



SEGRETERIE NAZIONALI

Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori di ASPI

“Contrattazione 2° livello”

Roma, 11 giugno 2018

A conclusione del ciclo di incontri che si sono tenuti sui vari comparti (Esazione, Esercizio, Impianti e Uffici), nei quali l’Azienda ha illustrato le proprie proposte sulle modifiche organizzative, è possibile effettuare una prima valutazione complessiva e specifica sugli effetti che tali richieste aziendali possano determinare sulle attività dei lavoratori.

A carattere generale si può affermare che, per quanto riguarda l’Esazione, ci troviamo in presenza di un piano importante, che potrebbe prefigurare dei cambiamenti epocali, a fronte del massiccio piano di automazione proposto dall’azienda, nonché alle richieste di modifica delle attività svolte dall’esattore con l’introduzione, sia della figura dell’esattore “evoluto”, sia della figura dell’operaio-esattore. L’obiettivo dichiarato dalla Società è quello di supplire alle carenze di organico del comparto, destinate ad aumentare ulteriormente in base al numero di potenziali uscite per quiescenza, mediante una drastica riduzione degli organici delle stazioni (tendenzialmente portando la quasi totalità delle stazioni al presidio minimo) e saturando la prestazione lavorativa del personale.

Per quanto riguarda invece i temi affrontati negli ultimi incontri, riguardanti l’Esercizio, gli Impianti e gli Uffici, le proposte aziendali sono caratterizzate dalla scarsità di idee e di proposte.

Infatti, sul lato dell’Esercizio, la Società si è limitata ad assumere un generico impegno a mantenere invariati il perimetro delle attività e gli organici attuali, dando mandato alle direzioni di tronco di definire il servizio della viabilità secondo le necessità e le peculiarità locali ma, come era abbastanza scontato, senza alcuna autonomia decisionale rispetto all’acquisizione di nuove risorse.

Rispetto al potenziamento dei settori della progettazione e della direzione lavori, per le nuove opere, nonché per la manutenzione ordinaria e straordinaria, indicati come possibili ambiti di intervento in merito al potenziamento degli organici, riscontriamo non esserci una chiarezza di proposta e al momento si registrano esclusivamente passaggi in distacco da altre Società del Gruppo, stante il problema degli affidamenti in house, assolutamente condivisibile dal punto di vista solidaristico, ma che crea problemi dal punto di vista dell’applicazione del CCNL.

Per quanto riguarda gli Impianti, collegati in maniera stretta con l’evoluzione dell’esazione, l’azienda si è limitata a segnalare in maniera generica, dei margini rispetto a un possibile ulteriore recupero di efficienza nella struttura. Mentre dal punto di vista degli organici ha evidenziato la possibilità di intervenire solamente rispetto a personale con un livello di conoscenza medio alto, allo scopo di coprire le attività di una certa complessità, tra questi, spicca al primo posto quella legata agli impianti in galleria.

Inoltre l’Azienda ha palesato la volontà di non investire in alcun modo sui servizi all’utenza, che siano nuovi o già esistenti, a partire dal Commerciale.

Le OO.SS. in occasione degli incontri già calendarizzati nei prossimi giorni, forniranno le loro osservazioni di merito e nell’ambito della piattaforma di secondo livello presentata, proporranno le opportune contro proposte di tipo organizzativo, finalizzate a stabilizzare i livelli occupazionali e ad incrementare le attività lavorative e i relativi organici, chiedendo che abbia

inizio la discussione anche sui i temi e i contenuti presenti nella piattaforma di secondo livello.

A tale proposito, si ritiene che la trattativa di 2° livello, stante la situazione economica/finanziaria dell'Azienda (utili, allungamento della concessione e la ripresa costante e progressiva del traffico sulla rete autostradale) debba essere caratterizzata da proposte e investimenti sulle attività, attuali e nuove, con conseguente impatto sull'incremento occupazionale e da un sensibile apprezzamento del valore del premio di produttività relativo all'anno 2017.

Inoltre, assume particolare rilevanza, il tema del "clima aziendale" che è stato affrontato in uno specifico incontro lo scorso 7 giugno, dove si è riscontrata la disponibilità ad aprire un confronto, anche di tipo strutturale allo scopo di analizzare e intervenire in tutte le situazioni e circostanze che vedrebbero venire meno i principi del rispetto della dignità del lavoratore. Un prossimo incontro sul tema è stato fissato il 4 luglio.

Per rimuovere queste problematiche è necessario partire dalla piena garanzia che *ogni lavoratrice/ore possa esercitare il suo diritto a segnalare la eventuale violazione dei propri diritti*, senza che da tale atto possa comportare danno o discriminazione attivato dalla propria linea gerarchica.

A tutela di questi principi, le OO.SS. ritengono necessario, in questa trattativa di 2° livello, prendere in esame alcuni temi come le norme sui controlli a distanza, le modalità con cui si comunicano le disposizioni e le direttive, la garanzia alla privacy, il rispetto dei riposi di legge e contrattuali, il diritto alla disconnessione.

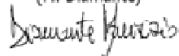
I prossimi incontri sono stati calendarizzati per il 19 giugno a livello di Segreterie Nazionali, mentre il 20 e il 28 giugno si effettueranno alla presenza anche delle delegazioni, con gli argomenti ancora da definire.

Le Segreterie Nazionali

FILT-CGIL
C. Settimelli



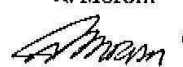
FIT/CISL
(M. Diamante)



UILTRASPORTI
P. Collini



SLA CISAL
R. Moroni



UGL Viabilità e Logistica
P. Avella

