

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 settembre 2022 a Roma si sono incontrati

- la Società Autostrade per l'Italia, rappresentata da Antonio Cavallera e Marco Micaroni
- le Segreterie Nazionali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITÀ E LOGISTICA, rappresentate da Giorgia D'Errico, Cristiano Tardioli, Marco Verzari, Paolo Collini, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Roberto Moroni, Paola Avella e Mario Germani, unitamente alle loro rispettive Segreterie Regionali e RSA

per continuare il percorso avviato con il verbale di accordo 30 settembre 2021, con l'obiettivo di proseguire a gestire congiuntamente l'importante piano di trasformazione della società, anche attraverso la completa attuazione degli accordi ad esso legati.

In tale contesto, ASPI conferma tutti gli impegni presi nelle precedenti intese ed in particolare il piano di assunzioni con le relative tempistiche e il mantenimento del numero complessivo minimo di organico del personale di esazione, fino al 31 dicembre 2024, pari a 1100 FTE; le Parti si impegnano a definire la suddivisione per Direzione di Tronco in un apposito incontro da effettuarsi entro e non oltre il 28 febbraio 2023. In tale sede, le Parti analizzeranno anche le ricadute sugli organici legate alle domande di trasferimento tra le diverse Direzioni di Tronco.

Riguardo ai settori operativi (Impianti ed Esercizio), si riconferma l'impegno a garantire gli organici funzionali allo svolgimento delle attività già presidiate e/o da presidiare in virtù degli accordi vigenti.

Rispetto al già previsto piano di implementazioni di stazioni senza presidio notturno, le parti hanno condiviso di attenersi al criterio di proporzionalità rispetto al numero complessivo di stazioni per ogni Direzione di tronco e, pertanto, saranno individuate ulteriori 18 stazioni senza presidio notturno, a completamento di quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, secondo la seguente suddivisione, fatte salve le intese già sottoscritte a livello di unità produttiva:

DT1: 4
DT2: 3
DT3: 4
DT4: 2
DT5: 1
DT6: 2
DT7: 2

Nell'ambito degli incontri locali le Parti valuteranno l'implementazione di ulteriori casse, finalizzate a garantire, durante i turni notturni, la sicurezza e la piena operatività delle coppie di stazioni soggette alla sperimentazione.

Il confronto in atto tra le parti sul nuovo modello di esazione ha visto approfondire ulteriormente, oltre agli aspetti legati alla tecnologia e alla digitalizzazione delle attività, anche quelli legati alla garanzia di assistenza all'utenza, nonché quelli legati alla sicurezza degli addetti.

Nel corso delle prossime settimane verrà introdotto sperimentalmente nelle Direzioni di Tronco, previo confronto con le RSA, il tablet di stazione, che consentirà agli operatori di poter utilizzare un nuovo strumento finalizzato ad agevolare e migliorare i processi aziendali e il rapporto con la clientela; gli sviluppi del progetto continueranno ad essere attentamente monitorati tra le parti nel corso di appositi incontri, con l'obiettivo di entrare a regime entro il 30 giugno 2023.

In tema di sicurezza, l'azienda procederà al completamento del piano di installazione dei sistemi di allarme e di accesso ai locali di stazione (coppie sperimentali) entro il 30 giugno 2023.

In questo quadro generale di continuo sviluppo del comparto esazione, le parti hanno attentamente valutato la coerenza e la possibilità di attivare, ricorrendone i presupposti giuridici, il contratto di espansione, limitatamente al comparto esazione nel suo complesso, così come da impegni assunti nei precedenti accordi.

Moroni

M. Ger

11

PA

Collini

GD

Le parti condividono che lo strumento del contratto di espansione può aiutare concretamente lo sviluppo del progetto complessivo che continua ad evolversi, perché da un lato vengono accompagnati al pensionamento i lavoratori più anziani con minori competenze digitali, dall'altro, anche nell'ottica di continuare a favorire l'occupazione stabile che azienda e sindacato considerano come un loro imprescindibile obiettivo, perché in questo modo vengono favoriti gli ingressi di nuove professionalità più in linea con le esigenze derivanti dallo sviluppo del nuovo modello. L'evoluzione del comparto vede progressivamente trasformare la figura professionale dell'esattore nella nuova figura professionale di "operatore di stazione", le cui principali competenze si spostano verso una gestione integrata della stazione, soprattutto riguardante i suoi impianti e la sua tecnologia. Pertanto, le parti danno particolare importanza all'accelerazione del processo formativo legato alla concreta realizzazione del progetto EOS, da realizzarsi entro il 31 dicembre 2023.

Dal 1° gennaio 2024 a tutto il personale inquadrato come EOS che avrà completato il percorso formativo e abilitativo, l'azienda riconoscerà il parametro retributivo 155, in sostituzione dell'indennità prevista dall'accordo nazionale del 19 luglio 2018.

Al fine di favorire l'occupazione stabile in azienda, anche in termini di sostenibilità complessiva, le parti condividono di intervenire in maniera strutturale su due istituti retributivi – il c.d. "premio di produttività mensile" e il "premio esazione pedaggi", istituiti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore e quantificati a livello di singola azienda.

Pertanto, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, a tutto il personale neoassunto dalla società i due istituti retributivi sopra ricordati verranno erogati secondo le seguenti modalità:

- Premio di Produttività mensile; quota fissa come da tabella che segue:

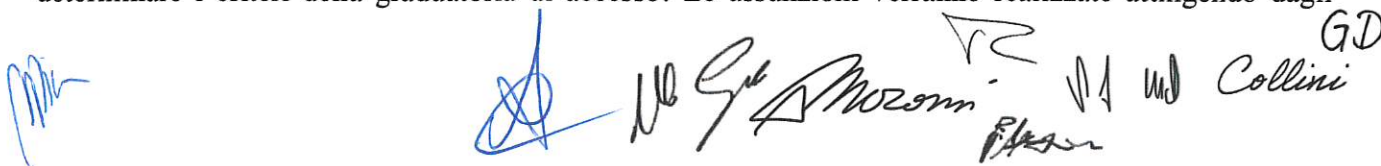
A	221,54 €
A1	193,69 €
B	173,78 €
B1	154,60 €
C	140,00 €
C1	129,33 €
D	117,94 €

- Premio esazione Pedaggi: euro 5 al mese in misura fissa.

Il nuovo regime retributivo non trova applicazione per le assunzioni derivanti dai precedenti accordi, nonché nei casi di trasformazione di contratti tempo determinato in essere nei comparti Impianti ed Esercizio, e annulla e sostituisce quanto precedentemente previsto per la medesima fattispecie.

In questo quadro generale, quindi, le parti convengono che verrà avviato l'iter per aderire al contratto di espansione, per il solo comparto esazione, presentando al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto ai sensi della normativa vigente, al fine di stipulare con le organizzazioni sindacali di categoria il contratto di espansione, secondo quanto disposto dalle attuali leggi, con uscita al 31 marzo 2023.

L'azienda si impegna a favorire le uscite fino ad un massimo complessivo di 100 unità, che, sulla base dell'attuale situazione di organico, potrà consentire almeno un numero di assunzioni a tempo indeterminato tale da mantenere invariato il numero di FTE, tutte da realizzarsi entro il 30 aprile 2023. Il piano di assunzioni è espressamente subordinato all'adesione al piano di uscite sopra specificate da parte di almeno 100 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. In caso di adesione di un numero superiore alle 100 unità, le Parti si incontreranno per determinare i criteri della graduatoria di accesso. Le assunzioni verranno realizzate attingendo dagli

 GD
Collini

elenchi del personale a tempo determinato presente in ciascuna unità produttiva, realizzando in questo modo l'obiettivo di stabilizzazione del numero più alto possibile di personale c.d. "precario".

Come ulteriore incentivo funzionale a realizzare gli obiettivi del presente accordo ed il turn over generazionale, l'azienda comunica che verrà applicato il piano di incentivazione all'esodo già previsto con la tabella allegata al Verbale di accordo 5 maggio 2021. Tale incentivo riguarderà, altresì, tutte le uscite per quiescenza in Esazione.

Saranno valutate anche eventuali incentivi all'esodo per il restante personale.

Al fine di accompagnare anche questa ulteriore fase del nuovo modello di esazione la società e le OSL concordano sulla necessità di un nuovo piano di assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre 2023. Le parti si danno espressamente atto che le ragioni indicate nel presente accordo configurano le "specifiche esigenze" previste dalla normativa vigente, in presenza delle quali i rapporti di lavoro a termine per tali motivi stipulati dalla Società, comprensivi delle proroghe e dei rinnovi, possano avere una durata sino a 24 mesi. La presente intesa, per i motivi sopra indicati, quindi, costituisce una proroga di quanto già sancito nel verbale di accordo del 28 dicembre 2021.

Infine, nell'ottica di favorire sia la stabilità occupazionale, sia la mobilità intra-gruppo, fermi restando i diritti di precedenza e di prelazione previsti dalla legge e dal vigente CCNL, per la copertura di tutte le posizioni, ad esclusione di quelle nel comparto Esazione, ASPI terrà prioritariamente conto, oltre che del bacino del personale c.d. "precario", anche del personale impiegato a tempo indeterminato in tutte le Società del Gruppo.

Le Parti espletteranno, entro il 30 ottobre 2022, il previsto confronto sulla situazione complessiva della società Free to X, anche con riferimento alle tematiche organizzative e gestionali relative ai Punti Free to X presenti nella rete, al fine di assumere le opportune determinazioni; nelle more dell'effettuazione del confronto, il distacco temporaneo del personale addetto agli ex Punto Blu in Free to X è prorogato al 31 dicembre 2022.

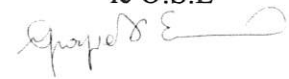
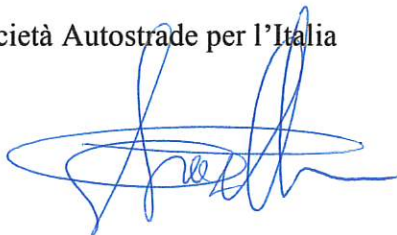
Infine, le Parti, si incontreranno il giorno 7 novembre per riprendere il confronto sul contratto di secondo livello e, più in generale, sul welfare aziendale.

L.C.S.

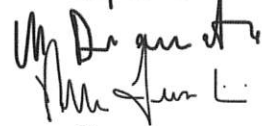
Roma, 27 settembre 2022

La Società Autostrade per l'Italia

le O.S.L.



Collini



Moroni





Segreterie Nazionali

Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo ASPI

Lo scorso 27 settembre, dopo una lunga serie di incontri, le Segreterie Nazionali hanno sottoscritto con la Direzione aziendale di ASPI una importante intesa che riguarda il comparto esazione.

In primo luogo, a completamento della fase sperimentale di presidio congiunto delle stazioni nei turni notturni, si è stabilita la distribuzione, per Direzione di Tronco, delle ultime 18 coppie di stazioni delle 54 previste dall'accordo del 30 settembre 2021: DT1 4 coppie, DT2 3 coppie, DT3 4 coppie, DT4 2 coppie, DT5 1 coppia, DT6 2 coppie e DT7 2 coppie. L'individuazione delle stazioni è oggetto di confronto nelle unità produttive interessate.

Al fine di garantire la sicurezza degli Addetti e l'assistenza all'utenza, verranno da un lato implementati gli interventi infrastrutturali sulle stazioni soggette alla sperimentazione, mediante l'installazione di sistemi di sicurezza, dall'altro verrà avviata, previo confronto con le RSA delle Direzioni di Tronco interessate, la sperimentazione di un tablet dedicato per il personale di esazione, quale strumento di supporto da utilizzare per assistere l'utenza.

Le Parti, più in generale, con la sottoscrizione dell'accordo hanno convenuto sulla necessità e sull'opportunità di accompagnare la trasformazione digitale legata al piano industriale della Società, che riguarderà anche i sistemi di esazione del pedaggio, mediante la trasformazione della figura dell'Esattore nella nuova figura dell'Operatore di Stazione, scelta compiuta già da tempo e che dovrà trovare una sua completa attuazione nell'arco del 2023, anche in riferimento al riconoscimento del Parametro retributivo 155 (c.d. Livello C plus).

Tale figura, che passerà dalla gestione dell'esazione del pedaggio alla "gestione" delle stazioni autostradali, con compiti di primo intervento sugli impianti, di gestione delle casse automatiche, di interfaccia con gli utenti rispetto alle problematiche relative alla circolazione e al pagamento del pedaggio, rappresenterà il futuro per quanto riguarda il comparto Esazione in ASPI.

A supporto del piano di trasformazione aziendale e della conseguente trasformazione delle competenze professionali, fermo restando l'impegno a garantire un organico di 1100 FTE fino a tutto il 2024 (la suddivisione per Direzione di Tronco sarà oggetto di un successivo confronto), le parti hanno convenuto sull'attivazione del Contratto di Espansione per tutto il comparto Esazione, per un massimo di 100 unità; nel caso dovessero arrivare un numero di richieste di adesione superiore, le Parti definiranno congiuntamente i criteri per la definizione della graduatoria utile alla determinazione del diritto.

A ulteriore supporto del ricambio generazionale nel comparto esazione, le Parti hanno riconfermato il sistema di incentivi all'esodo di cui alla tabella allegata all'accordo del 5 maggio 2021 (inerente al contratto di espansione); l'incentivo andrà sia a coloro che aderiranno al contratto di espansione, sia a coloro che matureranno il diritto quiescenza indipendentemente dall'adesione; verranno altresì valutati ulteriori incentivi all'esodo per le posizioni non assoggettate a turn over.

Un numero equivalente di risorse in termini di FTE rispetto alle uscite che si registreranno in virtù dell'adesione al Contratto di Espansione verrà assunto a tempo indeterminato, dando una prima importante e significativa risposta al bacino dei c.d. "precari" attualmente impiegati in azienda pari, potenzialmente, fino a 200 unità con contratto a tempo parziale.

Al fine di supportare tale processo e, più in generale, di fare in modo che il piano di trasformazione aziendale possa rappresentare un importante volano occupazionale che va a beneficio sia del bacino dei c.d. "precari", sia dell'intero sistema paese, le Parti hanno convenuto sulla opportunità di intervenire sulla sostenibilità del costo del personale, rivedendo in misura strutturale due istituti contrattuali previsti dal CCNL, la cui quantificazione è demandata a livello di singole aziende.

L'intervento afferisce al Premio di Produttività Mensile (PdP) e al Premio di Esazione Pedaggi (PEP), e riguarda tutte le nuove assunzioni che ASPI farà in futuro, ad esclusione di quelle già previste in virtù degli accordi locali, nonché ad esclusione delle trasformazioni di contratti a tempo determinato in essere nel comparto Esercizio e Impianti.

Per quanto riguarda il PdP, l'importo mensile riconosciuto al livello C è pari a 140 euro, riproporzionato per gli altri livelli di inquadramento, senza nessun tipo di penalizzazione legata alle assenze, mentre per quanto riguarda il PEP l'importo forfettario mensile è pari a 5 euro; per tutto il personale attualmente in servizio rimangono in essere le attuali regole, ivi compreso il riconoscimento graduale del PdP, i cui effetti termineranno il 31 dicembre 2024, per le assunzioni a tempo indeterminato di cui all'accordo del 30 settembre 2021.

Ferme restando le stabilizzazioni legate al contratto di espansione, a supporto del processo di trasformazione e del percorso di formativo dell'EOS, è stata prorogata la possibilità di ricorrere, fino a tutto il 31 dicembre 2022 ai contratti a tempo determinato in esazione.

Rispetto al piano di assunzioni si è ribadito l'impegno a garantire nei settori operativi (Esercizio e Impianti) gli organici adeguati allo svolgimento delle attività presidiate o da re-internalizzare in virtù degli accordi in essere.

Inoltre, al fine sia di aumentare la capacità di risposta al tema stabilizzazione dei precari, sia di garantire pari dignità all'interno del Gruppo ASPI, per la copertura di tutte le posizioni ad esclusione del comparto Esazione, la società terrà prioritariamente conto del personale già dipendente delle altre Società del Gruppo.

Il confronto con la Società su Free to X verrà esperito entro il prossimo mese di ottobre, mentre per riprendere il confronto sulla contrattazione di secondo livello e sul welfare aziendale è stata fissata la data del 7 novembre 2022.

Roma, 29 settembre 2022

Le Segreterie Nazionali