

## VERBALE DI ACCORDO

### INTEGRATIVO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO 2018/2020

Il giorno 8 del mese di Novembre dell'anno 2018, alle ore 14,30, presso la sede SAV di Châtillon tra:

la Società Autostrade Valdostane SAV S.p.A.

rappresentata dal Direttore Generale Ing. Federico Caniggia, dal Sig. Roberto Degiovanni, dal Geom. Fernando Fabrizio, dalla Sig.ra Anna Diurno e dal Sig. Michele Barani;

le Organizzazioni Sindacali

rappresentate da

FIT-CISL: Sig. Marco Faccio

SLA Sig.ra Silvia Savio Sig. Vladymir Marguerettaz, Sig. Franco Socco,

UIL-TRASPORTI: Sig. Alessandro Rossini, Sig. Claudio Money

FILT-CGIL: Sig.ra Cristina Marchiaro, Sig.ra Roberta Duclair, Sig. Antonio Fuggetta, Sig. Ivo Preato

SAVT-TRASPORTI Sig. Alessandro Pavoni, Sig. Emanuele Colliard, Sig. Alberto Colarusso

### PREMESSO

che in data 31.12.2017 è scaduto il previgente contratto integrativo aziendale per la Società SAV S.p.A. sottoscritto in data 5 Novembre 2014;

che la R.S.U. aziendale, ai sensi ed effetti di quanto normato dalla vigente normativa contrattuale, ha presentato piattaforma rivendicativa che è stata valutata ed oggetto di approfondita analisi;

che le Parti convengono sulla necessità di sviluppare, ed in parte di ampliare, quanto già condiviso nei precedenti accordi aziendali, al fine di attualizzarne i contenuti, adeguandoli all'attuale contesto e nel contempo consolidare, in un'ottica costruttiva, le relazioni industriali;

che un corretto sistema di relazioni sindacali, ferma restando l'autonomia propria delle Parti, rappresenta uno strumento efficace per la realizzazione e la condivisione di concreti miglioramenti nei processi organizzativi e per il raggiungimento di positivi risultati economici;

che le Parti sono concordi nella volontà di continuare il percorso di miglioramento delle relazioni industriali oggi in essere tra Direzione Aziendale e Rappresentanza Sindacale Unitaria, tenuto conto dell'importanza sempre più rilevante della contrattazione di 2° Livello;

## CONSIDERATO

che in data 8 Giugno 2017 è stato presentato alle OOSS nazionali, a livello di Gruppo cui fa riferimento SAV S.p.A, un Protocollo di Relazioni Industriali per le Società Concessionarie Autostradali;

che il vigente C.C.N.L. prevede, all'articolo 46 sub B dello stesso, che l'erogazione di somme in sede di accordi di secondo livello è strettamente correlata a programmi concordati tra le Parti, mirati al raggiungimento di obiettivi inerenti la qualità del servizio, competitività e 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;

la volontà della parti di addivenire in tempi brevi:

- Alla riformulazione del Premio di Risultato (PDR) in un'ottica di aggiornamento dello stesso, 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 e al livello occupazionale, 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;
- Al rinnovo della Polizza Sanitaria istituita con Accordo 20/12/2006, rinnovata con Accordo Integrativo del 05/11/2014;
- Alla sottoscrizione di un Accordo di aggiornamento dell'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;

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 dall'attenta analisi delle disposizioni di legge:

TRA LE PARTI SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

The bottom section of the document contains numerous handwritten signatures in various colors (black, blue, red) and styles, representing the different parties to the agreement. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more legible. The signatures are arranged in a somewhat horizontal line across the bottom of the page.

## 1. PARTE NORMATIVA GENERALE

### a) STABILIZZAZIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento a quanto indicato alle premesse del presente verbale di accordo e tenuto conto di quanto richiesto dalle OO.SS. sottoscrittenti in merito alla possibilità di stabilizzazione di parte del personale che abbia avuto rapporti di lavoro a tempo determinato con la Società, tra le parti si conviene di confermare le convergenti determinazioni assunte in data 8 Giugno 2018 relativamente alla stabilizzazione di numero 2 risorse individuate nella graduatoria del personale a tempo determinato ovvero che abbiano prestato attività lavorativa presso la Società con contratti a termine.

Dette risorse sono state inquadrate con contratto a tempo parziale 1.056 ore annue nel rispetto dell'accordo sottoscritto in data 12/05/2017

Le Parti concordano di stabilizzare ulteriori n. 2 risorse sempre individuate dalla graduatoria sopra citata con contratto a Tempo Parziale 104 ore medie mese per 6+1 mesi lavorativi + 1 ulteriore mese opzionale ex accordo 05/11/2014

Quanto sopra con decorrenza strettamente legata all'uscita per quiescenza prevista per il 31 Marzo 2019 di n. 2 esattori che hanno a suo tempo già aderito all'accordo sindacale del 12 maggio 2017.

Le risorse sopra citate verranno comunque utilizzate per la stagionalità invernale 2018/2019 con contratto a tempo determinato Art. 2 lett. b) del vigente CCNL.

### b) PRESTAZIONI LAVORATIVE PERSONALE A TEMPO PARZIALE INDETERMINATO

Su richiesta delle OO.SS. sottoscrittenti il presente accordo le Parti convengono sulla possibilità di incrementare la prestazione lavorativa del personale assunto in data 1/1/2015 con contratto a tempo indeterminato parziale 1056 ore annue di cui all'accordo 12/05/2017 .

Ai fini di quanto sopra le Parti individuano nel contratto part-time 104 ore medie mese lo strumento idoneo alla trasformazione di cui al comma che precede.

Analogamente viene data la possibilità di passaggio a contratto part-time 104 ore medie mese a tutto il personale oggi in forza con contratto a tempo indeterminato parziale 104 ore/mese.

Sempre su richiesta delle OO.SS. la società si rende disponibile alla trasformazione a tempo pieno 162 h medio mese di una risorsa viabile con contratto 162 h medio mese per mesi 7+1 e di un ulteriore risorsa con qualifica operaio 162 h medio mese per mesi 7+1.

Il personale interessato potrà presentare apposita istanza entro il 30/11/2018 alla Direzione del Personale della Società.

### **Bando di selezione sede vacante**

Le Parti concordano che entro la fine dell'anno in corso verrà emesso un bando a copertura della sede vacante della postazione MCT presso la sede di NUS.

Quanto sopra nel rispetto della normativa di Legge e Contratto con particolare riferimento alle lettere aggiuntive del CCNL di settore.

**2. PARTE ECONOMICA**

**Premio di Risultato**

Le Parti, in considerazione sia di quanto riportato all' articolo 46 sub B) del vigente C.C.N.L. regolatore, sia dell'attività svolta dalla SAV S.p.A., hanno di comune accordo stabilito di corrispondere a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato il Premio di Risultato, mediante il riconoscimento di un importo strettamente legato all'aumento del traffico totale sulla tratta autostradale gestita, considerando, quale periodo di riferimento, l'incremento totale dei passaggi nel periodo 1° Settembre – 31 Agosto dell'anno considerato, con conseguente raffronto al dato dello stesso periodo immediatamente precedente.

Per quanto sopra la Società calcolerà nel mese di Dicembre l'importo del Premio di Risultato applicando la sotto indicata tabella:

TABELLA CALCOLO PDR	2018	2019	2020
VARIAZIONE TRAFFICO	variazione traffico fino all'1%		
MINIMO TABELLARE LIV. C	11,50%	11,75%	12,00%
VARIAZIONE TRAFFICO	variazione traffico fino dall'1,01% al 3,50%		
MINIMO TABELLARE LIV. C	12,00%	12,25%	12,50%
VARIAZIONE TRAFFICO	variazione traffico fino dall'3,51% al 7,00%		
MINIMO TABELLARE LIV. C	12,50%	12,75%	13,00%
VARIAZIONE TRAFFICO	variazione traffico dal 7,01%		
MINIMO TABELLARE LIV. C	13,00%	13,25%	13,50%

*Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.*

e quindi moltiplicando l'importo ottenuto per il numero totale di dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° Dicembre di ogni anno.

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

$$(I.Tot. PDR / gg. Lav) * gg.lav.dip.$$

Ove:

- **I.Tot.PDR** Importo totale PDR di tutto il personale considerato;
- **gg.Lav** Giornate di effettiva prestazione lavorativa pari o superiore a quattro ore di tutto il personale considerato, intendendosi per tali anche le giornate di ferie fruito così come normato dal vigente C.C.N.L. regolatore, i permessi Banca ore, i permessi Legge 104/92, limitatamente ad un massimo di 3 giorni mese, i permessi sindacali, le assenze per maternità obbligatoria i permessi congedi lutto e gli infortuni non in itinere;

*Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.*

*Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.*

- **gg. Lav. Dip.** Giornate di effettiva prestazione lavorativa pari o superiore a quattro ore prestate dal singolo dipendente considerato, intendendosi per tali anche le giornate di ferie così come normato dal vigente C.C.N.L. regolatore, i Permessi banca ore, i Permessi Legge 104/92, limitatamente ad un massimo di 3 giorni mese, i permessi sindacali le assenze per maternità obbligatoria i permessi congedo lutto e gli infortuni non in itinere;

Per il personale dipendente con il contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale il Premio di Risultato sarà riconosciuto in misura pari alla percentuale di rapporto riferita al personale a tempo pieno.

Le Parti, al fine di dare riscontro a quanto sopra indicato nell'apertura della sezione accordo di "rinnovo parte economica", concordano, in un'ottica premiale della presenza e quindi di "lotta" all'assenteismo soprattutto di breve durata, di applicare un ulteriore correttivo all'importo come sopra determinato – indicato come "correttivo su presenze PDR" – prevedendo percentuali in aumento, ovvero in diminuzione, del citato premio, avuto riguardo alle giornate di effettiva prestazione lavorativa come sotto riportato:

#### Personale Turnista

- **Fascia +20%:** Per prestazione lavorativa annua oltre le 239 giornate erogazione del PDR con maggiorazione dell'importo di cui alla formula sopra indicata pari al 20%;
- **Fascia + 15%:** Per prestazione lavorativa annua ricompresa tra le 234 e le 239 giornate erogazione del PDR con maggiorazione dell'importo di cui alla formula sopra indicata pari al 15%;
- **Fascia 100%:** Per prestazione lavorativa annua ricompresa tra le 224 e le 233 giornate erogazione del PDR pari al 100% dell'importo di cui alla formula sopra indicata;
- **Fascia -15%:** Per prestazione lavorativa annua ricompresa tra le 201 e le 223 giornate erogazione del PDR con riduzione dell'importo di cui alla formula sopra indicata pari al 15%;
- **Fascia -20%:** Per prestazione lavorativa annua inferiore le 200 giornate erogazione del PDR con riduzione dell'importo di cui alla formula sopra indicata pari al 20%;

#### Personale non Turnista

Per quanto riguarda il personale non turnista con contratto a tempo indeterminato operante secondo lo schema 5-2, le Parti concordano che, al fine di equiparare il calcolo con lo schema orario del "Personale Turnista", di applicare per il calcolo del "correttivo su presenze" le fasce sotto riportate:

- **Fascia +20%:** Per prestazione lavorativa annua oltre le 249 giornate erogazione del PDR con maggiorazione dell'importo di cui alla formula sopra indicata pari al 20%;
- **Fascia + 15%:** Per prestazione lavorativa annua ricompresa tra le 244 e le 249 giornate erogazione del PDR con maggiorazione dell'importo di cui alla formula sopra indicata pari al 15%;
- **Fascia 100%:** Per prestazione lavorativa annua ricompresa tra le 234 e le 243 giornate erogazione del PDR pari al 100% dell'importo di cui alla formula sopra indicata;
- **Fascia -15%:** Per prestazione lavorativa annua ricompresa tra le 211 e le 233 giornate erogazione del PDR con riduzione dell'importo di cui alla formula sopra indicata pari al 15%;
- **Fascia -20%:** Per prestazione lavorativa annua inferiore le 210 giornate erogazione del PDR con riduzione dell'importo di cui alla formula sopra indicata pari al 20%;

Le Parti convengono che al personale assunto con contratto a tempo determinato l'importo del premio di risultato sarà liquidato forfetariamente nella misura del 1,5% mensile calcolata sul minimo tabellare livello C.

### Anticipazione 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 un'anticipazione dello stesso, al lordo dei contributi previdenziali, nella misura del 3%/mese in occasione della corresponsione del cedolino paga del mese di Settembre di ogni anno (importo lordo pari al 3% min. tab. liv. C/mesex9 mesi);

Detta anticipazione sarà ovviamente proporzionata, nella misura forfetaria del 70% della stessa, per il personale con contratto a tempo parziale indeterminato.

### Premio Esazione Pedaggi PEP – Indennità speciale operai ISPO

Per quanto riguarda la parte economica relativa al Premio esazione pedaggi PEP, Indennità speciale operai ISPO, e criteri di erogazione, si rimanda a quanto previsto negli appositi paragrafi del precedente accordo integrativo di secondo livello del 5 Novembre 2014 per quanto riguarda i criteri di calcolo dell'importo da erogare, mentre per quanto riguarda il correttivo presenze e il conteggio delle giornate lavorative utili al calcolo verrà applicato quanto normato al presente verbale;

Fermo restando quanto sopra indicato Le Parti concordano di estendere con decorrenza del presente integrativo l'erogazione dell'indennità speciale operai ISPO al personale inquadrato con qualifica professionale di Assistente/Ausiliario al Traffico.

### Welfare aziendale

Le Parti dopo ampio e approfondito confronto provvedono a sottoscrivere l'allegato accordo "Welfare aziendale" che avrà validità per gli anni 2019 e 2020.

### Polizza Convenzione Rimborso Spese Mediche

Le Parti convengono, tenuto conto delle richieste pervenute dalle Rappresentanze Sindacali, che la quota di € 7,00 mese (84,00 annui) trattenuta al dipendente a titolo di contributo per il mantenimento della polizza sanitaria è soppressa con decorrenza 1 Gennaio 2019.

Le Parti stabiliscono che l'importo pari a € 13,00, di cui al vigente CCNL di settore è utilizzato per il rinnovo della presente polizza sanitaria, escludendo pertanto qualsivoglia erogazione in denaro così come previsto in sede di rinnovo del CCNL citato e concordano altresì che quanto sinora accantonato a tale titolo dall'azienda resti assorbito e destinato a ridurre il costo per il mantenimento e la sostenibilità della stessa polizza.

### Premio Anzianità Aziendale

Le Parti convengono di integrare il premio di anzianità aziendale oggi in essere come di seguito definito con decorrenza 1° Gennaio 2019;

Ai fini di cui sopra individuano un premio, strettamente legato all'anzianità effettiva di servizio, del valore di Euro 1.400,00 lordi che verrà riconosciuto al personale in forza al raggiungimento di 20/30/40 anni di anzianità aziendale di effettivo servizio.

Al raggiungimento delle anzianità di servizio come sopra indicate il dipendente potrà optare per le seguenti modalità di riconoscimento che sono, ovviamente, alternative tra loro:

1. Erogazione, nel mese successivo alla maturazione dell'anzianità dell'importo lordo di Euro 1.400,00 a titolo di premio anzianità aziendale;
2. Versamento dell'importo lordo di € 1.400,00 al fondo pensione cui sia iscritto il dipendente nel mese successivo a quello di maturazione dell'anzianità aziendale;
3. Consegna, nel mese di Dicembre dell'anno di maturazione dell'anzianità aziendale, di una moneta aurea "Krugerrand oro Sud Africa";

### 3. **NORME FINALI**

#### NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Le Parti per quanto condiviso sulle modalità di definizione e calcolo del Premio Esazione Pedaggi, del Premio di Risultato e del Premio ISPO 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, che quanto qui previsto ed erogato a titolo di Premio Esazione Pedaggi, Premio di Risultato e Premio ISPO sia conforme alla legge 28.12.2015 n. 208 (articolo 1 commi da 182 a 191), attuata dal successivo Decreto Interministeriale 25.03.2016, nei limiti e alle condizioni stabilite dalle disposizioni stesse, e pertanto dette somme debbano essere erogate a titolo di retribuzione di produttività e flessibilità oraria soggetta quindi ad un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.

Le Parti con riferimento alla richiesta di riconoscimento dell'indennità Premio Esazione Pedaggi oggi in vigore aziendali al personale con qualifica di capo casello ed al personale con qualifica di operatore centrale operativa convengono sulla opportunità di rinvio una volta effettuate le opportune verifiche anche in sede assembleare;

Le Parti concordano inoltre di istituire un tavolo tecnico immediatamente successivo all'efficacia del presente verbale avente come fine l'analisi e la verifica degli assetti organizzativi del settore esazione;

Il presente accordo protrarrà i propri effetti anche successivamente alla scadenza dello stesso, così come individuato al comma che precede, fino alla definizione di un nuovo Accordo di secondo livello salvo per dove diversamente indicato.

Tutte le somme previste dal presente accordo di secondo livello non avranno effetti sugli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

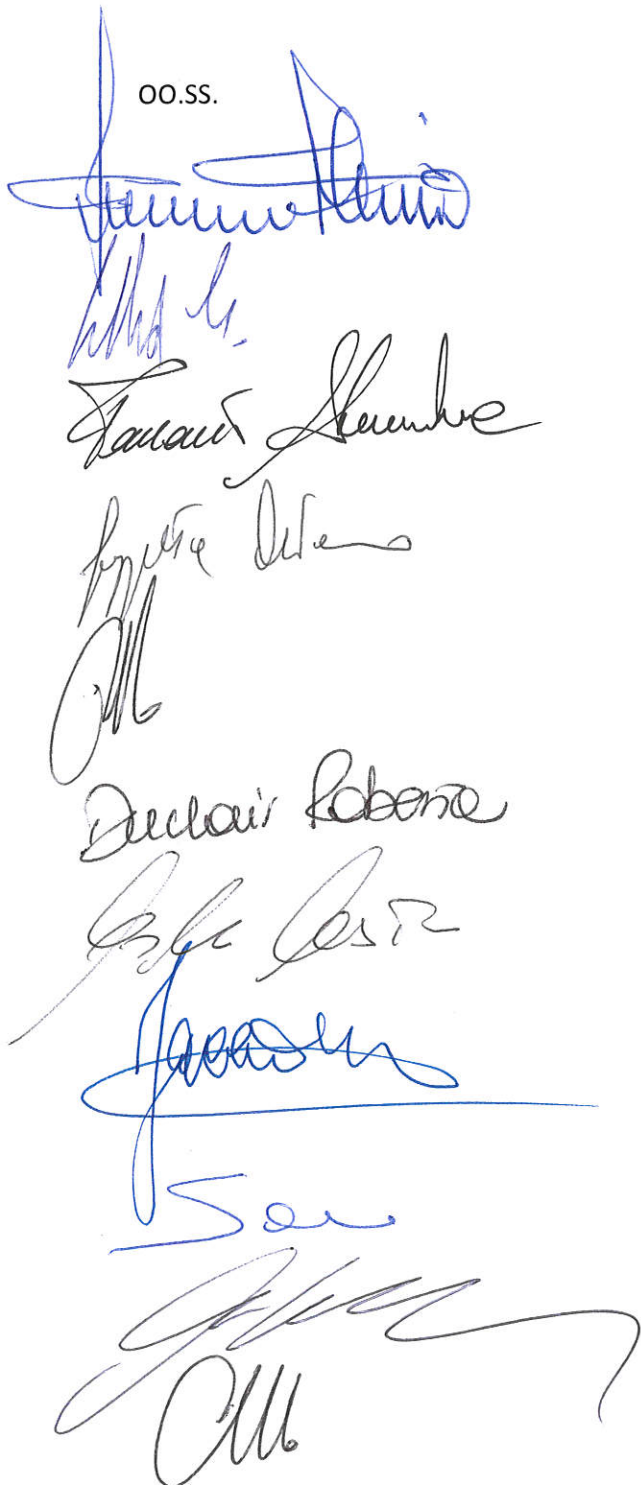
Le Parti convengono infine che, ferma restando la scadenza del 31 dicembre 2020, il presente verbale prorgerà efficacia sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo.

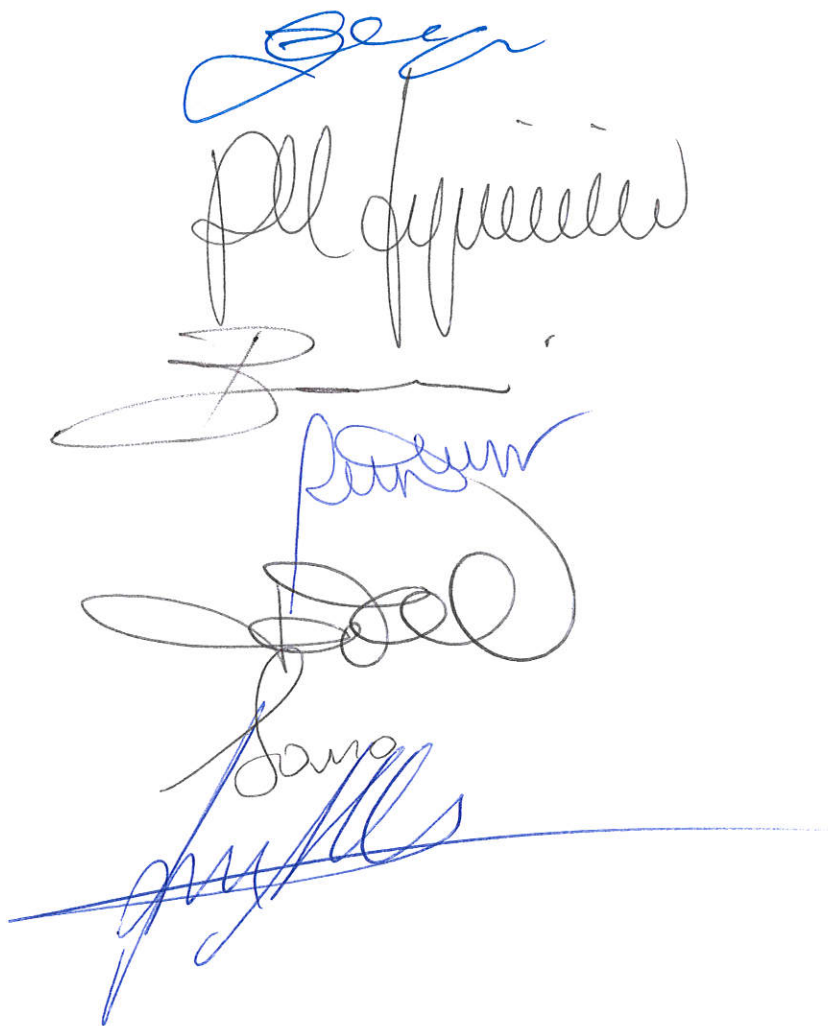
Il presente Verbale sarà depositato a cura di SAV S.p.A. presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

Letto confermato e sottoscritto.

OO.SS.

SAV S.p.A.

  
A vertical column of approximately ten handwritten signatures in blue ink, representing the OO.SS. (workers' representatives). The signatures are highly stylized and cursive.

  
A vertical column of approximately six handwritten signatures in blue ink, representing SAV S.p.A. The signatures are highly stylized and cursive.

Le organizzazioni sindacali unitamente ai delegati aziendali scioglieranno la riserva sentita l'assemblea dei lavoratori.

~~Luca~~ ~~del~~ ~~del~~  
Gennaro

08/11/2018

Guido Lorenze

~~Luca~~  
~~Luca~~

Sonia

~~Luca~~

~~Luca~~

~~Luca~~  
~~Luca~~

## ACCORDO SUL "WELFARE AZIENDALE"

### Premesso

che l'accordo di rinnovo del CCNL del 29 Luglio 2016, considerato l'art. 1, comma 190 della legge di Stabilità 2016, ha previsto di assegnare alla contrattazione di secondo livello l'importo di € 100,00 una tantum da destinare a forme di Welfare;

che la legge 232 dell' 11 Dicembre 2017 (Legge di Bilancio 2017) ha introdotto ulteriore flessibilità nella gestione dei piani di welfare aziendale, prevedendo che le prestazioni di Welfare aziendale non concorrano a formare il reddito imponibile nei limiti previsti dalla legge.

### Considerato

che le Parti concordano nel voler attivare un Piano "Welfare" aziendale, strumento diverso ed innovativo nel rispetto della normativa vigente, denominato "Progetto flexible benefits" per tutti i dipendenti a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo integrativo aziendale;

che la Società ha provveduto ad illustrare il "Progetto flexible benefits", consistente in un sistema di beni e servizi messi a disposizione del dipendente per sostenere e migliorare la propria vita privata e lavorativa, che beneficia dei vantaggi fiscali offerti dalla normativa suindicata;

dopo ampia discussione, verificata la normativa di Legge, tra le parti

### Si conviene quanto segue

Le Parti, con il presente accordo, condividono, per i fini di cui al presente verbale, le modalità di funzionamento dei servizi di cui all'allegata piattaforma "flexible benefits".

Le Parti convengono inoltre che l'importo del Premio di Risultato spettante così come definito dall'accordo integrativo di secondo livello del 8 Novembre 2018 sarà destinato per gli anni 2019 e 2020 nella misura di Euro 100,00= al piano di welfare aziendale di cui al punto che precede.

L'azienda da parte sua riconoscerà un importo annuo di € 160,00= per gli anni 2019-2020 a titolo di contributo aziendale. Detto importo assorbe quanto stabilito dal vigente C.C.N.L. in materia.

Le parti si danno atto che le somma prelevate dal Premio di Risultato e destinate a titolo di contributo conto lavoratore al piano di welfare aziendale di cui trattasi, non concorrono, nel rispetto dei limiti di legge, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 Dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016).

Le parti concordano inoltre che l'importo di cui al paragrafo precedente che venga erogato in sostituzione di una parte del premio di risultato variabile mantenga le medesime caratteristiche di onnicomprensività ovvero non produca effetti su istituti differiti ed indiretti ivi incluso TFR ai sensi dell'art. 2120, comma secondo, c.c.

Resta ferma la volontarietà di adesione in capo al singolo dipendente e la non trasformabilità del contributo aziendale in altre forme diverse dai fini di cui al presente verbale.

Le adesioni al welfare aziendale dovranno pervenire alla Direzione del Personale compilando entro il 30 Novembre c.a. apposito modulo di adesione che sarà distribuito a cura della società.

Per il personale con contratto a tempo parziale gli importi di cui sopra 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 Marzo 2017.

Il presente Verbale sarà depositato a cura di SAV S.p.A. presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro di Aosta.

Letto confermato e sottoscritto.

OO.SS.

*Clb*  
*[Handwritten signatures of OO.SS.]*

SAV S.p.A.

*[Handwritten signatures of SAV S.p.A.]*