

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERIODO 2018 - 2020

Il giorno 6 del mese di dicembre dell'anno 2018, presso la sede di Parma tra:

La Società Autostrada Ligure Toscana p.A. Tronco Autocisa

rappresentata dai Sigg: Roberto Degiovanni , Marco Comi, Alberto Binasco, Michele Barani

e

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali

Filt – Cgil rappresentata dai Sigg.ri Paolo Chiacchio, Laura Bertolini, Enrico Pancaldi, Paolo Cella e Angelo Ferrari.

Fit – Cisl rappresentata dai Sigg.ri Michele Franco, Panizzieri Pierpaolo

Ultrasporti rappresentata dai Sigg.ri Simone Marsili, Ricci Maurizio, Paolo Giannarelli

Stacisal rappresentata dai Sigg.ri Maria Ida Ballestri, Fabrizio Donnini

UGL rappresentata dai Sigg.ri Manuel Buttini, Toma Carlo

### PREMESSO CHE

l'Accordo Integrativo Aziendale, sottoscritto con le OO.SS. in data 28 Gennaio 2015, è scaduto;

Le Parti convengono sulla necessità di sviluppare, ed in parte di ampliare, quanto già condiviso nei precedenti accordi aziendali, al fine di attualizzarne i contenuti, adeguandoli al contesto e nel contempo consolidare, in un'ottica costruttiva, le relazioni industriali;

un corretto sistema di relazioni sindacali, ferma restando l'autonomia propria delle parti, rappresenta uno strumento efficace per la realizzazione e la condivisione di concreti miglioramenti nei processi organizzativi e per il raggiungimento di positivi risultati economici;

### CONSIDERATO CHE

è in atto un processo di riorganizzazione delle Concessionarie Autostradali appartenenti al medesimo Gruppo di riferimento, con l'obbiettivo di attuare una migliore efficienza delle Direzioni aziendali e una migliore rispondenza alle attuali esigenze;

lo sviluppo tecnologico dei sistemi di gestione, ed il mantenimento in efficienza degli stessi, necessita di una connotazione organizzativa volta a rafforzare ulteriormente il ruolo delle Direzioni e del relativo personale, sia sotto il profilo della sicurezza, sia sotto il

*Handwritten signatures on the left margin.*

*Handwritten signatures on the right margin.*

*Handwritten signatures at the bottom of the page.*

profilo dell'efficienza organizzativa, allo scopo di perseguire un costante e adeguato standard qualitativo sull'intera infrastruttura autostradale;

il vigente C.C.N.L. prevede, all'articolo 46 punto "B", che l'erogazione di somme in sede di accordi di secondo livello sia strettamente correlata a programmi concordati tra le parti mirati al raggiungimento di obiettivi inerenti la qualità del servizio, la competitività e l'aumento della produttività aziendale, eccedenti quelli già a suo tempo utilizzati per il riconoscimento di aumenti retributivi a livello di contrattazione nazionale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

la legge 28.12.2015 n. 208 (articolo 1 commi da 182 a 191), attuata dal successivo Decreto Interministeriale 25.03.2016, ha previsto per le erogazioni a titolo di "premi di produttività" l'applicazione di un particolare regime fiscale a favore dei dipendenti, nei limiti e alle condizioni stabilite dalle disposizioni stesse, nonché ha introdotto modifiche all'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986);

la successiva legge 232 del 11 Dicembre 2016 (Legge di Bilancio 2017) ha introdotto ulteriore flessibilità nella gestione dei piani di welfare aziendale, prevedendo che gli stessi non concorrano a formare il reddito imponibile;

il decreto legge 24.4.2017 n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 96/2017 e la legge 27 dicembre 2017 n. 205, commi 28 e 161 (legge di bilancio 2018) hanno proseguito il percorso tracciato dalla legge 28.12.2015 n. 208 in materia di detassazione e di welfare aziendale.

Le Parti hanno verificato le condizioni ad oggi in essere che normano il Premio di Risultato convenendo sulla necessità di riformulazione dello stesso in un'ottica di aggiornamento affinché i parametri di riferimento tengano in considerazione anche il recupero di produttività aziendale, inteso come raggiungimento di indici legati al valore della produzione aziendale per attività prevalente e al livello occupazionale, anche alla luce delle intervenute variazioni di Legge relative a premi strettamente correlati ad incrementi di produttività e competitività aziendale assunti come indicatori dell'andamento economico della società;

Le Parti hanno esaminato la possibilità di istituzione di una Polizza Sanitaria;

Le Parti hanno convenuto in merito alla sottoscrizione di un Accordo di aggiornamento dell'organizzazione del lavoro con particolare riferimento al Settore Esercizio, alla luce delle mutate necessità operative dei servizi di Sala Radio, Esazione e Traffico Sicurezza, in un'ottica di continuo miglioramento del servizio e degli standard di sicurezza, sia nei confronti dell'utenza sia nei confronti del personale addetto;

Dopo ampia discussione, fermo restando quanto indicato alle premesse e considerazioni, che costituiscono parte integrante del presente Accordo, e tenuto conto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'attenta analisi delle disposizioni di legge:

### Le parti concordano su quanto segue:

La vigenza dell'accordo integrativo del 28 gennaio 2015 e gli accordi ad esso collegati e precedenti che qui vengono richiamati in tutte le loro parti e appendici nella forma e nella sostanza, sono prorogati alla vigenza del presente accordo, con le modifiche di seguito concordate.



## Relazioni industriali

Si richiama il rafforzamento degli strumenti di confronto espresso nell'accordo del 28 gennaio 2015 e l'impegno dell'Azienda a non trasferire il personale facente capo alla Salt concessionaria A15 Tronco AUTOCISA, oltre l'attuale perimetro della concessione stessa, se non previo accordo sindacale.

Inoltre, in considerazione della avvenuta fusione dell'Autocamionale della Cisa spa in Salt pa, resa effettiva dal 1 novembre 2017, si conferma e si rende parte integrante del presente integrativo quanto stipulato nell'accordo nazionale del 25 ottobre 2017: <<Alle Rappresentanze Sindacali riconosciute in ogni concessionaria, sono confermate e saranno mantenuti tutti i diritti e le prerogative sindacali in atto>>.

Si ribadisce inoltre l'impegno a fornire informazioni preventive, almeno tre mesi prima ed aprire un confronto con le OO.SS. Aziendali e Territoriali, in occasione di eventuali processi di aggregazione/fusione/accorpamento, della Salt con altre aziende titolari di concessioni autostradali.

Le parti si incontreranno per un esame congiunto, anche su richiesta unilaterale, sulla base di eventuali esigenze ad oggi non previste e/o prevedibili che dovessero presentarsi e/o influire sull'attuale assetto organizzativo qui concordato.

### PARTE NORMATIVA GENERALE

#### ORGANICO AZIENDALE:

L'organico complessivo aziendale non dovrà essere inferiore, al netto dei dirigenti, a:

166,43 Full Time Equivalente

Resta inteso tra le parti che qualsiasi riduzione degli organici rispetto a quanto complessivamente concordato nel presente accordo riaprirà il turn over; quest'ultimo dovrà essere realizzato attingendo dalle graduatorie Salt, Tronco Autocisa e comunque da personale interno alla concessionaria A15.

Negli organici sopra definiti non saranno computati i lavoratori provenienti da altre Società del Gruppo Gavio distaccati in Autocisa.

#### ORGANICO ESAZIONE:

In considerazione della necessità di garantire il servizio su tutta la tratta autostradale di competenza le Parti convengono che l'organico del comparto sia così definito :

Tempi Pieni 30

P.T. Verticali 10

Ovvero Full Time Equivalent 35,37

*Handwritten signature on the left margin.*

*Handwritten signature on the left margin.*

*Handwritten signature and initials at the bottom left.*

*Handwritten signature and initials at the bottom center.*

*Large handwritten signature and initials at the bottom right.*

*Vertical handwritten signature and initials on the right margin.*

Eventuali modifiche inerenti il numero complessivo dei tempi pieni e dei Part Time sia nel numero sia nella distribuzione/collocazione, come sopra definito, dovrà essere concordato previo accordo sindacale tra le parti firmatarie e stipulanti il presente accordo, entro e non oltre 45 giorni dal manifestarsi della carenza. Passato tale termine si procederà a ripristinare quanto sopra previsto e/o quanto eventualmente modificato tra le parti.

Nelle more di quanto di seguito concordato l'azienda si impegna a trasformare i vecchi part-time di esazione, che vantano un'anzianità di servizio precedente al 31 dicembre 2015 (ancorchè convenzionale), in part-time a 1472h/annue secondo le modalità di cui all'accordo da definirsi in commissione tecnica, entro il mese di gennaio 2019, fermo restando la volontà del lavoratore.

L'organizzazione del settore esazione si consoliderà come segue:

Per sviluppare e migliorare il servizio all'utenza gli esattori 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, entro e non oltre il 30 aprile 2019;

A fronte di quanto sopra previsto considerata l'implementazione delle funzioni ad oggi svolte dai capi casello, l'indennità ad oggi percepita sul primo pronto intervento tecnico sarà assegnata agli esattori in turno. Detta indennità giornaliera sarà di € 1,20 (uno/20) per ogni giorno di effettiva presenza;

Resta inteso che nelle piste rimarrà la dotazione di fondo cassa e che la stessa sarà considerata utile al riconoscimento dell'indennità maneggio denaro così come previsto dal CCNL.

Tutte le stazioni saranno dotate di almeno una cassa automatica, eventuali ed ulteriori casse saranno oggetto di esame congiunto e preventivo, finalizzato ad una definizione, tra le parti;

E' prevista entro il mese di giugno 2019 lo spostamento della cabina di esazione alla stazione di Aulla nella pista attualmente bimodale K54 trasformandola in trimodale (manuale/viacard/telepass) eliminando così gli interventi manuali sul piazzale per spostare gli elementi divisorii;

TABELLA DI ORGANICO

	Feriale			Festivo		
PARMA OVEST		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	1,5	1,5	1	1,5	1,5

Nota: per quanto riguarda il turno spezzato della stazione di Aulla lo stesso dovrà aprire in manuale una delle porte della stazione adibite a tale scopo.

Organico in forza previsto

Ogni eventuale spostamento della forza lavoro ad oggi esistente nelle singole stazioni (30 full-time e 10 part-time), laddove venga modificata, sarà concordato tra le parti entro il

mezzo di gennaio 2019 fermo restando il numero complessivo come sopra determinato.

## SALA RADIO

Le Parti concordano nella definizione dell'organico pari a Full Time Equivalent 10,40 come di seguito indicato:

- 8 Full Time
- 1 PT 120 h mese
- 2 PT 96 h mese
- 1 PT Ciclico 880 h annue

Al fine di raggiungere l'organico sopra descritto l'azienda provvederà ad emettere 2 bandi di selezione riservato al personale turnista oggi in forza con contratto a tempo indeterminato per le posizioni sotto indicate:

- N. 1 posizione PT 96 h
- N.1 posizione PT 880 h annue (5 ½ mesi lavorativi annui)

L'azienda a fronte della selezione di cui al punto che precede redigerà apposita graduatoria in cui saranno individuate le risorse da utilizzare quale "serbatoio" nel caso di sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

Le Parti concordano che, in caso di mancata adesione del personale in forza ad uno dei bandi sopra indicati, verrà stabilizzata l'attuale risorsa individuata nella graduatoria, già formata professionalmente per operare nella Centrale Operativa.

L'organico complessivo sarà pertanto di:

8 full-time

4 part-time

Ovvero Full Time Equivalent 10,4

Eventuali modifiche inerenti il numero complessivo dei tempi pieni e dei Part Time sia nel numero sia nella distribuzione/collocazione, come sopra definito, dovrà essere concordato previo accordo sindacale tra le parti firmatarie e stipulanti il presente accordo, entro e non oltre 45 giorni dal manifestarsi della carenza. Passato tale termine si procederà a ripristinare quanto sopra previsto e/o quanto eventualmente modificato tra le parti.

### TABELLA DI ORGANICO

SALA RADIO

Feriale/Festivo	
2	2
2	2

dal 1° febbraio 2019

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Large handwritten signature*

## PRONTO INTERVENTO

La gestione prevista dall'accordo integrativo 18 aprile 2011, ove si prevedevano due differenti gestioni a seconda dei periodi dell'anno ovvero estivo e invernale, viene qui modificata secondo lo schema di seguito riportato a far data dal 1° maggio 2019, per l'intero periodo dell'anno:

BERCETO rimarrà come sede operativa nonché sede di lavoro degli assistenti al traffico e del coordinatore di tratta. L'azienda si impegna a lasciare due mezzi che potranno essere utilizzati per il personale attualmente in forza e residente a Berceto che, a fronte del trasferimento presso la sede di FORNOVO, potrà prendere servizio a Berceto.

Eventuali situazioni non previste saranno valutate in apposita commissione tecnica entro il 30 aprile 2019.

A fronte di quanto convenuto, sulla possibilità di inizio attività presso la sede di BERCETO per coloro che prenderanno servizio nella tratta di FORNOVO utilizzando il mezzo aziendale, l'indennità complementare doppia prevista dall'accordo integrativo 18 aprile 2011 PARTE ECONOMICA non sarà più riconosciuta.

PONTREMOLI: 15 full-time 2 PT 104h

	TABELLA Feriale/Festivo	DI	ORGANICO	
		2	3	3

FORNOVO: 15 full-time 1 PT 104h + 1 PT 880h/annue

	TABELLA Feriale/Festivo	DI	ORGANICO	
		2	3	3

L'orario del part-time ciclico sarà definito in commissione tecnica entro il mese di gennaio 2019.

L'organico complessivo sarà pertanto di:

30 full-time

4 part-time

Ovvero Full Time Equivalent 32,4

Eventuali modifiche inerenti il numero complessivo dei tempi pieni e dei Part Time sia nel numero sia nella distribuzione/collocazione, come sopra definito, dovrà essere concordato previo accordo sindacale tra le parti firmatarie e stipulanti il presente accordo, entro e non oltre 45 giorni dal manifestarsi della carenza. Passato tale termine si

procederà a ripristinare quanto sopra previsto e/o quanto eventualmente modificato tra le parti.

## CAPI CASELLO

In considerazione della nuova organizzazione aziendale i Capi Casello svolgeranno la seguente turnazione in H16, dalle 06:00 alle 22:00 con turni di 8h su 7gg.

Conseguentemente alla suddetta organizzazione la Società si impegna a garantire tutte le indennità attualmente previste fuori che l'indennità lavoro notturno. A compensazione della perdita economica inerente l'indennità del lavoro notturno sarà assegnato un superminimo, solo per i capi casello attualmente in forza e legato al servizio, equivalente alla perdita economica e dei suoi riflessi sugli istituti contrattuali secondo la formula da concordare entro il 30 aprile 2019.

L'organico minimo previsto per la copertura delle turnazioni sarà di 4 Full-time

Continuerà il servizio di gestione delle casse da parte dei Capi Casello.

A Fronte della nuova organizzazione verrà assegnato il servizio di reperibilità per sopperire alle esigenze e/o emergenze che dovessero insorgere. La reperibilità sarà assegnata con lettera scritta a partire dalla nuova organizzazione secondo le modalità del CCNL.

intervento A partire dal 1 gennaio 2019 l'indennità prevista per il primo pronto intervento verrà elevata ad 1,20 € per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa.

La stessa verrà meno una volta che gli esattori saranno formati come previsto dal presente accordo.

La nuova organizzazione sarà discussa in commissione tecnica entro e non oltre il 30 aprile 2019.

### TABELLA DI ORGANICO

	Feriale/Festivo
CAPI CASELLO	- 1 1

### CENTRI SERVIZI

Il centro servizi di Parma Ovest sarà chiuso e la reception della sede di Parma potrà comunque garantire un servizio di sportello informativo secondo orario da definire.

### STABILIZZAZIONI DEL PERSONALE STAGIONALE

L'azienda si impegna a stabilizzare 3 risorse nel rispetto della graduatoria oggi in essere con contratto part-time ciclici 880h/annue entro e non oltre il 30 giugno 2020:

Per tutti gli assunti successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs 23/2015 in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ove risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa, verranno riconosciute le tutele di cui all'art. 8 L. 604/66, in deroga a quanto previsto dalla D.Lgs 23/2015. Ovvero nei confronti dei lavoratori troverà integrale applicazione, in luogo della normativa introdotta con il Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n 23, l'art. 18 nella sua formulazione originaria come novellato dalla legge n. 92/2012.

## PARTE ECONOMICA

### ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti in considerazione della necessità di assicurare ai dipendenti della SALT Tronco Autocisa un'assistenza sanitaria aggiuntiva rispetto a quella prevista dal Servizio Sanitario Nazionale concordano la sua istituzione secondo quanto previsto dal regolamento allegato al presente accordo che ne è parte integrante.

La cifra che viene destinata alla succitata Assistenza Sanitaria Integrativa varierà da un minimo di 500,00€ ad un massimo di 800,00€ secondo quanto previsto dal suddetto regolamento. A tal riguardo verrà istituita una commissione tecnica, che nel mese di gennaio 2019 valuterà insieme al responsabile di PCA la polizza sanitaria da applicare per il personale di SALT – Tronco AUTOCISA. Nell'ipotesi che venga scelta una polizza di un valore inferiore a € 800 la differenza verrà versata nel fondo pensione ASTRI come previsto dall'accordo che verrà stilato successivamente alla data di stipula della polizza stessa.

Il suddetto incontro con la PCA avverrà entro e non oltre il 15 gennaio 2019.

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti concordando sull'opportunità di favorire ed incentivare la previdenza complementare per i lavoratori del settore autostradale, a tale scopo intendono incrementare la quota a carico azienda del versamento annuo con quote fisse secondo il seguente schema

Anno 2019 € 150,00

Anno 2020 € 150,00

Dal 2021 la quota a carico azienda passerà a 260,00€, la citata quota sarà eventualmente integrata da parte del PREMIO DI RISULTATO secondo la seguente modalità:

Per effetto dello scongelamento di quanto previsto dal PREMIO DI RISULTATO 1° comma della formula (dal 2021), il premio potrebbe nella sua composizione matematica sfiorare quanto previsto dai massimali inerenti le agevolazioni fiscali dei Premi secondo le normative ad oggi applicabili pertanto, le parti concordano di incontrarsi per definire la destinazione delle eventuali eccedenze rispetto alla normativa in vigore nel momento del succitato scongelamento.



In mancanza di una definizione diversa tra le parti, l'azienda si impegna a versare al fondo di previdenza complementare ASTRI la parte eccedente la cifra che supera quanto previsto dalle citate agevolazioni e che ad oggi è fissata in 3.000,00€.

### PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano di istituire un nuovo Premio di Risultato che assorbirà quanto precedentemente previsto per lo stesso titolo dall'accordo 28 Gennaio 2015 del valore di € 2.050,00 ricalcolato secondo la seguente formula :

Preso il minimo tabellare del livello C del CCNL del valore di 1565,70, congelato per gli anni 2018, 2019, 2020 saranno applicate le seguenti formule per la definizione economica del citato premio di risultato:

Riconoscimento di un importo legato alla variazione del traffico totale sulla tratta autostradale gestita, considerando, quale periodo di riferimento, l'incremento totale dei passaggi nel periodo 1 ottobre anno -1 / 30 settembre anno considerato, con conseguente raffronto al dato dello stesso periodo immediatamente precedente.

In sede di prima applicazione per il calcolo PDR anno 2018 sarà considerata la variazione traffico tra l'anno 2018 e l'anno 2017.

Per quanto sopra la Società calcolerà nel mese di Novembre l'importo del Premio di Risultato applicando la sotto indicata tabella, tranne per il premio di risultato riferito all'anno 2018 che sarà liquidato nel corrente mese di dicembre 2018 al netto dell'acconto erogato nel mese di novembre 2018:

#### ANNO 2018

- Per variazione del traffico fino al 1% - 12,50% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico dal 1,01% al 3,00% - 12,75% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico oltre il 3,00% - 13,00% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi

#### ANNO 2019

- Per variazione del traffico fino al 1% - 12,75% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico dal 1,01% al 3,00% - 13,00% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico oltre il 3,00% - 13,25% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi

#### ANNO 2020

- Per variazione del traffico fino al 1% - 13,00% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico dal 1,01% al 3,00% - 13,25% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico oltre il 3,00% - 13,50% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi

ANNO 2021

- Per variazione del traffico fino al 1% - 13,25% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico dal 1,01% al 3,00% - 13,50% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico oltre il 3,00% - 13,75% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi

Nel 2021, ai fini del calcolo, sarà utilizzato il minimo tabellare del livello C come aggiornato dal rinnovando CCNL di settore.

**PREMIO DI RISULTATO PER GLI ASSUNTI DAL 1 GENNAIO 2019**

Le parti concordano che per il personale assunto successivamente al 1° gennaio 2019 e che non abbia periodi di lavoro pregressi con la Società verrà riconosciuto il suddetto premio di risultato secondo quanto di seguito stabilito:

ANNO I°

- Per variazione del traffico fino al 1% - 10,00% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico dal 1,01% al 3,00% - 10,25% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico oltre il 3,00% - 10,50% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi

ANNO II°

- Per variazione del traffico fino al 1% - 11,00% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico dal 1,01% al 3,00% - 11,25% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico oltre il 3,00% - 11,50% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi

ANNO III°

- Per variazione del traffico fino al 1% - 12,00% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico dal 1,01% al 3,00% - 12,25% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi
- Per variazione del traffico oltre il 3,00% - 12,50% del minimo tabellare livello C \* 12 mesi

ANNO IV°

Dal IV° anno sarà riconosciuto il PDR nelle stesse modalità della generalità dei lavoratori.

Per quanto qui non espressamente indicato si fa riferimento a quanto indicato nel capitolo premio di risultato.

## VARIABILE PRESENZE

Sono utili come presenze le giornate di cui alla L.104/91 – la maternità obbligatoria – le giornate donazione sangue – le giornate di ferie e permessi – i permessi sindacali – le giornate di infortunio non in itinere, fermo restando la normativa di legge e contratto con particolare riguardo al regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 e secondo quanto stabilito con accordo 20 dicembre 2014 Aspetti Economici punto 5).

L'importo risultante dal calcolo del Premio di Risultato PDR è corretto in ragione delle effettive presenze secondo i parametri sotto riportati:

- Fascia +20%: Per un numero di giornate di assenza escluso quelle sopra citate pari o inferiore a 9;
- Fascia +10%: Per un numero di giornate di assenza escluso quelle sopra citate pari o inferiore a 19;
- Fascia 0%: Per un numero di giornate di assenza escluso quelle sopra citate pari o inferiore a 29;
- Fascia -5%: Per un numero di giornate di assenza escluso quelle sopra citate pari o inferiore a 39;
- Fascia -10%: Per un numero di giornate di assenza escluso quelle sopra citate pari o inferiore a 49;

Per giornate di assenza di cui alle fasce sopra descritte si intendono le giornate di assenza su quelle lavorabili.

Per il personale a tempo parziale verticale/ciclico sono considerate giornate lavorabili quelle assegnate alla comunicazione dei turni base.

Al personale a tempo parziale il valore del premio di risultato come sopra definito sarà riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa secondo le percentuali di cui al contratto individuale di lavoro (Esempio: Part time 104 ore mese  $PDR * 64,08/100 =$  valore PDR PT).

## SUPERMINIMO ACCORDO 18 APRILE 2011

Le parti concordano che per il personale assunto successivamente al 1° gennaio 2019 e che non abbia periodi di lavoro pregressi con la Società verrà riconosciuto il succitato SUPERMINIMO pari ad € 170,00 lordi alla maturazione del 37° mese di anzianità aziendale.

## NORME FINALI

Le Parti convengono di effettuare una verifica della situazione occupazionale della società allargata a tutti i settori della stessa per una analisi della situazione in essere alla data del 31 Dicembre 2018 ciò al fine di considerare le eventuali ricadute sul personale dipendente nel caso di modifiche sostanziali di legge per l'accesso alla quiescenza;

Le Parti inoltre si incontreranno, sempre entro il mese di febbraio 2019, per una verifica della situazione relativa al personale della società legato alla concessione A15 che, non in via occasionale, presta attività lavorativa in favore di altre concessionarie del gruppo.

Le Parti procederanno inoltre ad una prima analisi delle ricadute sull'operatività del personale dipendente a seguito della conclusione dei lavori di realizzazione "TIBRE";

Le parti si impegnano ad attivare un tavolo di confronto preventivo (almeno 3 mesi prima) in merito all'apertura della tratta cd Parma Nogarole Rocca confermando sin d'ora un'organico minimo, in riferimento alle stazioni autostradali che verranno aperte, legato al presidio così come previsto dalle circolari del ministero.

Sarà inoltre oggetto di confronto l'organico di tutti i settori operativi e non, legati all'aumento della tratta di competenza (Pronto Intervento - Tecnici Maep - Sala Radio, ecc.....).

Una prima verifica di quanto indicato ai commi che precedono saranno effettuate entro il mese di febbraio 2019;

Il presente accordo rimarrà valido fino alla stesura di un ulteriore Accordo Integrativo Aziendale tra le parti.

Il presente verbale sarà depositato a carico dell'azienda.

Letto, confermato e sottoscritto

  
  
  
  
  


  
  
  
  
  
  
  
  
