



**FILT – CGIL**



**Rappresentanze Sindacali Aziendali - Sede di Firenze**  
*Autostrade per l'Italia – ESSEDIESSE – TELEPASS – Autostrade Tech*  
CP 2310 - Agenzia Firenze 39 - 50123 FIRENZE

In data 18 settembre 2019, si è tenuta una riunione con l'Azienda, su richiesta di **CGIL, UILT, SLA**. Presenti in rappresentanza dell'azienda Savi, Moretti e Marconi. Per le RSA Metti (FILT/CGIL), Bencistà (UILT), Tuci (SLA).

### **Organizzazione**

Vengono esposti da Moretti gli aspetti più salienti della nuova organizzazione, focalizzandosi poi sulle specifiche ricadute sulla Direzione di Firenze. L'Azienda si sta preparando all'uscita di Giuseppe Langer che sarà sostituito da un altro manager (al momento non sappiamo se interno od esterno ad Autostrade e per questo che ITS è adesso posizionata sotto Corporate (Giacardi) che a sua volta potrà predisporre una propria organizzazione.

Sempre nel post Langer, TECH, nel momento in cui la stessa nominerà un nuovo AD sarà coordinata dall'AD di Aspi Roberto Tomasi, considerando che Rossi attuale Direttore Operations di Tech sta configurando una nuova organizzazione che sarà presentata, speriamo alla presenza dello stesso che è anche responsabile di Ingegneria degli impianti Aspi; l'intento è quello di valorizzare le risorse più giovani, complessivamente l'Azienda valuta che vi saranno più opportunità che preoccupazioni. Previste nuove assunzioni in Tech quale intenzione d'investimento.

Si evidenzia che ITS, TECH, e gli Impianti Aspi sono adesso tre poli distinti.

### **Incentivi all'esodo**

Non c'è una politica di incentivi all'esodo, semmai valutazioni fatte caso per caso soprattutto sulla base di esigenze di salute, in subordine per esigenze familiari; per altre situazioni di tipo diverso non viene esclusa una valutazione sulle singole posizioni.

### **Nuovo riferimento per il Personale di Firenze**

Viene presentato Luca Marconi, come successore di Angelo Perica, in servizio in Azienda da quattro anni ed in questo nuovo ruolo da pochi giorni.

E' prevista la sua presenta in sede per 2-3 giorni a settimana; già presentato alle linee, le RSA consigliano un giro ai vari fabbricati per una conoscenza più diffusa.

Le RSA auspicano una maggior continuità nella figura di riferimento di Firenze, pur non negando la positività di un allontanamento per motivi di carriera dei soggetti scelti come referente del Personale.

### **Anomalie in ESS**

Le RSA hanno fatto presente alcuni PNR nei cedolini, anche di centinaia di euro, e proposta una 'allerta' in questi casi, onde evitare addebiti così ingenti, eventualmente anche consentendo l'installazione della app ESS sui telefoni non aziendali; al di là dei problemi tecnici e di sicurezza questo sarebbe possibile ma la linea è quella di non coprire a prescindere questi avvenimenti, che evidentemente sono degli errori. Semmai c'è da parte Aziendale una disponibilità ad un meccanismo di "protezione" (anticipo in busta paga dell'importo in caso di trattenuta che superi una certa soglia).

## **Situazione inquadramenti**

Le RSA fanno presente che, a macchia di leopardo, vi sono palesi sotto-inquadramenti sulla base della classificazione del CCNL; l'Azienda sostiene di offrire più del mercato corrente ed anche una prospettiva di carriera. Le parti non sono tanto d'accordo, magari su casi specifici ci sarà più sintonia.

L'Azienda fa presente che vengono fatti di frequente progetti e interventi sui giovani; le RSA chiedono di essere coinvolte maggiormente o perlomeno essere messe a conoscenza di tali iniziative.

Viene anticipata anche un'idea, sull'incentivo motivazionale da offrire ai lavoratori più 'senior'. Si tratta di un progetto ancora molto vago che richiederà almeno un paio di anni prima di poter essere realizzato.

Rispetto a quanto offerto ai giovani, si tratta non di una possibilità di crescita economica, ma di welfare e di miglior coinvolgimento nell'ambito lavorativo.

## **Selezione al CED**

Vi sono 4 iscrizioni alla selezione del CED, in valutazione se tutti hanno i requisiti necessari; a questo proposito facciamo presente che, al pari di Job Posting e Job Opportunity, sarebbe meglio divulgare i bandi di selezione via mail a tutti i dipendenti, senza tralasciare la forma cartacea di affissione. L'Azienda spiega di non essere stata mai contraria alla diffusione delle selezioni via mail, ma che l'ostacolo è sempre arrivato dai tronchi, dove molti colleghi hanno accesso alle sole bacheche cartacee, pertanto per par condicio si è sempre usata questa forma anche in DG.

## **Difficoltà nell'interlocuzione con le altre società**

Le RSA fanno presente che il dialogo con SDS, ma soprattutto con Telepass, ha grosse lacune, e in certi momenti è addirittura inesistente (Telepass). L'Azienda spiega che è disposta a fare da tramite fin dove le è possibile, per evitare che i referenti di queste società si debbano recare a Firenze per argomenti di poco conto. Le RSA, invece, ribadiscono la necessità di avere un referente presente nella sede fiorentina almeno una volta al mese, sia per affrontare tematiche spesso rimandate, sia per consentire ai lavoratori di quelle società di avere un interlocutore diretto.

le R.S.A **CGIL UIL SLA**

**Firenze, 20 settembre 2019**