

# VERBALE DI ACCORDO

## CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO AA. 2015 – 2017

Il giorno 28 del mese di gennaio dell'anno 2015 presso la Sede di Ponte Taro di Noceto in via Camboara 26/a tra:

I rappresentanti della Società Autocamionale della Cisa S.p.A.  
Dott.ssa Monica Paganini, Dott.ssa Roberta Rumi, sig. Alessandro Lippi

e

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie delle O.O.S.S.

FILT CGIL Paolo Chiacchio, Angelo Ferrari, Paolo Cella, Massimo Lecchini

FIT CISL Franco Michele, Andrea Negrari, Pierpaolo Panizzieri.

UILTRASPORTI Simone Marsili, Maurizio Ricci

SLA CISAL Sandro Ronchieri, Mariaida Ballestri, Fabrizio Donnini

### Premesso che

Si considera il contratto integrativo aziendale, pur in un contesto di crisi economica recessiva che ha inciso sui flussi di traffico in modo consistente, uno strumento utile al mantenimento di relazioni industriali aziendali positive e di un clima di fattiva collaborazione, anche in riferimento agli sviluppi delle sinergie aziendali con altre realtà appartenenti al medesimo gruppo societario.

Il rinnovo dell'integrativo aziendale, sia per la parte normativa che per quella economica, dovrà concentrarsi sulla attuazione di tutti gli interventi di qualità e di efficienza organizzativa, utili a ridefinire i livelli occupazionali, di recupero di produttività per la società ed economico per i lavoratori, anche in considerazione dell'andamento economico della Società.

### Relazioni Industriali

Le parti, nel comune convincimento che il sistema delle relazioni sindacali sia funzionale alla gestione del cambiamento, ritengono necessario, in occasione del rinnovo del presente accordo, rafforzare e meglio definirne gli strumenti del confronto.

Nello spirito di quanto detto, oltre a quanto previsto dal CCNL, le parti concordano di rafforzare il confronto sui seguenti temi:

- Politiche di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane;
- Politiche della formazione del personale;
- Nuove tecnologie e riflessi sull'organizzazione del lavoro;
- Evoluzione delle linee strategiche e di gruppo;
- Monitoraggio dell'accordo aziendale e dei parametri utili alla determinazione del Premio di risultato e dei premi derivanti da performances individuali.

A tal fine si istituisce la "Consulta dell'organizzazione aziendale" organo paritetico ( 2 membri per parte aziendale, 4 membri indicati dalle oo.ss.). La consulta si riunirà entro 15 giorni dalla richiesta

di una delle parti, e comunque almeno tre volte all'anno, per affrontare tematiche relative all'organizzazione aziendale ed alle relative ricadute sul personale.

La consulta si riunirà una prima volta entro un mese dalla firma del presente accordo.

Si conviene, inoltre, di attivare un tavolo di confronto continuo, nel momento in cui la società dovesse intraprendere percorsi di sinergia e/o aggregazione-fusione con altri soggetti industriali titolari di concessioni autostradali. Il fine è di monitorare ed affrontare le ricadute organizzative/gestionali sul personale della società. Sin da ora si conviene che il personale della Società AUTOCISA non potrà essere trasferito oltre l'attuale perimetro della società stessa se non previo accordo sindacale.

### Organizzazione Aziendale

#### Esazione Pedaggi

In considerazione dell'andamento del traffico, considerato il trend di crescita del sistema di pagamento automatico del pedaggio e della possibilità di ulteriori implementazioni di automatismi nelle stazioni, l'organizzazione del settore esazione si consoliderà come segue:

- Verrà organizzata una nuova gestione di carico/scarico delle casse e intervento ripristino guasti che preveda la chiusura delle stesse per non più di due ore, salvo eventuali complicazioni tecniche non riconducibili al semplice carico scarico. Si conferma l'attuale gestione casse in capo ai capi casello che rimarranno invariati nell'organico (6 unità a tempo pieno);
- Per sviluppare e migliorare il servizio all'utenza gli assistenti all'esazione saranno debitamente formati per ottemperare al primo pronto intervento tecnico ovvero BO inceppati, monete inceppate, banconote inceppate e quant'altro previsto in una logica di semplice intervento di ripristino delle porte di uscita e di entrata;
- A fronte di quanto sopra previsto considerata l'implementazione delle funzioni dei capi casello con il primo pronto intervento tecnico l'azienda riconoscerà un'indennità giornaliera di € 1 (uno) lordo, per ogni giorno di effettiva presenza;
- E' prevista la installazione di una ulteriore cassa automatica al Casello di Aulla nella pista U-59
- E' prevista l'installazione del doppio emettitore nelle porte di entrata di tutte le stazioni;
- Solo al compimento di quanto previsto ai commi precedenti (installazione cassa automatica ad Aulla e doppio emettitore in entrata in tutte le stazioni), e dopo un periodo di sperimentazione di 4 mesi si potrà procedere al riordino della forza delle stazioni invernale ed estiva che sarà a tendere di 1 - 1 - 1 per tutte le autostazioni.

Si prevederanno comunque i seguenti rafforzamenti d'organico nei periodi di maggiore traffico:  
1 2 2 nei giorni a più intenso traffico da verificare sperimentalmente a partire da febbraio 2015

#### TABELLA DI ORGANICO

	Feriale	Festivo
PARMA OVEST	1 1 1	1 1 1
FORNOVO	1 1 1	1 1 1
BORGOTARO	1 1 1	1 1 1
BERCETO	1 1 1	1 1 1
PONTREMOLI	1 1 1	1 1 1
AULLA	1 1 1	1 1 1

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'M.P.', 'R.', 'L.', 'M.F.', 'G.', 'B.', and 'G.']*

Organico in forza previsto

PARMA OVEST	5 FULL TIME	1 PT C.880	
FORNOVO	5 FULL TIME		1 pt 960 h.
BORGOTARO	5 FULL TIME	1 PT C.880	
BERCETO	4 FULL TIME		2 pt 960 h.
PONTREMOLI	5 FULL TIME	1 PT C.880	
AULLA	5 FULL TIME	1 PT C.880	2 pt 960 h.
<b>TOTALE</b>	<b>29 FULL TIME</b>	<b>4 PT</b>	<b>5 pt</b>

- previsto il passaggio a tempo pieno per il periodo estivo 16 giugno 15 settembre e 16 dicembre 15 gennaio per copertura delle necessità;

**Pronto Intervento**

Le parti convengono che il periodo invernale agli effetti dell'accordo vigente, decorre dal 1° novembre al 30 aprile. Si riconosce inoltre lo svolgimento del turno notturno per gli operatori dell'intero settore per tutto l'anno.

**Sala Radio**

La forza in sala radio sarà composta da 7 operatori Full Time e 3 Part Time (di cui 2 nuove figure). In concomitanza di eventi climatici avversi o nei casi di forza maggiore sarà previsto il rinforzo notturno.

**Impianti**

Ripristino di una unità a tempo pieno nel settore MAEP.

Parificazione della voce retributiva di cui all'accordo del 16/11/2008 riferita al personale B1 settore impianti - lavoratori TLC e elettrici, anche agli operatori MAEP di livello B1.

In considerazione ed in prospettiva della nuova organizzazione del settore impianti è prevista una diversa distribuzione della presa in carico degli interventi e delle attività programmate o e in emergenza, ai fini di una migliore e più efficace gestione del servizio, gli operatori potranno effettuare la timbratura di entrata e di uscita presso il casello più prossimo alla residenza, disponendo dalla timbratura dell'auto di servizio.

**Direzione**

L'azienda si impegna a non utilizzare (al di là della tipologia contrattuale) personale già cessato dal servizio per pensionamento, L'Azienda comunica la situazione dei contratti in essere alla prima riunione della consulta.

La sostituzione del personale che cessa dal servizio (laddove non sarà previsto il blocco del turn over), a qualsiasi titolo, avverrà privilegiando l'utilizzo di personale interno, anche agevolando attraverso la necessaria formazione gli avanzamenti di carriera del personale; anche ai fine di permettere quell'arricchimento professionale del personale patrimonio dell'azienda e dei lavoratori.

Nel caso fosse necessario reperire professionalità non presenti in azienda, la società valuterà candidature di figli di dipendenti della graduatoria figli dei dipendenti cessati in possesso delle caratteristiche ricercate.

L'azienda all'interno della Consulta di cui in premessa, discuterà delle dinamiche organizzative compreso il blocco del turn over, nelle sinergie con la soc. Salt appartenente al medesimo gruppo,

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'Bell', 'RL', 'P...', 'st...', 'G...', and others.]*

degli andamenti dei nuovi fabbisogni anche in relazione agli sviluppi della realizzazione del 1<sup>a</sup> lotto Tibre.

**Graduatorie**

Le parti concordano di istituire le selezioni interne per tutti i posti vacanti sino al livello B1 compreso, alle selezioni potrà presenziare un componente per sigla sindacale durante le prove.

Prove che dovranno svolgersi secondo il seguente schema :

- Prova scritta
- Prova pratica per i settori tecnico/operativi
- Prova orale

Per i settori tecnico/operativi sarà prevista una breve formazione interna, anche tramite minimo 3 gg di affiancamento, per permettere la prova pratica.

L'azienda inoltre fornirà il materiale di studio per le prove richieste.

Le graduatorie dei concorsi interni avranno la durata di due anni dalla pubblicazione del risultato delle selezioni, che avverrà entro dieci giorni dal termine della selezione e avranno durata triennale per i settori tecnico operativi; operai/pronto intervento – sala radio – tecnico impianti.

Per eventuali assunzioni a tempo indeterminato a livello C varrà il principio dell'alternanza così come previsto dagli accordi in essere 2 / 1 tra la graduatoria degli stagionali e la graduatoria dei figli dei dipendenti.

Ove non sia possibile trovare il personale interno da adibire alle mansioni richieste, prima che si apra all'esterno, la selezione sarà estesa ai figli dei dipendenti della graduatoria figli dei dipendenti cessati.

In considerazione delle particolari condizioni derivate dall'attuale sistema di accesso alla pensione, il raggiungimento di tale assetto organizzativo verrà definito in un arco temporale sufficiente a permettere l'esodo fisiologico del personale, anche attraverso forme di incentivazione.

ENTRO IL 31 MARZO 2015 LE PARTI SI INCONTRERANNO PER CONCORDARE LE NUOVE FIGURE PROFESSIONALI A TEMPO PARZIALE

**Parte Economica**

**Buoni Benzina**

Si conferma la erogazione dei buoni carburante che a decorrere dall'anno 2015 seguiranno il principio dell'anno corrente con corresponsione nel mese di dicembre (in concomitanza con la tredicesima mensilità) al personale a tempo indeterminato in forza al 30 novembre.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno, ovvero di cessazione ante 29 novembre, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti 12. mi quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono considerate come mese intero.

Il valore annuale dei buoni carburante erogati sarà pari a € 250,00.

Al personale Part-Time i suddetti buoni verranno corrisposti in misura ridotta pari ad € 180.

La frazione mese superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

**Ticket Mensa**

Corresponsione di un ticket mensa per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro di € 5,29 (nette esenti) con un minimo di 4 ore di presenza a partire dalle presenze di gennaio.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]*

A far data dalle presenze dal mese di gennaio 2017, aumento del valore facciale del Ticket ad 7,00 euro. Da gennaio 2016 l'Azienda introdurrà il ticket elettronico.

L'Azienda si impegna fin da ora ad estendere da parte di tutti i fornitori di Ticket le convenzioni con gli esercizi commerciali del territorio, per l'utilizzo di tale dispositivo elettronico, le RSA si impegnano a comunicare all'Azienda entro il mese di marzo gli esercizi commerciali indicati dai dipendenti per il convezionamento del ticket.

Il ticket mensa sostituisce per tali giornate l'erogazione della indennità di mensa stabilita dall'art. 43 lettera g del contratto nazionale vigente di € 2,58.

Si conviene ai fini dell'applicazione dell'art. 43, lett. C) n.10 del ccnl che per il personale tecnico che è organizzato secondo la procedura di accesso al servizio dal casello prossimo alla residenza per ragioni di efficacia della gestione, il luogo di accesso è parificato alla sede di lavoro.

L'indennità di cui sopra essendo ogni comprensiva della indennità di mensa pari a euro 2,58 sarà decurtata di euro 2,58 in virtù dell'erogazione del ticket.

L'attività che dà origine alla predetta indennità dovrà essere preventivamente autorizzata secondo le medesime regole e prenderà la denominazione di "integrazione ticket"

**UNA Tantum**

Una tantum 1.000 euro al lordo delle trattenute di legge da erogarsi esclusivamente al personale in forza al 1 gennaio 2015.

Ai part time verrà erogata la somma riparametrata al 60% per i ciclici e al 70 % per gli altri.

**Premio Presenza attiva (PPA)**

Viene confermato il premio di partecipazione attiva anni precedenti

Al fine di perseguire fenomeni di assenteismo, per il presente rinnovo saranno corrisposte per ogni giornata effettivamente lavorata:

- dall'anno 2015 € 2,58 al lordo delle trattenute di legge.
- all'anno 2016 + € 0,42 al lordo delle trattenute di legge.
- dall'anno 2017 + € 0,58 al lordo delle trattenute di legge.

per effettiva giornata lavorata si intende giornata di presenza con esclusione delle ferie, malattie, legge 104, permessi vari (esclusi la paternità, maternità, donazione sangue, permessi sindacali) e infortuni ( da valutare con la consulta).

Erogazione in aggiunta al premio di risultato

- 2015 euro 150 annue al lordo delle trattenute di legge.
- 2016 + euro 50 annue al lordo delle trattenute di legge.
- 2017 + euro 50 annue al lordo delle trattenute di legge.

**Bonus Presenza Attiva: Budget di settore in base alle giornate di presenza**

Presenza a base di riferimento a partire dal 2015 di una annualità di giorni teorici di presenza effettiva pari a 220 gg per l'organico dell'anno (riparametrato per i P.T. in base alle giornate teoriche di presenza) la differenza tra l'importo lordo totale teorico del PPA e l'effettivamente erogato verrà a costituire il budget annuo per la redistribuzione di un "bonus presenza", da erogare nel febbraio dell'anno successivo, secondo il criterio che sarà elaborato all'interno della consulta entro il mese di giugno 2015.

**Semplificazione Busta Paga PPT**

Dopo ampia ed approfondita discussione riguardante i possibili accorpamenti delle voci della busta paga dei dipendenti, le parti convengono di accorpare le seguenti voci:

- 1° - Polizza RCA valore annuo 516.45

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]*

- 2° - Premio aziendale, voce fissa giornaliera differenziata sui livelli come da tabella A
- 3° - una tantum di cui all'accordo 30 giugno 2006 voce fissa annuale differenziata sui livelli come da tabella B

Dopo un'attenta analisi delle succitate voci le parti concordano che a partire dal 1° gennaio 2016 venga istituita un'unica voce fissa per dodici mensilità come da relativa tabella C, essendo le stesse soggette a regimi fiscali simili con la sola esclusione dell'una tantum di cui all'accordo 30 giugno 2006 che ,per effetto dell'accorpamento stesso, inizierà a produrre incidenza sul TFR.

POLIZZA RCA – PREMIO AZIENDALE –  
 “UNA TANTUM” ACCORDO 30-06-2006

TABELLA A - PREMIO AZIENDALE

LIVELLI	Parametri	Giornaliero	Mensile	Annuale
A	-----	8,47045	186,35	2236,20
A1	-----	8,14182	179,12	2149,44
B	-----	7,92272	174,30	2091,60
B1	-----	7,70363	169,48	2033,76
C	-----	7,51182	165,26	1983,12
C1	-----	7,40227	162,85	1954,20

TABELLA B - “UNA TANTUM” ACCORDO 30-06-2006

LIVELLI	PARAMETRI	Annuale
A	235	1145,45
A1	210	1023,60
B	185	901,74
B1	169	823,75
C	148	721,39
C1	135	658,02

*[Handwritten signatures and notes are present around the tables. On the left, there are several illegible signatures. On the right, there is a large signature. Below the tables, there are more signatures and some handwritten text, including 'P.L.', 'attestato', and 'P.L.']*



**NOTA SULLA GESTIONE DELLE STAZIONI AD ELEVATA AUTOMAZIONE**

Nelle stazioni di Aulla Pontremoli Fornovo e Parma in presenza di una o due casse automatiche a verificarsi del raggiungimento della presenza in organico in forza, come da tabella dell'accordo integrativo del 28/01/2015, la gestione viene confermata in alta automazione intendendosi per tale la gestione da parte dell'operatore in turno, come operatore MCS e con previsione di apertura in porta manuale nei casi non ordinari, quali uscita obbligatoria, chiusura cassa automatica, incidenti o causa di forza maggiore aventi riflessi sull'ordine pubblico.

In merito alla stazione di Aulla le parti si danno atto reciprocamente che la pista U-59 nella quale sarà installata la cassa automatica, sarà considerata ai fini della gestione nei casi non ordinari al pari di una pista manuale.

F. C. S. *[Signature]*     *[Signature]*     *[Signature]*  
 P. Bellini *[Signature]*     *[Signature]*     *[Signature]*  
*[Signature]*     FIL CALL     *[Signature]*  
 M. L.     *[Signature]*     *[Signature]*  
                  *[Signature]*     *[Signature]*