

# VERBALE DI ACCORDO QUADRO

Il giorno 21 settembre 2021, presso la sede della Società in Assago, si sono incontrati i rappresentanti di **Milano Serravalle-Milano Tangenziali S.p.A.**, nelle persone dei Signori Luca Urzi, Davide Rizzo, Gianlorenzo Gandaglia

e

le **Segreterie Territoriali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti, UGL Trasporti** rappresentate dai Signori Giorgia Sanguinetti per la FILT-CGIL, Pierluigi Frigerio per la FIT-CISL, Paolo Collini per la UIL Trasporti e Alessandro Paderni per la UGL Trasporti.

## PREMESSO CHE

- 1) a seguito di sollecitazioni indirizzate dalle Segreterie Territoriali su indicate, le Parti si sono incontrate per un primo confronto sullo stato e la possibile evoluzione degli scenari aziendali, nonché al fine di analizzare i temi organizzativi e gestionali emersi nel corso dell'estate ed in precedenza, tracciando linee di indirizzo per il successivo confronto tra la Direzione e le RSA aziendali;
- 2) Le stesse Parti, al termine di un'ampia discussione, sono addivenute ad individuare convergenze sui punti programmatici sottoindicati utili al confronto sopra richiamato.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti hanno raggiunto le seguenti intese

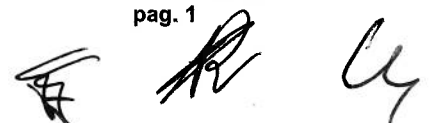
### • Organici aziendali e ricambio generazionale.

Le Parti, prendendo atto

- del dato relativo all'età anagrafica media della popolazione aziendale, ormai pari a 52 anni e dei significativi addensamenti riguardanti le fasce d'età più elevate;
- degli effetti legati ai programmati processi di ammodernamento ed automazione dell'esazione del pedaggio;
- della composizione dei profili orari contrattuali nei quali risultano oggi inquadrati i lavoratori turnisti;
- della necessità di riequilibrio degli organici presso le sedi di esazione;
- dell'incremento del traffico veicolare sulla rete gestita, che va progressivamente riallineandosi ai volumi pre-pandemici;

convengono sulla esigenza di un costante monitoraggio congiunto della dinamica relativa all'età media aziendale dell'intero organico, individuando ogni soluzione utile e necessaria a garantire un progressivo riequilibrio anagrafico della popolazione, accompagnando il fisiologico turn-over del personale con le più idonee misure di ricambio, rinnovamento ed integrazione delle professionalità.

In particolare, le Parti si impegnano a ricercare ogni soluzione organizzativa e gestionale, utilizzando ogni strumento normativo disponibile (contratto di espansione, ove ulteriormente previsto dalla legislazione; incentivazione all'esodo, ...), accompagnato, ove necessario, anche da specifiche disponibilità economiche aziendali, utili a programmare e gestire un percorso che consenta di pianificare una progressiva gestione del processo di uscita delle risorse prossime alla quiescenza, ipotizzando nel contempo - fatta salva la necessità eventuale di reimpiego dei lavoratori oggi impegnati in attività di service a favore di società terze - laddove necessario per alcuni specifici comparti, un opportuno percorso di introduzione di nuove risorse in applicazione sia della normativa vigente, sia del disposto contrattuale (anche nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, c.4) che già prevede nel proprio articolato opportune forme e modalità di ingaggio per l'inserimento di risorse giovani.



- **Processo di Automazione.**

L'Azienda rammenta che, con l'accordo di secondo livello 2018-2020, le Parti hanno concordato le ulteriori misure tecnologiche necessarie ad assicurare l'aggiornamento ed il miglioramento dell'esazione dinamica del pedaggio, nelle sue varie possibili modalità.

In conseguenza degli eventi pandemici che hanno caratterizzato l'intero esercizio 2020 e ancora l'esercizio 2021, nonché dei ritardi nell'approvazione delle misure e degli interventi contenuti nel Piano Economico Finanziario, la prevista implementazione delle dotazioni tecnologiche non è stata ancora attuata e si rende quindi necessario aggiornare il piano di cui alle intese del 2018, i cui tempi di effettiva attuazione saranno oggetto di informativa alle RSA, mantenendo comunque un equilibrio di non criticità complessiva, necessario ad evitare la costituzione di eccedenze.

- **Determinazione dell'organico e dei Livelli di Servizio del Comparto Esazione, MCT e Punti Cortesia.**

Il naturale deflusso dell'organico già intervenuto nel corso dell'ultimo quadriennio, unitamente al futuro dispiegarsi degli effetti del processo di implementazione dell'automazione sopra richiamato, determinerà il sostanziale riallineamento dell'organico di esazione utile a garantire la gestione delle attività ordinarie del comparto Esazione e gli idonei livelli di servizio, almeno nei mesi non caratterizzati da picchi di traffico.

Su questo presupposto, le Parti, seguendo le scadenze contrattualmente previste, si impegnano a determinare le necessarie misure di flessibilità da introdurre nei periodi di maggior traffico come individuati dal CCNL all'art. 2 comma 7 e seguenti, e l'Azienda si impegna a fornire una informativa a cadenza settimanale dei dati di transito utili alla determinazione dell'organizzazione delle stazioni, condividendo congiuntamente, ai fini della salvaguardia della sicurezza del personale, i livelli di servizio minimi delle barriere.

Le Parti si danno atto che si farà seguito alla formazione di figure professionali idonee ad un impiego attraverso contratti a tempi determinato, così come previsto all'art. 2 comma 7 e seguenti del CCNL, per un loro impiego attivo per il periodo compreso tra il 7 dicembre 2021 ed il 7 gennaio 2022, durante il quale si prevede l'impiego di unità utili alla copertura di almeno n. 25 mensilità FTE.

Per i successivi periodi, Azienda e Rsa si incontreranno per verificare le effettive necessità, anche alla luce dell'esito degli attuali contratti di service oggi in essere.

- **Impianti e Viabilità**

Le parti effettueranno un monitoraggio congiunto dei comparti in oggetto, volto ad assicurare l'allineamento degli organici alle finalità del servizio, nel rispetto delle previsioni contrattuali, e anche attraverso l'eventuale ricorso ad apporti esterni, tenendo conto di quanto previsto nel capitolo "Organici aziendali e ricambio generazionale".


L'Azienda, preso atto delle recenti misure di implementazione delle politiche di contrasto alla pandemia, si rende disponibile a ripristinare, per il personale addetto alla manutenzione ed al controllo strumentale su Impianti, a decorrere dal prossimo 1°ottobre 2021, l'originario orario di lavoro organizzato sui seguenti due turni 06:00 / 14:00 e 13.00/ 21:00.

- **Passaggio da FTE a PT e da PT a FTE**

Le parti si danno atto che le richieste di passaggio da FTE a PT e viceversa, verranno verificate e, se del caso, accolte e rese operative, compatibilmente con i tempi organizzativi necessari.

- **Formazione**

In considerazione della attuale disomogenea distribuzione degli organici del comparto rispetto alla garanzia del presidio H/24, fattore che in assenza di un intervento di riassetto gestionale determina la penalizzazione di Esattrici e di Esattori delle stazioni in eccedenza di organico,



Azienda e RSA si incontreranno per analizzare le soluzioni più opportune, tenuto conto della definizione degli organici e degli effetti derivanti dal processo di ricambio generazionale previsto nel presente verbale, e considerata l'eventuale necessità di istituire corsi di formazione ed aggiornamento per il personale facente parte dei bacini MCT e Punti Cortesia.

Quanto sopra premesso, le Parti avvieranno una verifica dello stato della formazione per Operatore di Stazione per tutto il personale di esazione operante in tratta, per condurla a completamento, valutando la necessità di ulteriori interventi in costanza di eventuali modifiche dell'organizzazione del lavoro.

All'esito di tale percorso le Parti si confronteranno per una riconsiderazione complessiva del profilo in questione.

- **Salute e sicurezza**

Le Parti si impegnano a valutare l'opportunità di istituire una commissione bilaterale paritetica su Salute e Sicurezza che, osservando le modalità operative delle ditte esterne e le modalità gestionali interne, identifichi le migliori soluzioni organizzative ed operative, da trasporre anche, ove ritenuto necessario, nei CSA, per implementare, in particolare, la sicurezza degli operatori delle imprese fornitrici attive sulla rete in concessione.

La commissione bilaterale Salute e Sicurezza, che non potrà sovrapporsi alle attività istituzionali in capo agli RLS e agli enti aziendali preposti, si riunirà di norma ogni 6 mesi, salvo richiesta di una delle parti.

Entro il mese di ottobre 2021 si procederà all'insediamento della stessa, con il coinvolgimento delle Segreterie Regionali.

- **Relazioni Sindacali**

Le Parti, fermo restando quanto già previsto dalle norme contrattuali, e si rendono disponibili a riattivare il percorso di interlocuzione e confronto finalizzato alla definizione di uno specifico protocollo di Relazioni Sindacali.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'azienda  
  


Le OO.SS.

