato l'iter per aderire al contratto di espansione, presentando al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs. n. 148/2015, al fine di stipulare con le OO.SS. di categoria il contratto di espansione di cui all'articolo 41 del D.Lgs. medesimo, come sostituito dall'articolo 26-quater del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019 e modificato dall'art. 1, comma 349 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, al fine di attuare un programma di uscite anticipate.

Rispetto a quest'ultimo punto, la Società dichiara che, per favorire l'adesione al contratto di espansione e realizzare il turn over, viene messo a punto un piano di incentivazione all'esodo, così come previsto nella tabella "A", allegata al presente accordo. Da una prima analisi effettuata le uscite dovrebbero attestarsi in un numero complessivo massimo di 200 unità.

Nel corso del periodo temporale del Piano Industriale, qualora si realizzasse il piano di uscite così come sopra descritto, si conviene sul seguente piano di assunzione minimo:

- 70 FTE assunzioni a tempo indeterminato entro dicembre 2021;
- 70 FTE assunzioni a tempo indeterminato entro dicembre 2022;
- 60 FTE assunzioni a tempo indeterminato entro dicembre 2023.

Il piano di assunzioni di cui sopra confermate nel perimetro contrattuale del CCNL Autostrade e Trafori, è espressamente subordinato all'adesione al piano di uscite sopra specificate da parte di almeno 200 lavoratori dipendenti. In caso di adesione di un numero inferiore di lavoratori al contratto di espansione, gli obblighi di assunzione di cui al presente punto saranno da riproporzionarsi in misura percentuale, arrotondando per difetto all'unità inferiore.

In relazione al piano di assunzioni su indicato la Direzione Aziendale comunica che terrà conto delle candidature pervenute dai componenti del nucleo familiare dei dipendenti e del personale stagionale sempreché in possesso dei requisiti e delle competenze per il ruolo ricercato.

Tenuto conto che, al verificarsi delle uscite dall'azienda così come indicate dal presente verbale, potrebbe nascere l'esigenza di coprire alcune posizioni di lavoro che si renderanno vacanti, la Direzione Aziendale comunica che verranno prese in considerazione anche le domande di trasferimento alla data odierna con le regole attualmente in vigore.

Roma, 5.05.2021

LA DIREZIONE AZIENDALE



Handwritten signature of the company director in blue ink.

LE OSE



Handwritten signatures of the OO.SS. representatives in blue ink, including names like Paolo, No 9a, and others.

Tabella di riferimento per importo Incentivi funzionali al Contratto di Espansione

ANNI RESIDUI PER RAGGIUNGIMENTO 1° REQUISITO PENSIONISTICO	LIVELLO C	LIVELLO B1	LIVELLO B	LIVELLO A1	LIVELLO A
5	30.000 €	33.000 €	36.000 €	40.000 €	45.000 €
4	24.000 €	27.000 €	30.000 €	32.000 €	36.000 €
3	15.000 €	17.000 €	18.000 €	20.000 €	22.000 €
2	8.000 €	8.000 €	10.000 €	10.000 €	11.000 €
1	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €



Amici





Bianchi

Deodato



