

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERIODO 2018 – 2020

Oggi 28 giugno 2018 presso la sede SALT pa si sono incontrati:

Società Autostrada Ligure Toscana p.A. rappresentata dai Sigg.ri

Roberto Degiovanni, Michele Barani, Marco Lazzarini

le Rappresentanze Sindacali Aziendali/Territoriali

Filt – Cgil rappresentata dai Sigg.ri Edoardo Gandolfo, Andrea Mariotti, Dario Caprili, Disma Maloni;

Fit – Cisl rappresentata dal Sig. Franco Bracco e la Sig.ra Ferrigato Marina;

SlaCisal rappresentata dai Sigg.ri Simone Brizzi e Francesco Lenzi;

Ultrasporti rappresentata dai Sigg.ri Simone Marsili Fabio Sbrana, Ferninando Criscuolo, Edoardo Domenici;

PREMESSO CHE

- 1) A seguito delle sentenze della Corte di Cassazione, recepite nel rinnovo del CCNL del 29 luglio 2016, si è reso necessario l'adeguamento della retribuzione dei PT, calcolata in passato su base oraria a quella dei TP conteggiata invece su base mensile, con il conseguente riconoscimento degli arretrati per gli anni pregressi.
- 2) Preso atto della necessità di trovare una soluzione per i lavoratori stagionali "storici", che erano rimasti fuori dalle transazioni previste dall'accordo del 13 dicembre 2010 e che nel corso del 2017 sono ricorsi alle vie legali per rivendicare l'assunzione a tempo indeterminato all'interno dell'azienda.
- 3) Preso atto che il blocco delle assunzioni di personale stagionale dall'anno 2007, ha fatto aumentare il monte ore delle ferie arretrate, fino ad arrivare, solo nel comparto esazione, ad oltre 40.000 ore, a cui si devono aggiungere il recupero dei due permessi annuali per ogni part-time a partire dall'anno 2007 previsti dall'accordo del 23 marzo 2007. Ciò comporta la necessità di procedere ad un programma di fruizione delle ferie che consenta di esaurire entro l'anno la spettanza di ogni lavoratore, ed anche di giungere in tempi brevi all'azzeramento del monte ore pregresso.
- 4) La volontà espressa da molti lavoratori PT di migliorare la propria condizione occupazionale nell'ambito degli impegni previsti dal precedente punto 1), ha indotto le OO.SS. ad avanzare delle proposte di transazione delle differenze retributive pregresse, in termini di percentuali ridotte degli arretrati, a fronte di trasformazioni di contratto da PT a TP e anche di trasformazioni di contratto da PT ciclico a PT verticale, a seconda dell'anzianità di servizio.
- 5) In considerazione dei punti precedenti nonché delle effettive esigenze delle stazioni autostradali le parti concordano di apportare le successive variazioni al personale utile alla gestione delle stesse.
- 6) L'Azienda ha avuto nell'ultimo triennio un buon andamento economico/finanziario, che potrà essere incrementato nel prossimo triennio a seguito della maggiore efficienza e dei recuperi di produttività conseguenti all'accorpamento di Autocisa in Salt.

Le parti concordano su quanto segue:

La vigenza dell'accordo integrativo del 20 dicembre 2014 e gli accordi ad esso collegati che qui vengano 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 20 dicembre 2014 e l'impegno dell'Azienda a non trasferire il personale facente capo alla Salt concessionaria A12 Tronco Ligure/Toscano, 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.

PER TUTTO QUANTO SOPRA

L'azienda conferma il piano di incentivazione all'esodo in uso presso SALT pa fermo restando che il lavoratore interessato dovrà far pervenire la propria adesione all'esodo entro il 31 dicembre 2018 con data di risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31 marzo 2019 (avuto riguardo alla data di scadenza della concessione al 31 luglio 2019).

Sarà facoltà dell'azienda valutare eventuali adesioni pervenute dopo il 31 dicembre 2018 ovvero per eventuali occorrenze successive al 31 marzo 2019.

- ASSETTI ORGANIZZATIVI

a) Organico aziendale:

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

Tempi Pieni: uguali/maggiori a 299

Part Time per i settori operativi sono definiti dagli accordi aziendali in essere.

Pertanto l'organico complessivo aziendale, al netto dei dirigenti, sarà tra FTE 365 e i 367

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 Ligure/Toscano e comunque da personale interno alla concessionaria A12.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones on the right and bottom margins.]

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

organico esazione:

b) ESAZIONE

In considerazione delle necessità di garantire il servizio su tutta la tratta autostradale di competenza, comprese le necessità di gestire gli allegati al presente accordo, le parti convengono che l'organico nel comparto non sia inferiore ai seguenti numeri come sotto definiti:

T.P. 114 al di sotto dei quali dovrà essere reintegrato il personale a tempo pieno

P.T. Verticali 35 (h96 salvo diversa volontà del dipendente) al di sotto dei quali dovrà essere reintegrato il personale part-time Verticale

P.T. Orizzontali 10

P.T. Ciclici 35

ovvero FTE – FULL TIME EQUIVALENT per tutto l'organico di esazione nel numero di almeno 156.75 complessivi

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.

c) MAEP

Si conviene di integrare il numero degli operatori portando l'organico T.P. a 11 unità, 2 P.T. verticali h96 e 1 P.T. ciclico aziendale. Ciò consentirà di portare a due unità il turno notturno del sabato e della domenica nel periodo 1° ottobre – 31 maggio a caduta nel turno notturno nel caso di assenze (fermo restando la copertura minima di una unità) nonché a due unità il turno notturno nel periodo 1° giugno – 30 settembre.

d) CENTRALE OPERATIVA

Si concorda la seguente organizzazione del lavoro: turno uno 2 unità, turno due 3 unità, turno tre 3 unità. La suddetta organizzazione del lavoro sarà garantita con almeno 13 TP e 2 PT Verticali h96.

e) TRAFFICO

Le parti convengono, nell'ottica di un miglioramento del servizio la copertura del turn over fino alla concorrenza di n° 34 TP e 4 PT nuova figura contrattuale, come da accordi aziendali;

Nel periodo 1° giugno – 30 settembre, per il personale part-time si prevede, con adesione su base volontaria, un innalzamento dell'orario strutturale di lavoro con turni continui e avvicendati come previsti dal tempo pieno (fermo restando il limite contrattuale di 160h/mensili).

Fermo restando quanto previsto dal verbale di incontro del 13 giugno 2018.

(Handwritten signatures and initials)

Left side: A large signature, possibly "S.S.", and other illegible marks.

Right side: A vertical column of signatures, including "JP", "ZJ", "F.L.", and "AM".

Bottom: A horizontal row of several signatures, including "B.P.", "S.S.", and others.

MOC

Per la copertura dei servizi di manutenzione internalizzati e da internalizzare si concorda un organico di 10 PTO con orario di lavoro di 6 ore continuative ricomprese nelle fasce orarie 06:00 - 22:00 dal lunedì al venerdì.

In considerazione delle posizioni vacanti l'azienda emanerà entro il 15 luglio 2018 un bando di selezione interna per la ricerca di personale.

f) CENTRI SERVIZI

In considerazione delle peculiarità del servizio le parti convengono di aprire entro il 15 luglio 2018 un bando di selezione, aperto nel solo settore esazione, per la creazione di un serbatoio finalizzato alle sostituzioni del personale avente diritto alla conservazione del posto, costituito da minimo tre persone.

g) ASSISTENTI ESAZIONE - CENTRALE TURNI

Si conferma l'attuale organizzazione del lavoro così come da accordi in essere.

h) PART TIME verticali

Le parti concordano che in concomitanza del riposo domenicale mensile sarà garantito, libero da prestazione, il sabato precedente nel periodo 1° maggio - 31 ottobre.

i) PRESTITI

Le parti concordano di ampliare il plafond dei prestiti rilasciati singolarmente da 12000 a 15000 Euro con la possibilità di rateizzarne la restituzione in 12 o 24 o 36 mensilità, a scelta dell'interessato.

Si concorda altresì che l'estinzione anticipata del prestito, da parte del lavoratore, darà la possibilità di accenderne un altro solamente al termine della scadenza della rateizzazione del prestito estinto.

Tenuto conto dell'imminente scadenza della concessione A12 cui il personale interessato dal presente accordo è legato al prestito le parti convengono che, nel caso di rateazione del prestito oltre la data di scadenza fissata e/o prorogata i beneficiari del prestito si impegnano a corrispondere il debito residuo in unica soluzione in occasione della liquidazione delle competenze di fine rapporto. Di quanto sopra sarà data evidenza nel modello di richiesta prestito.

Per tutti coloro che non hanno TFR accantonato in azienda sarà comunque garantito un prestito di 5000€ con le solite modalità di restituzione sopra descritte.

l) SEMPLIFICAZIONE BUSTA PAGA

Dopo ampia e approfondita discussione le parti hanno convenuto di semplificare la parte alta della busta paga unendo le voci relative ai contratti integrativi aziendali e accorpando in una unica cifra i superminimi e ad personam previsti dagli accordi integrativi;

Stessa cosa sarà applicata alle voci variabili previste dai contratti integrativi aziendali nonché la voce al COD. 191 nello spirito di semplificazione della busta paga;

Poiché negli incontri sono emerse alcune differenze individuali in merito alla costruzione delle buste paga del personale non solo part-time ma anche a tempo pieno, le parti concordano di

Scalera

JP
Flu
Flu

De *SB* *Flu* *Flu* *Flu* *Flu*

calendarizzare appositi incontri, entro e non oltre il 31 luglio 2018, al fine di verificare e sanare gli eventuali pregressi dovuti al personale.

"Verbale di Accordo SEMPLIFICAZIONE BUSTA PAGA" Allegato n. 1

- Relativamente al punto 1) delle premesse le parti concordano su quanto contenuto nell'accordo:

"Verbale di Accordo sulla retribuzione del personale Part Time" Allegato 2

- Relativamente al punto 2) delle premesse le parti concordano di incontrarsi al fine di trovare delle eventuali soluzioni in sede sindacale:
- Relativamente al punto 3) delle premesse le parti concordano su quanto contenuto nei seguenti accordi:

"Programmazione ferie personale turnista"

"Programmazione ferie personale non turnista"

"Programmazione ferie personale ciclico"

"Programmazione ferie pregresse del personale"

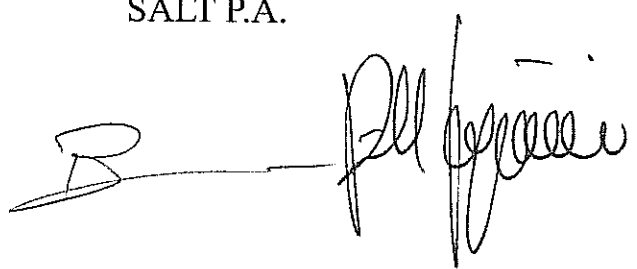
Le parti concordano di incontrarsi il 4 luglio alle ore 10:00 al fine di siglare gli allegati dal n. 2 in poi già ampiamente discussi.

• VALIDITA' E DURATA

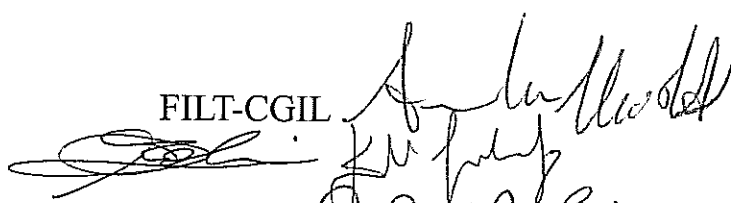
Il presente accordo rimarrà valido fino alla stesura di un ulteriore accordo integrativo aziendale tra le parti.

Letto confermato e sottoscritto, in Lido di Camaiore

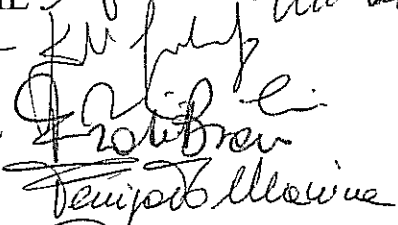
SALT P.A.



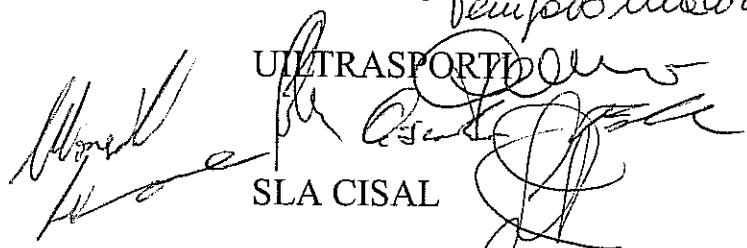
FILT-CGIL



FIT-CISL



ULTRASPORTO



SLA CISAL



SEMPLIFICAZIONE BUSTA PAGA

Allegato n.1 accordo integrativo aziendale del 28 giugno 2018

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 - Superminimi – ad personam secondo lo schema **punto A**
- 2 - Voci variabili legate alla presenza e precisamente COD. 191 – COD. 192 – COD. 194 – COD. 195 – COD. 019, secondo il seguente schema **punto B**

Dopo un'attenta analisi delle succitate voci le parti concordano che a partire dal 1° gennaio 2019 venga istituita:

- A) Al totale 1 della busta paga un'unica voce identificata come **SUPERMINIMO INTEGRATIVO 2018** non riassorbibile;
- B) per quanto riguarda le voci di cui al punto 2 le stesse vengono accorpate in un'unica voce variabile denominata indennità di presenza **INTEGRATIVO 2018** che sarà soggetta alle regole precedentemente concordate al lordo delle trattenute di legge per ogni giorno di effettiva presenza, pertanto la parte variabile designata con la voce Indennità di presenza **INTEGRATIVO 2018**, ha valore di indennità specificamente legata alla giornata effettivamente lavorata, intendendosi per tale quella nella quale è svolta una prestazione uguale o superiore a 4 ore. Inoltre sono utili come presenze: le giornate di ferie fruita e maturande a far data dal 1° gennaio 2018, i permessi ex accordo 27 marzo 2007 e i permessi sindacali.

PUNTO A

Le voci che seguono, hanno incidenza sugli istituti contrattuali diretti ed indiretti e sono riconosciute in egual modo a tutti i lavoratori dipendenti della società e pertanto possono essere accorpate come di seguito specificatamente indicato:

ASSEGNO AD PERSONA INTEGR. Accordi integrativi del 7 maggio 1993 siglato in azienda e del 31 gennaio 1997 punto 2. siglato presso la Prefettura di Lucca.

SUPERMINIMO ACC. 2007 accordo integrativo 27 marzo 2007 parte economica lett. B).

SUPERMINIMO ACC. 2010 accordo integrativo 13 dicembre 2010 parte economica punto 10 lett. a) che richiama l'accordo 22 luglio 2010, incrementato con l'accordo del 20 dicembre 2014 - ASPETTI ECONOMICI punto 3) - di 20€ dal 1° gennaio 2016 + 20€ dal 1° gennaio 2017.

Detti superminimi sono indicati nella tabella che segue:

VOCI FISSE	
ASSEGNO AD PERSONA INTEGR. (93/97)	103,29
SUPERMINIMO INT. 2007	50,00
SUPERMINIMO INT. 2010	140,00
TOT. SUPERMINIMO INTEGR. 2018	293,29

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'Flu', 'PB', 'Flu', and several other illegible signatures.]

PUNTO B

Tutte le voci che seguono non hanno incidenze sugli istituti contrattuali diretti ed indiretti pertanto possono essere accorpate come segue:

COD. 191 - PREMIO PROD. INTEGR. ORARIO. Questa voce risale ad un accordo nazionale e risulta essere uguale per tutti a prescindere dai livelli. Valore giornaliero $0,31 \times 8h = 2,48$ al giorno per ogni giorno di effettiva presenza.

COD. 192 - PREMIO PROD. INT 01/01/98 accordo integrativo del 31 gennaio 1997 siglato presso la prefettura di Lucca al punto 2 viene introdotta una voce legata alla presenza del valore di € 2,84045 al giorno per ogni giorno di effettiva presenza.

COD. 194 - PREMIO PROD. INT 01/01/07 accordo integrativo 27 marzo 2007 siglato in azienda dove nella parte economica lett. C) si conviene un'indennità legata alla presenza di 7,14 € al giorno per ogni giorno di effettiva presenza.

COD. 195 - PREMIO PROD. INT ACC. 2011 accordo integrativo del 13 dicembre 2010 siglato in azienda dove nella parte economica punto 10 lett. e) si istituisce un'indennità legata alla presenza di 3,00€ al giorno per ogni giorno di effettiva presenza, che viene aumentata con l'accordo integrativo 20 dicembre 2014 di 1€ dal 1° luglio 2016 e successivamente a regime di altri 2€ dal 1° luglio 2017. Complessivamente raggiunge il valore di 6,00€/giorno

COD. 019 - INTEGRAZIONE TICKET vecchio accordo aziendale che sposta una quota del TICKET RESTAURANT, soggetta a tassazione, in busta paga. Il valore di questa quota equivale a 4,52€ e viene erogata per ogni giorno di effettiva presenza.

Per giorno effettivamente lavorato si intende, così come previsto dall'accordo di transazione ex art. 28 del 31-07-1997 punto 4) (dove si esplicita il limite delle 4 ore lavorate) nonché dall'accordo del 16-11-2000, "giornata effettivamente lavorata, intendendosi per tale quella nella quale è svolta una prestazione uguale o superiore a 4 ore.

Dette voci variabili sono indicate nella tabella che segue:

VOCI VARIABILI	GIORNALIERA
PREMIO PROD. INTEGR. ORARIO 0,31/H X 8h	0,31 = 2,48
PREMIO PROD. INT 01/01/98	2,84045
PREMIO PROD. INT 01/01/07	7,14000
PREMIO PROD. INT ACC. 2011 (voce partita a 3€ + 1€ da luglio 2016 + 2€ da luglio 2017)	6,00000
INTEGRAZIONE TICKET	4,52000
TOT. INTEGRATIVO 2018	22,98045

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like 'Deur', 'Brieff', and various initials.]

PARTE ECONOMICA

In considerazione della maggior efficienza ed efficacia che si realizzerà a seguito delle modifiche organizzative richiamate nel presente accordo, le parti concordano, perseguendo il principio di semplificazione della busta paga, di accorpate le voci di cui al punto A e punto B che precedono come segue:

QUOTA FISSA – Punto A che precede

SUPERMINIMO INTEGR. 2018 **293,29**

Le Parti condividono che il Superminimo Accordo Integrativo 2018 verrà arrotondato con decorrenza 1 Gennaio 2019 alla cifra di € 300,00, fermo restando quanto convenuto, e sostituisce integralmente le voci di superminimo di cui al totale 1 della busta paga, richiamate alla tabella punto A del presente verbale.

QUOTA VARIABILE – Punto B che precede

Indennità Presenza Integrativo 2018, una volta accorpata, come sopra riportata nella tabella punto B del presente verbale verrà arrotondata al valore di **23,00€**.

Le parti concordano altresì che la citata voce Indennità Presenza Integrativo 2018 sarà riconosciuta anche sulle giornate di ferie maturate nell'anno a far data dal 1° luglio 2018 e sarà considerata ai fini del calcolo della retribuzione utile al TFR.

Le Parti concordano inoltre che in occasione della retribuzione di dicembre 2018 si procederà al riconoscimento della citata indennità con decorrenza 1 Gennaio 2018 e relativo conguaglio secondo quanto sopra convenuto.

PREMIO DI RISULTATO

Le parti concordano di istituire un nuovo Premio di Risultato che assorbirà quanto precedentemente previsto dall'accordo 17 dicembre 2004 del valore di 1000,00€ – riconfermati dall'accordo 27 marzo 2007 Parte Economica lett. A) – sommati all'accordo 20 dicembre 2014 Aspetti Economici punto 5) del valore di 700,00€, 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° Gennaio – 31 Dicembre anno precedente, con conseguente raffronto al dato dello stesso periodo immediatamente precedente.

Per quanto sopra la Società calcolerà nel mese di Ottobre l'importo del Premio di Risultato applicando la sotto indicata tabella:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Deer', 'Frai', 'Alu', 'Ok', and 'Bac'.]

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

VALORE DEL PREMIO 2018	(1565,70 x 12,50%) x 12mesi = 2348,55
2019	(1565,70 x 12,75%) x 12mesi = 2395,52
2020	(1565,70 x 13,00%) x 12mesi = 2442,49

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;

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 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;

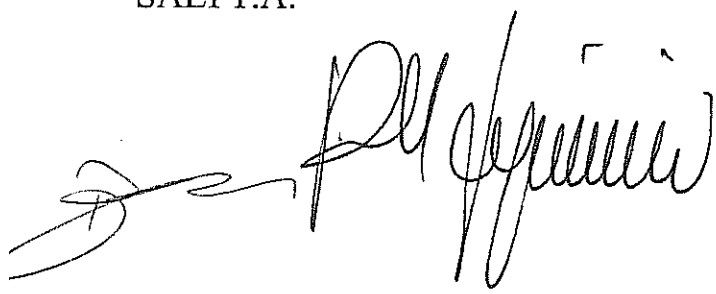
Per giornate di assenza di cui alle fasce sopra descritte si intendono le giornate di assenza su quelle lavorabili.

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

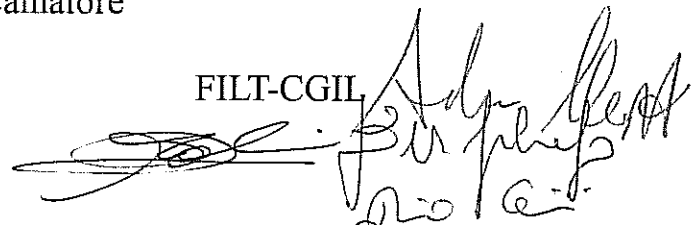
Il presente verbale sarà depositato presso la competente direzione territoriale del lavoro a cura delle OO.SS.

Letto confermato e sottoscritto, in Lido di Camaiore

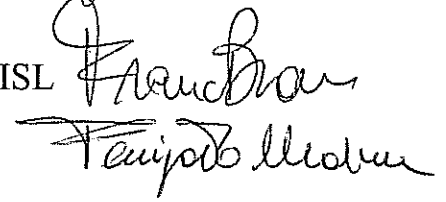
SALT P.A.



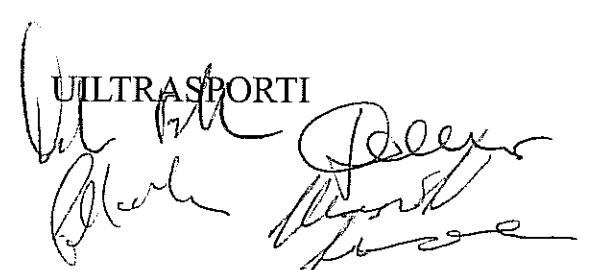
FILT-CGIL



FIT-CISL



UILTRASPORTI



SLA-CISAL

