



SEGRETERIE NAZIONALI

Comunicato alle lavoratrici e ai Lavoratori di ASPI e delle Società controllate e collegate

Nelle giornate del 20 e 25 giugno uu.ss. si sono svolti due incontri con la Direzione aziendale di ASPI, calendarizzati a seguito della richiesta di incontro formalizzata dalle OO.SS. lo scorso 22 maggio.

Nell'incontro del 20 giugno la Società ha effettuato una illustrazione di tutto il sistema di **polizze assicurative** di cui beneficiano i dipendenti, sia derivante da obblighi di legge, sia derivante da accordi sindacali e/o prassi aziendali, impegnandosi a rendere pubbliche sulla intranet aziendale tutte le relative coperture e a promuovere iniziative per la massima informazione tra i lavoratori.

Riguardo a Unisalute, al fine di valutare l'andamento generale ed affrontare le problematiche evidenziate dalle OO.SS. inerenti ai livelli di servizio offerti ai dipendenti ed alcuni disservizi riscontrati, si è convenuto sulla necessità di incontrare congiuntamente la Compagnia dopo la pausa estiva.

È stato poi affrontato il tema del **MCR**, anche a seguito delle criticità emerse nell'ambito dell'ultima riunione della Commissione tecnica paritetica istituita a tale scopo ed evidenziate dalle OO.SS. Rispetto a tale argomento, le parti, nel riaffermare la necessità di garantire adeguati standard di servizio all'utenza, salvaguardando, nel contempo, la qualità del lavoro nelle postazioni MCR, hanno convenuto sull'opportunità di riaggiornarsi a settembre dopo aver effettuato gli opportuni approfondimenti, anche a fronte di quanto previsto dall'accordo nazionale del 19 luglio 2018 in merito all'apertura di nuove postazioni.

Il confronto è poi proseguito il 25 giugno, con primo argomento all'ordine del giorno il tema degli **incentivi economici legati ai trasferimenti di sede per il comparto esazione**. A tale proposito, è stata riconfermata l'impostazione già individuata nell'accordo nazionale, con eventuali mirati aggiustamenti a livello locale sulla base delle specifiche situazioni.

Le OO.SS. hanno poi chiesto chiarimenti rispetto alle **procedure di selezione di personale** sia interno, sia esterno, alla luce delle difficoltà e dei ritardi che stanno caratterizzando il processo di copertura delle posizioni vacanti.

Nello specifico, nel riconfermare la bontà della scelta di effettuare delle selezioni direttamente a livello nazionale, fermi restando i vincoli contrattuali, le OO.SS. hanno chiesto di rivedere l'impostazione stessa delle selezioni, rendendole più tarate sulle specificità aziendali, e di predisporre preventivi processi formativi specifici, atti a favorire la crescita professionale delle risorse interne. A questo si aggiunge la richiesta delle OO.SS. di riconsiderare il personale stagionale che in precedenza, ad eccezione di motivi di idoneità fisica, è stato scartato in precedenti selezioni.

La Società, nell'affermare di essere pienamente in linea con i tempi di copertura delle posizioni vacanti, anche a fronte dei vincoli imposti dalla normativa contrattuale, si è resa disponibile a verificare la corrispondenza dei processi selettivi rispetto alle specificità aziendali e, pur ribadendo

la volontà di mantenere alta la soglia delle professionalità necessarie, si è resa disponibile a valutare l'adozione di processi formativi per il personale interessato all'evoluzione professionale.

Nel contempo, la Società ha manifestato l'interesse ad estendere la procedura di selezione unica nazionale anche ad altre figure professionali quali Addetti CEM, OCRI e Gestori di Tratta, riservandosi di proporre al prossimo incontro un'ipotesi di accordo.

Infine, l'incontro del 25 giugno ha visto anche avviare la discussione sul **PDR 2019**, inerente i risultati del 2018.

La Società, ha illustrato l'andamento dei tre parametri di riferimento per la determinazione del PDR che sono EBITDA, Valore Aggiunto Pro-Capite e Customer Satisfaction Index, precisando che i primi due hanno avuto un valore leggermente positivo, ma con una crescita inferiore a quella dell'anno precedente, mentre il terzo parametro ha registrato, per la prima volta, un valore negativo.

Tale andamento determinerebbe, a giudizio della stessa, un incremento poco significativo del PDR, molto lontano dalle dinamiche degli scorsi anni.

Nel contempo, la Società ha riconfermato la richiesta, già avanzata lo scorso anno, di accedere al "consolidamento" del 50% del valore PDR in via di definizione, da erogare mensilmente a partire dal 1 gennaio 2020 solo a coloro che saranno in forza ad una data da definire, escludendo conseguentemente i nuovi assunti. Pertanto, a fronte di questa proposta aziendale, la definizione del PDR 2020 partirebbe da una base di calcolo pari al restante 50% di quanto sarà definito.

A fronte di ciò, la Società si è resa disponibile ad "apprezzare" in misura più significativa il PDR oggetto di trattativa.

La Società ha argomentato la proposta invitando le OO.SS. ad effettuare una riflessione sia sulle ricadute di carattere economico che si potrebbero determinare nei prossimi anni a seguito della tragedia del Ponte Morandi, sia rispetto al mutato clima che si sta registrando nel paese verso le Concessioni autostradali, con particolare riferimento alla revisione unilaterale messa in atto dal MIT, per tramite dell'ART, del sistema delle tariffe.

Le OO.SS., dal canto loro, nell'evidenziare la non percorribilità di una strada che porti ad un doppio regime salariale, si sono riservate gli opportuni approfondimenti rispetto ai parametri illustrati dall'azienda e, più in generale, rispetto all'impostazione da dare.

Le parti si sono aggiornate al prossimo 10 luglio 2019.

Roma, 26 giugno 2019

Le Segreterie Nazionali