



**EGR. SIG.
DOTT. BRUNO CHIARI
DIRETTORE GENERALE
AUTOSTRADA BS VR VI PD SPA
VIA FLAVIO GIOIA, 71
37135 - VERONA**

**E, P.C. EGR. SIG.
FLAVIO TOSI
PRESIDENTE
AUTOSTRADA BS VR VI PD SPA
VIA FLAVIO GIOIA, 71
37135 - VERONA**

**EGR. SIG.
CARLOS DEL RIO
CONSIGLIERE CON DELEGHE
AUTOSTRADA BS VR VI PD SPA
VIA FLAVIO GIOIA, 71
37135 - VERONA**

OGGETTO: *rif. Vostra Prot. n° 15022/2017 BC del 11.10.2017- Premio Produttività – Art. 46 CCNL – Anno 2017/2019.*

Con riferimento all'oggetto, alla corrispondenza intercorsa ed ai vari incontri avvenuti nei mesi scorsi, durante i quali è stato possibile ottenere maggiori chiarimenti relativamente alla "Bozza Accordo Integrativo Aziendale 2017/2019 (Rev. n° 20 – 19 luglio 2017)" le Segreterie di FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA-CISAL, UGL A.V., si sono riunite venerdì 20 ottobre 2017 presso la Saletta Sindacale di Sommacampagna concordando di inviare la presente nota, tesa a chiarire le rispettive posizioni.

Baricentro del confronto, rimane l'affermazione pronunciata durante l'incontro del 27/04/2017 u.s. dal Consigliere con Deleghe, Ing. Carlos Del Rio, secondo cui in ogni caso una nuova o diversa organizzazione del lavoro aziendale prevede il ricorso a tutte le risorse presenti, garantendo di fatto la salvaguardia occupazionale. Concetto ribadito più volte anche dalla Commissione Trattante.

Riferimento CCNL

Secondo le scriventi, il confronto in essere, deve avere per oggetto il Premio di Produttività, come previsto all'Art. 46 del CCNL, specificatamente al comma "B", punto 6, ove testualmente è scritto: "come materie delegate alla contrattazione aziendale, le parti individuano in termini esemplificativi le linee guida sulle quali potrà essere esercitata la contrattazione aziendale di secondo livello, sempre nel rispetto a: "welfare aziendale, salute e sicurezza, previdenza e assistenza sociale, occupabilità, occupazione, formazione, conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, supporto allo studio".

Il punto "11" eplicita: "La contrattazione di secondo livello aziendale con contenuti economici basati sul premio di produttività e redditività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa, ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le Parti. Per quanto concerne il premio di risultato, le Parti a livello aziendali esamineranno le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento e delle condizioni di redditività dell'azienda, Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione. Le parti al secondo livello aziendale, concordano altresì le forme, i tempi e le altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati d'impresa per il riesame degli obiettivi se in presenza di rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo".

Decorrendo dall'8 settembre 2016, l'azionista di maggioranza "Abertis" sta attuando delle mirate modifiche organizzative, al momento prevalentemente nei confronti degli impiegati di sede, atte a concretizzare il cosiddetto "piano di integrazione" dell'Autostrada BS VR VI PD SpA nei confronti del Gruppo Abertis medesimo. Modifiche che, a nostro parere, dovrebbero essere inserite e valutate nel contesto del sopra richiamato art. 46 del CCNL.

Rispetto a tutto ciò, ricorrendo ai dati forniti dalla Società riferiti alla forza lavoro, emerge che dal 2013 al 1° semestre 2017 il personale dipendente dell'Autostrada BS VR VI PD SpA è diminuito di 71 unità, secondo l'andamento di seguito riportato:

Anno	2013	2014	2015	2016	30/6/2017
Dipendenti	623	610	582	568	552

Sempre da elementi tratti dai vari bilanci di esercizio, si trae che la nostra Società, ha, sempre nel medesimo arco temporale, ottenuto i seguenti volumi di traffico:

Volumi di traffico A/4

Anno	2013	2014	2015	2016	30/6/2017)
Variazione transiti effettivi	-2,31%	+1,13%	+2,85%	+3,16%	In aumento rispetto 2016

Volumi di traffico A/31

Anno	2013	2014	2015	2016	30/6/2017
Variazione transiti effettivi	+6,41%	+5,89%	+15,59%	+9,33%	In aumento rispetto 2016

Si consideri che la A/31 a sud è stata completamente aperta al traffico nel secondo semestre del 2015.

Inoltre alla nostra Società sono stati riconosciuti i seguenti aumenti tariffari

Anno	2013	2014	2015	2016	2017 (30/6)
Aumento tariffe	+4,44%	+1,44%	+1,50%	+0,00	

Si ritiene significativo riportare esclusivamente la situazione economica 2016, secondo cui dal Bilancio di Esercizio, si evince che i ricavi da pedaggio sono stati pari a €. 367,2 mln con un incremento complessivo di 11,00 milioni (+3,3%) rispetto al 2015.

Dunque la Società gode di ottima salute, ove la “variabile” forza lavoro, è stata direttamente coinvolta per migliorare la produttività, maturando il diritto ad un giusto riscontro.

FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA-CISAL, UGL A.V. aziendali, unitariamente, esprimono un parere di non condivisione, quasi totale, della “Bozza Accordo Integrativo Aziendale 2017/2019 (Rev. n° 20 – 19 luglio 2017)”, in quanto oltre a non considerare gli elementi di produttività già richiamati, si discosta da ogni logica di “Valorizzazione del personale – Etica”.

A tale proposito ed a sostegno della tesi delle scriventi, si riporta integralmente il testo del “Codice Etico” assunto liberamente dalla Società: “Si riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito del contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca. Pertanto nella fase di selezione, di assunzione e di avanzamento di carriera del personale, la Società effettua valutazioni esclusivamente sulla base della corrispondenza tra profili attesi e profili richiesti e a considerazioni di merito trasparenti e verificabili. La gestione dei rapporti di lavoro sia orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale dei dipendenti”.

In sostanza, il parere negativo delle scriventi è sostenuto dal fatto che la proposta Aziendale pervenuta: “Bozza Accordo Integrativo Aziendale 2017/2019 (Rev. n° 20 – 19 luglio 2017)”; è ritenuta in totale contrasto con i principi fondamentali della contrattazione prevista per il

riconoscimento del Premio di Produttività che, sulla base dei dati riportati, è già maturato. In contrasto, in quanto propone un ulteriore taglio del Welfare aziendale, dopo quello già applicato unilateralmente e mai concordato (-€ 107,00/cad) (Assicurazioni, CRAL, Prestiti). In contrasto, in quanto suppone eventuali mutazioni organizzative non esplicitando compiutamente i processi e lasciando in sospeso argomenti legati strettamente all'occupazione.

“Avulsa dalla realtà” in quanto non prevede nulla per il personale turnista, in modo particolare per l'organizzazione dell'esazione e del servizio dovuto al cliente, con relativi standard dei livelli e di qualità.

*Inoltre, sempre secondo l'opinione di FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA-CISAL, UGL A.V. aziendali, la proposta dell'Azienda non favorisce un buon “clima aziendale” in quanto sempre più marcatamente, contrariamente ai principi enunciati, **riduce il dipendente ad un esclusivo costo.***

Ritengono infine, che la proposta Aziendale non favorisca la “conciliazione tra vita lavorativa e vita personale” e non tenga conto di problematiche già note ed oggetto anche di procedure di composizione di controversia.

*FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA-CISAL, UGL A.V. aziendali, si dichiarano non contrarie ad eventuali processi di trasformazione e innovazione tecnologica, nel complesso delle attività autostradali e ritengono condivisibile l'opportunità di valorizzare eventuali cambiamenti, sostenendoli e facilitandone per quanto possibile, il progresso. **Ritengono irrinunciabile la salvaguardia occupazionale** (già condivisa dal Consigliere con Deleghe, ing. Carlos Del Rio), e sono da subito disponibili al perseguimento di obiettivi di ottimizzazione dei processi di formazione e di valorizzazione della professionalità dei dipendenti e di sviluppo ed eventuale adeguamento delle tecnologie previa attenta analisi delle ricadute nei settori coinvolti.*

Tutto questo, all'interno di un sistema di relazioni industriali ispirato a principi di reciprocità, correttezza e trasparenza.

*Le Segreterie
FILT-CGIL – FIT CISL – UILTR. – SLA - UGL
Autostrada BS VR VI PD SpA*

Sommacampagna, 20 ottobre 2017