

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 luglio 2018 si sono incontrati:

- Autostrade per l'Italia¹
- le Segreterie Nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA-CISAL e UGL, congiuntamente alle rispettive strutture territoriali e RSA

per la definizione della presente intesa che rappresenta, ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, l'accordo di rinnovo della contrattazione aziendale di secondo livello per il triennio 2018/2020.

Relazioni industriali

Le Parti esprimono la volontà di proseguire con un modello relazionale basato sulla valorizzazione del dialogo, del confronto, della stipula di accordi e di focalizzarsi su temi quali: sicurezza sul lavoro, qualità del servizio, tutela dell'ambiente, valorizzazione delle professionalità e delle risorse umane, formazione per l'innovazione, efficienza e produttività del lavoro.

Piano automazione e nuova figura professionale "Esattore-Operatore di Stazione"

Le Parti si sono confrontate a lungo sulla sfida che l'evoluzione dei sistemi di pagamento ha posto rispetto all'attuale modello di gestione delle stazioni e di esazione, condiviso dalle Parti stesse. Dal confronto è emerso un modello diverso dal precedente, che postula che l'esattore sia impiegato anche in un complesso di attività di gestione della stazione e degli automatismi che la caratterizzano.

In particolare le attività dell'Esattore-Operatore di Stazione, ferma restando la sua appartenenza al comparto Esazione, sono sommariamente e non esaustivamente riassunte nell'allegato 1.

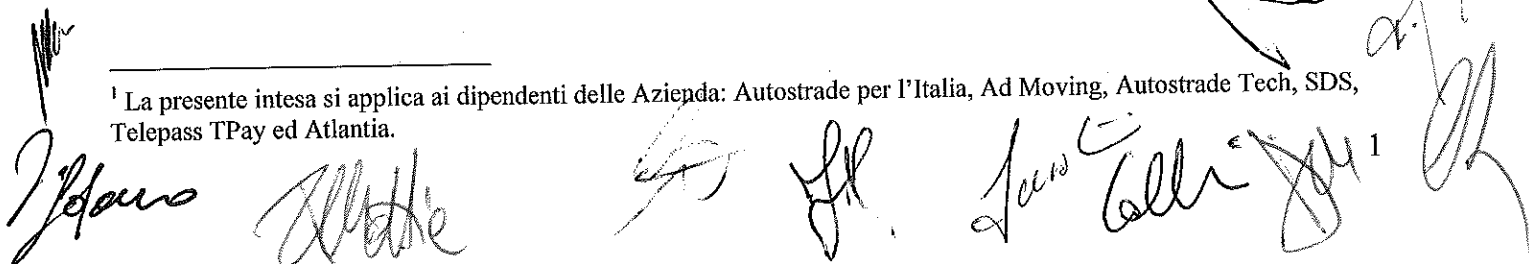
Il percorso formativo necessario per l'acquisizione delle competenze previste per questa figura professionale di livello di inquadramento C è descritto nell'allegato 1 e prevedrà al suo termine una certificazione dell'apprendimento, che abiliterà allo svolgimento del ruolo.

A fronte del positivo completamento del percorso formativo di cui sopra e decorsi 6 mesi di tirocinio applicativo, fermo restando il livello di inquadramento C e la eventuale definizione in sede contrattuale di uno specifico diverso parametro retributivo, sarà corrisposto un importo mensile di € 60,00 quale elemento aggiuntivo della retribuzione di cui all'art. 22 comma a) del ccnl, riassorbibile in caso di definizione di un diverso parametro.

Il piano di automazione necessario all'implementazione del nuovo modello di esazione ed all'espletamento delle nuove attività è esplicitato dagli allegati 2 e 3, di cui il n.2 approvato nell'ambito della presente intesa ed il n. 3 da attuare previo esame congiunto da effettuarsi a livello locale. La transizione verso il modello di gestione sopra descritto non dovrà generare eccedenze di personale non in linea con quanto oggi normalmente gestito e/o trasferimenti contro la volontà del lavoratore, del pari la realizzazione del piano di automazione non comporterà apprezzabili variazioni rispetto alle prestazioni in trasferta oggi richieste.

L'installazione delle casse, di cui all'allegato 2, inizia nel mese di settembre 2018.

¹ La presente intesa si applica ai dipendenti delle Aziende: Autostrade per l'Italia, Ad Moving, Autostrade Tech, SDS, Telepass TPay ed Atlantia.



Il piano di automazione di cui all'allegato 3 ha l'obiettivo di essere sviluppato entro il 2021, sulla base delle intese raggiunte a livello locale entro il mese di marzo 2019. Le Parti, qualora le previsioni di uscita/mobilità del personale coinvolto, su cui si saranno basate le intese locali, subiscano variazioni, si incontreranno (almeno una volta nel primo trimestre di ogni anno) per aggiornare il piano precedentemente concordato.

A livello locale potranno essere raggiunte delle intese finalizzate all'istallazione di ulteriori casse rispetto a quanto previsto negli allegati 2 e 3, quale supporto nelle stazioni ove necessarie per poter consentire l'attuazione della nuova figura professionale.

A livello locale si procederà ulteriormente alla verifica dell'assetto e delle quantità delle postazioni MCR, con l'obiettivo di mantenere l'equilibrio complessivo del sistema coniugandola con la maggior efficienza possibile, in particolare dando precedenza alle postazioni periferiche nelle stazioni con produttività diurna inferiore ai 200 transiti. Parimenti i riflessi dell'implementazione della nuova figura "esattore-operatore di stazione" sui corrieri/supporti all'esazione verranno verificati a livello locale, come anche le opportunità in materia di mutamenti di regime di orario e tipologia di contratto che localmente potranno essere individuate.

Le parti, confermando la validità dell'impegno precedentemente sottoscritto, convengono di recepire, in ordine anche all'utilizzo delle casse automatiche di cui al presente accordo, in occasione di scioperi, quanto previsto in materia nell'accordo 21 luglio 2015.

L'Azienda si impegna a garantire il presidio fisico con almeno una presenza per ogni turno in tutte le stazioni della rete almeno sino all'anno 2023. L'Azienda precisa che non sono coperte dal presente impegno Sasso Marconi Nord e Villa Costanza. Le OSL dichiarano di attendere le determinazioni degli organi competenti.

Le stazioni che hanno in comune il medesimo fabbricato saranno oggetto di confronto locale.

Le Parti, oltre a prevedere un programma di monitoraggio semestrale sull'andamento della presente intesa, si impegnano ad incontrarsi ogni qualvolta si registrino, a livello locale, delle difficoltà in termini di applicazione/interpretazione della medesima e/o andamento difforme della pianificazione.

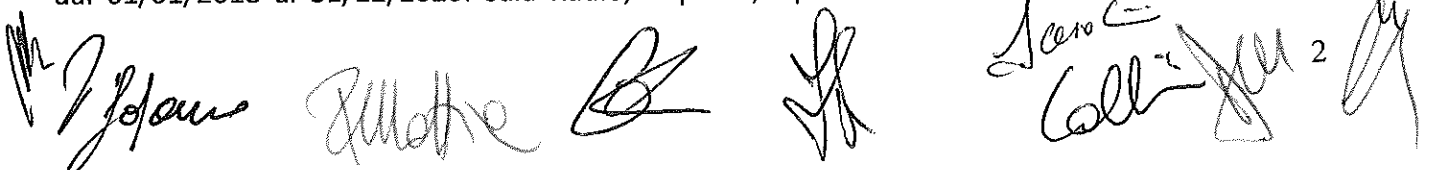
Nell'ambito di tale processo le Parti confermano l'impegno a favorire la ricollocazione, su base volontaria, del personale operativo di età avanzata verso mansioni fisicamente meno impegnative.

Ogni pista manuale sarà dotata di un monitor e di una telecamera al fine di rilevare anche la foto della targa anteriore dei veicoli nei casi di transiti irregolari (es. rapporti di mancato pagamento).

Occupazione e ricambio generazionale

Le Parti negli incontri che si sono succeduti hanno analizzato tutti i comparti dell'Azienda, anche al fine di verificare, per la durata del presente accordo, le ricadute sul piano occupazionale di quanto previsto nel capitolo "piano di automazione e nuova figura professionale", affinché venga garantita una sostanziale invarianza occupazionale complessiva rispetto agli organici presenti in azienda al 31 dicembre 2017.

L'Azienda ha illustrato alle organizzazioni sindacali i principali settori in cui – nel periodo luglio 2018/dicembre 2020 – ipotizza inserimenti di organico, con particolare riferimento alle unità organizzative "Tecnica", "Contratti, Appalti e Servizi", "Nuove Opere", "IT e Sviluppo Tecnologico", "Aree di servizio". Ulteriormente l'Azienda garantirà il turn over nelle seguenti attività operative dal 01/01/2018 al 31/12/2020: Sala Radio, Impianti, Operatore dell'Esercizio, Tecnica. Le Parti



convengono che non è garantito il turn over in quelle situazioni puntuali – da individuarsi a livello locale – che non consentono l'effettivo e completo svolgimento (qualunque ne sia l'origine e/o la causa) delle suddette attività operative. Altresì l'Azienda assicura il turn over in esazione necessario a garantire il presidio minimo a livello di tronco, tenuto anche conto della normale incidenza delle prestazioni variabili.

Per quanto riguarda il comparto esazione il piano prevede assunzioni mirate che consentiranno, nella vigenza dell'accordo, anche di effettuare occupazione a tempo indeterminato del personale c.d. stagionale.

Le Parti ravvedono la necessità di effettuare una verifica puntuale su tutto il comparto Esazione (Gestori, CEO, Corrieri, MCR), nonché sui Punto Blu, in funzione delle possibili ricadute derivanti dall'evoluzione del modello di esazione.

Altresì verrà effettuato un incontro a livello nazionale per un'analisi degli ulteriori settori operativi.

Le possibilità occupazionali di cui sopra saranno oggetto di confronto a livello locale nell'effettuare la verifica del piano di automazione previsto nell'allegato 3 sopra citato.

Per agevolare il processo di trasformazione del modello di esazione si prevede la definizione di incentivi economici sia per favorire l'esodo per il personale esattoriale in tutte le direzioni di tronco sia per favorire trasferimenti volontari.

Le Parti convengono sin d'ora di effettuare, con cadenza semestrale, un monitoraggio dell'andamento dell'occupazione e del "saldo" entrate/uscite in modo da poter verificare l'effettivo e complessivo rispetto degli impegni.

Entro dicembre 2018 verrà altresì realizzato uno specifico incontro per valutare la possibilità di incentivare all'esodo ulteriori figure professionali.

Welfare e formazione

Smart Working

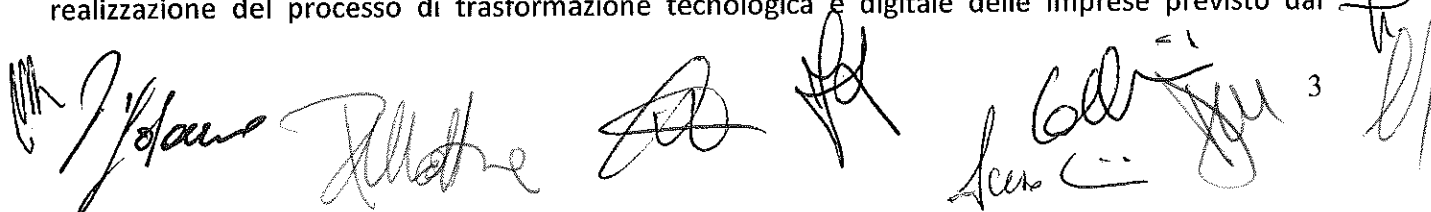
Le Parti si incontreranno entro il 30 novembre 2018 per definire un regolamento attuativo ed individuare le figure professionali interessate, ipotizzando anche l'avvio di una fase di sperimentazione a partire dal 1 gennaio 2019.

Progetto "studio" per i figli dei dipendenti

Proseguendo nel percorso già stabilito con l'accordo 2015, al fine di fornire un contributo alle famiglie dei dipendenti del Gruppo che hanno figli, particolarmente meritevoli, che stanno frequentando gli ultimi due anni della laurea magistrale o della laurea a ciclo unico, l'Azienda assegnerà fino a 12 borse di studio consistenti in un contributo spese per il completamento degli ultimi due anni necessari al conseguimento della laurea magistrale o di un corso di laurea a ciclo unico, del valore massimo di 10.000 euro pro capite per il completamento degli ultimi due anni. Tale progetto verrà replicato ogni anno per il periodo di vigenza del presente accordo.

Formazione 4.0

Le Parti, prendendo atto della pubblicazione del decreto MISE n.143 sulla G.U. del 22 6 2018 concernente l'acquisizione e lo sviluppo di competenze nelle tecnologie rilevanti per la realizzazione del processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese previsto dal



“piano nazionale impresa 4.0”, demandano al Comitato Paritetico di Pilotaggio l’individuazione delle iniziative formative cui dare priorità.

Fringe benefit

Tessere Viacard Familiari – A partire dal 1 gennaio 2019 saranno fornite 4 tessere Viacard a scalare del valore di 25,00€ ciascuna e sarà incrementata la franchigia Telepass di un valore di 50,00€. Con pari decorrenza viene soppressa la fornitura delle attuali tessere Viacard Familiari di pari importo complessivo.

Legge 146/90 e s.m.i.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro marzo 2019, in ogni unità produttiva, per definire “i contingenti minimi di personale da impiegare per l’erogazione delle prestazioni indispensabili”, ai sensi della delibera n. 01/112 del 4 ottobre 2001 della commissione di garanzia per l’attuazione della legge sullo sciopero nei servizi essenziali.

Personale stagionale

Tenuto conto delle peculiarità delle attività lavorative del Centro Viabilità della Sede di Roma, le Parti stabiliscono che per i contratti a termine stipulati per la mansione di Operatore Centro Viabilità si applica la normativa di cui ai punti 10, 12, 13, 14, 15, 16 art. 2 del vigente ccnl. Eventuali ulteriori necessità saranno oggetto di verifica e definizione tra le Parti.

Contratti c.d. a tutele crescenti

Le Parti convengono che per tutti i dipendenti il cui primo rapporto di lavoro in Azienda del Gruppo sia stato attivato in data antecedente al Jobs Act, l’eventuale cessione di contratto tra le varie Società del Gruppo non costituisce nuova assunzione e, pertanto, in tali casi non trova applicazione la normativa di legge in materia del c.d. contratto a tutele crescenti.

Parte Economica

Premio di Produttività

L’importo derivante dalla applicazione della formula, pari ad € 2.690,00 per l’anno 2017, stabilito per il livello “C”, verrà articolato per gli altri livelli sulla base dei parametri di cui alla tabella “A”, allegata al c.c.n.l. 15 luglio 2005. Gli importi articolati per livello sono indicati nell’allegato 4.

L’importo complessivo di €2.690,00 al livello C è stato ripartito in 2 tranches, la prima erogata con le competenze del mese di Marzo (prima tranche di € 1.270,00) e la seconda di € 1.420,00 nel mese di Luglio 2018.

Ulteriori 10,00€ sono stati utilizzati per il recente rinnovo biennale della polizza Unisalute.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il premio verrà corrisposto al personale a tempo indeterminato in servizio alla data odierna, in relazione al servizio prestato nell’anno precedente.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale il Premio verrà riproporzionato in relazione alla durata ordinaria della prestazione, comprendendo a tali effetti le ore supplementari



prestate nell'anno precedente, con esclusione delle ore trasformate in riposi compensativi e confluiti nella banca ore.

La quota giornaliera si determina dividendo per 22 1/12 dell'importo annuo spettante; la quota mensile è pari a 1/12 dell'importo annuo spettante.

Troveranno applicazione i seguenti criteri:

- in caso di non effettuazione della prestazione per malattia e/o per assenze non retribuite relative all'anno 2017, non verrà corrisposta una quota giornaliera del Premio;
- in caso di malattia superiori a 5 giorni consecutivi di calendario relative all'anno 2017, verrà riconosciuta, a partire dal sesto giorno, una quota del premio pari all'80 % di quella giornaliera.

Gli importi del premio di cui al presente Accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato sarà corrisposto un Premio corrispondente ad 1/12 della quota annua del premio erogato l'anno precedente per ogni mese di servizio prestato nell'anno di corresponsione. Detto premio verrà corrisposto, ripartito in quote mensili, a tutto il personale a termine con le stesse modalità di cui sopra.

CLAUSOLA DI CONFORMITA' DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le Parti firmatarie del presente Accordo attestano congiuntamente che l'erogazione disciplinata nel presente documento e denominata "premio di Produttività (di seguito "Premio") risponde pienamente ai requisiti di cui al Decreto Ministeriale 8 aprile 2015 e successive modifiche.

Le Parti attestano che:




- il Premio è variabile ed è determinato dall'andamento degli indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità aziendale (EBIDTA/VALORE AGGIUNTO PROCAPITE/CSI);
- il Premio può beneficiare del cd "sgravio contributivo";
- il Premio costituisce "corresponsione di voce retributiva corrisposta solo al termine di un periodo annuale";
- il Premio costituisce un "unicum" di ammontare complessivo lordo individuato nel presente Accordo e pertanto la "detassazione", ove prevista, sarà applicata all'intera somma erogata nell'anno 2018 e riferita alla redditività 2017 a ciascun dipendente.

La Direzione Aziendale provvederà al deposito del presente Accordo presso la competente DTL entro trenta giorni dalla data di stipulazione.

Il risultato complessivo raggiunto è valido, con le stesse caratteristiche, anche per le Azienda Atlantia, SDS, Telepass, TPAY, Ad Moving e Tech, ai sensi di quanto previsto dai precedenti Accordi in materia e costituisce utile riferimento per le altre Azienda collegate e partecipate.

per le OO.SS.LL.


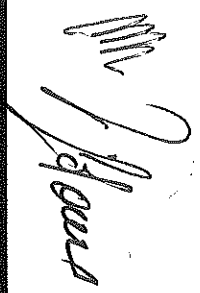
per ASPi

Esattore - Operatore di Stazione
Profilo professionale, perimetro di attività e
formazione



Allegato 1 all' Accordo
Sindacale del 19/07/2018



L'Esattore - Operatore di Stazione nell'ambito dei limiti della declaratoria prevista dal CCNL per il livello C e ad integrazione rispetto a quanto già previsto dal profilo Esattore del CCNL dovrà:

«Provvedere ad effettuare, sulla base di procedure e metodi operativi prestabiliti e/o delle indicazioni fornite dal CEM, le operazioni previste per la manutenzione programmata o la risoluzione di anomalie che interessino gli automatismi e l'ulteriore parco impiantistico di stazione, secondo i casi, in autonomia o a supporto di personale impiantista, in applicazione di conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante corsi di addestramento, interventi formativi ed esperienza»

Perimetro di attività

L'Esattore - Operatore di Stazione garantirà, oltre al primo intervento, lo svolgimento delle seguenti attività:

- interventi di manutenzione programmata/preventiva sugli impianti presenti in stazione;
- interventi di manutenzione correttiva, sugli impianti presenti in stazione, che possano essere svolti in autonomia sulla base di specifiche procedure di risoluzione e/o di assistenza fornita anche da remoto;
- supporto agli interventi di manutenzione effettuati da personale tecnico della linea impianti;
- interventi di gestione delle casse automatiche
- interventi finalizzati al mantenimento del decoro delle stazioni

Le attività di natura impiantistica saranno svolte sotto il coordinamento della linea Impianti e delle procedure di lavoro M2i. A tal fine l'Esattore - Operatore di Stazione sarà dotato di tablet.

La declinazione delle attività svolte potrà differenziarsi tra Direzioni di Tronco in funzione

- della configurazione della stazione e delle piste presenti;
- della configurazione logistica della tratta (distanza dai magazzini, distanza dai laboratori, possibilità/opportunità di avere scorte presso le stazioni);
- dalla disponibilità di «Operatori di Stazione» presso le Stazioni.

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

Gli Esattori - Operatori di Stazione saranno inseriti in appositi corsi di formazione che consentiranno di acquisire le conoscenze pratiche, teoriche e procedurali necessarie per operare ai sensi della mansione sopra descritta.

Al termine dei corsi di formazione, sulla base del superamento di test di apprendimento, sarà rilasciata una certificazione che consentirà di operare quale Esattore - Operatore di Stazione.

Il conseguimento dell'attestato di verifica dell'apprendimento al termine degli interventi formativi sarà prescrittivo per l'accesso alla mansione di Esattore - Operatore di Stazione e per lo svolgimento delle attività elencate nelle slide precedenti.

Il corso di formazione sarà organizzato presso ciascuna Direzione di Tronco sulla base di un'agenda che sarà definita puntualmente in base alle specifiche esigenze e che comprenderà comunque i seguenti argomenti:

- specifiche tecniche degli equipments oggetto di intervento;
- tipologie di anomalie e procedure di verifica ed intervento;
- sistema M2i e flussi di lavoro;
- sicurezza sul lavoro e rischio elettrico (norma CEI 11-27 – qualifica di PAV).

Gli interventi formativi saranno erogati sia in aula che attraverso affiancamenti on the job «in situ» supervisionati da personale esperto. Per l'adibizione alla mansione sarà necessario sottoporsi a specificia sorveglianza sanitaria.

Strumenti di supporto

Oltre alla specifica formazione di cui sopra, gli interventi dell'Esattore - Operatore di Stazione potranno essere supportati:

- da procedure e manuali di intervento illustrati per singola tipologia di attività;
- con video, tutorial, manuali operativi esemplificativi ed altro materiale di supporto disponibile su Tablet;

Teleassistenza

A supporto delle nuove attività sono in fase di sperimentazione strumenti di teleassistenza quali:

- motori di analisi e riconoscimento semantico della conversazione ("chat-bot")
- comunicazione interattiva diretta con personale tecnico in sede remota (es: chat audio video, trasmissione di immagini, elaborazione delle stesse in tempo reale, condivisione dello schermo, strumenti di disegno collaborativo, etc...).

Il contenuto delle assistenze potrà essere utilizzato come base dati per il miglioramento dell'efficacia della teleassistenza.

ALLEGATO 2

ASPI_PIANO INSTALLAZIONE CASSE

DT	STAZIONI	Numero Casse
DT1	GENOVA EST	1
DT2	BERGAMO	1
	CAPRIATE	1
	COMO-GRANDATE	2
	DALMINE	1
	GALLARATE OVEST	1
	MILANO SUD	1
	PARMA	1
DT3	BOLOGNA S.LAZZARO	1
DT4	FIRENZE IMPRUNETA	1
	FIRENZE OVEST	1
	FIRENZE SCANDICCI	1
	LUCCA	1
DT6	NAPOLI NORD	1
	SALERNO M.S.S	1
DT7	ANCONA SUD - OSIMO	1
		17

Si precisa che solo nella prima fase del piano di automazione previsto nel presente allegato 2 va garantito l'equilibrio tra le presenze previste e l'organico di stazione in quanto tale criterio è stato esclusivamente previsto ed utilizzato per questa fase e per queste casse.

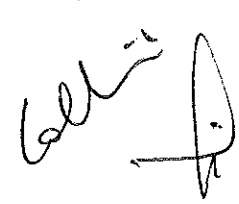











ALLEGATO 3

ASPI_PIANO INSTALLAZIONE CASSE
Base di riferimento per il confronto a livello locale (*)

DT	STAZIONI	2019	2020	Totale
DT1	GENOVA AEREOPORTO	1		1
	GENOVA BOLZANETO		1	1
	GENOVA NERVI	1		1
	GENOVA OVEST	2	1	3
	SAVONA VADO	1		1
		5	2	7
DT2	BERGAMO	1	1	2
	BRESCIA OVEST	1		1
	CAPRIATE		1	1
	COMO-GRANDATE	1	3	4
	GALLARATE NORD		2	2
	GALLARATE OVEST		1	1
	MILANO EST	1	2	3
	MILANO NORD	4	4	8
	MILANO SUD	3		3
		11	14	25
DT3	BOLOGNA S.LAZZARO	1		1
	FORLI'		1	1
	RIMINI SUD	1		1
		2	1	3
DT4	FIRENZE IMPRUNETA	1		1
	FIRENZE OVEST	2		2
	FIRENZE SCANDICCI	1		1
	FIRENZE SUD	2		2
	PISA NORD		1	1
	PISTOIA	2		2
	PRATO EST		2	2
	PRATO OVEST		1	1
		8	4	12
DT5	ORTE	1		1
	ROMA NORD	2		2
	ROMA OVEST		1	1
	ROMA SUD	2	2	4
		5	3	8
DT6	BENEVENTO		1	1
	CASERTA SUD		1	1
	NAPOLI EST	1		1
	NAPOLI NORD	1		1
	NOCERA-PAGANI		1	1
	NOLA	1		1
		3	3	6
DT7	PESCARA NORD	1		1
		1		1
		35	27	62

(*) Le parti a livello locale concorderanno di ripartire le suddette ipotesi di installazione sul triennio 2019-2021, così come previsto dal presente accordo.

Allegato 4 al Verbale di Accordo 19 luglio 2018

Premio Produttività 2017 (erogazione 2018)

Parametri	Livello	Premio Produttività 2017	1° tranche marzo 2018 *	2° tranche luglio 2018 *
235	A	4.271,28	2.016,55	2.254,73
210	A1	3.816,89	1.802,03	2.014,86
185	B	3.362,50	1.587,50	1.775,00
169	B1	3.071,69	1.450,20	1.621,49
148	C	2.690,00	1.270,00	1.420,00
135	C1	2.453,72	1.158,45	1.295,27
100	D	1.817,57	858,11	959,46

* 1° tranche già erogata con le competenze di marzo 2018
 2° tranche da erogare con le competenze di luglio 2018

Handwritten signatures and initials are present around the table and text. On the left side, there are several signatures, including one that appears to be 'I. Soares'. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'Rou' at the bottom right. There are also some initials and scribbles scattered throughout the page.

VERBALE DI ACCORDO

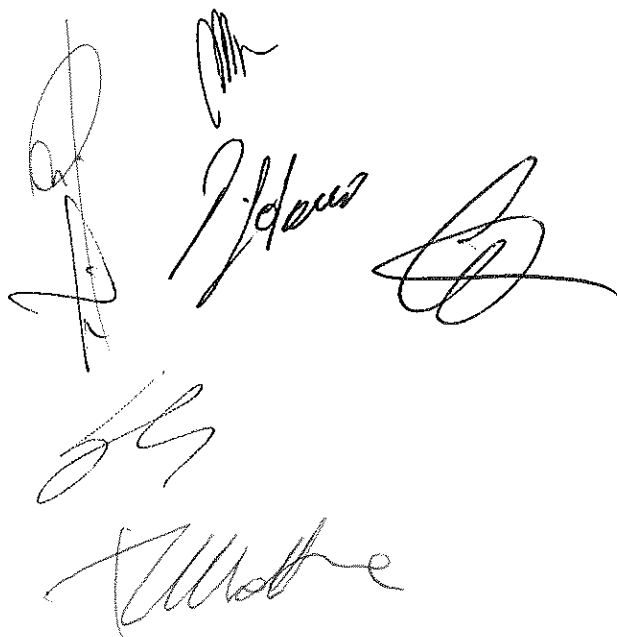
Il giorno 19 luglio 2018 presso la sede di Villa Fassini in Roma si sono incontrati

- Autostrade per l'Italia spa
- le Segreterie Nazionali di categoria Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Sla Cisl, Ugl

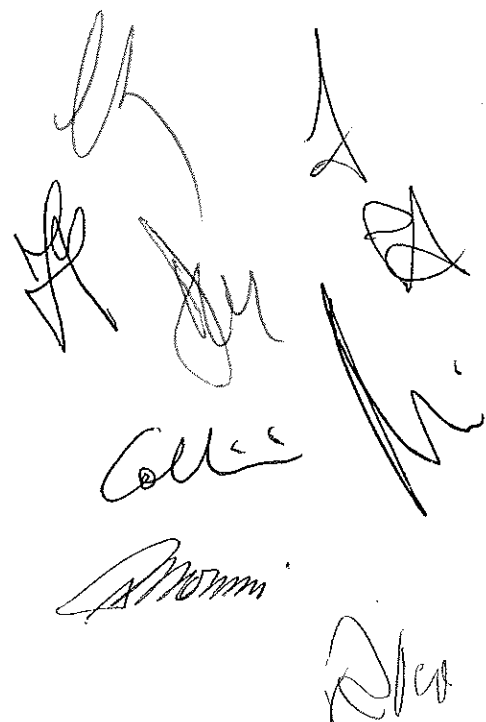
in relazione alla tematica del ticket restaurant.

Le parti confermano che per tutto il personale che non percepisce l'indennità di mensa e a cui vengono corrisposti i ticket restaurant per un valore unitario di € 5,29 i criteri applicativi per la loro erogazione sono i seguenti:

- l'importo del ticket restaurant non viene computato a nessun effetto di Legge e di contratto su alcun istituto contrattuale e legale e pertanto la somma sopra indicata non sarà considerata nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto e su qualsiasi altro istituto retributivo diretto ed indiretto;
- in modificazione della disciplina contrattuale sui criteri di erogazione dell'indennità di mensa, il ticket restaurant viene corrisposto per ogni giornata di effettiva prestazione pari o superiore alle 4 ore e, conseguentemente, per lo stesso non trovano applicazione le equiparazioni previste nel c.c.n.l. alla "effettiva prestazione" di cui all'art. 43 punti 25 e 34.



Handwritten signatures of representatives from Autostrade per l'Italia spa and the unions (Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Sla Cisl, Ugl).



Handwritten signatures of representatives from the unions (Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Sla Cisl, Ugl).

Alle OO.SS.LL.

A corollario delle intese raggiunte in data 19 luglio 2018 siamo a confermarvi che per le Aziende a cui si applica la presente intesa, nonché per le strutture organizzative di ASPI con dipendenti dislocati sul territorio nazionale, l'interlocuzione sindacale è ricondotta a livello nazionale. In tale ambito, si riconfermano le strutture di coordinamento delle RSA esistenti.

Desideriamo comunicarvi altresì che in presenza di situazioni di dipendenti in fase terminale di malattia, la cui famiglia necessiti di supporto economico per non essere esposta a situazioni di indigenza, l'Azienda provvederà ad effettuare una risoluzione consensuale tra il suddetto dipendente stipulando al contempo un contratto di lavoro a tempo indeterminato con un componente del suo nucleo familiare che presenti domanda, valutando la collocazione più idonea rispetto alle caratteristiche individuali.

Roma, 19 luglio 2018

