

IPOTESI di ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 10 aprile 2013, presso la Sede della Società in Trento si sono incontrati la **Società AUTOSTRADA DEL BRENNERO S.p.A.**, rappresentata dall'Amministratore Delegato *dott. Paolo Duiella*, dal Dirigente del Settore Risorse Umane *dott. Luigi D'Alessio* e dal Dirigente della Direzione Commerciale *dott. Paolo Toniolli*,

e

le **Organizzazioni Sindacali:**

FIT-CISL, rappresentata dal Segretario *Alberto Rodoz*, assistito dal signor Giuseppe Secchi;

UIL-TRASPORTI, rappresentata dal Segretario *Liano Lasagna*, assistito dal signor *Davide Veghini*;

SLA-CISAL, rappresentata dal Segretario *Francesco Porrari*, assistito dal signor Renzo Saladini.

PREMESSA

La Società sta vivendo un momento particolarmente difficile e delicato, nell'incertezza di una gara dalle mille sfaccettature, per prepararsi alla quale la stessa e tutti i suoi componenti devono essere preparati a rilevanti cambiamenti strutturali ed organizzativi.

E' proprio in questa prospettiva, per non farsi trovare impreparati di fronte alle possibili offerte da parte delle altre società partecipanti e salvaguardare così la propria posizione, che è necessario avviare fin da subito una graduale riorganizzazione dell'intera struttura, ferma restando – e su questo aspetto fondamentale la Società si impegna – la salvaguardia degli attuali posti di lavoro.

Siamo quindi in questo contratto a condividere il "modello A22" nell'esigenza di tutelare l'occupazione sul territorio garantendo alle Province attraversate posizioni lavorative anche per il prossimo futuro.

Sebbene sia necessario garantire un contenimento dei costi di gestione, la Società investirà comunque tempi e risorse nella riqualificazione del personale, con congrui ed articolati percorsi formativi che permettano un'ottimale riallocazione delle risorse.

Il Contratto Integrativo Aziendale è scaduto in data 31 dicembre 2012; si è convenuto quindi di accelerare i tempi della trattativa ed addivenire in tempi brevi alla firma del presente Accordo, che avrà valenza per il quadriennio 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2016.

Tutto ciò premesso,

convenuto che la premessa costituisce parte integrante del presente Accordo,

si stabilisce quanto segue.

RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO ESAZIONE PEDAGGI

Negli ultimi anni, è stato registrato un notevole incremento dell'utilizzo dei sistemi automatici di esazione del pedaggio da parte dell'utenza. Entro il 2013 saranno implementate ulteriori 13 casse automatiche, fino alla messa a regime delle 30 casse complessivamente prevista per questa vigenza contrattuale. In un contesto in cui oltre il 50% degli utenti si avvale già del servizio Telepass, viene prospettata l'introduzione del nuovo Sistema Europeo di Telepedaggio (SET) e si supporterà lo sviluppo di nuovi sistemi di esazione ad elevata tecnologia. Si rende necessario pertanto proseguire nel processo riorganizzativo del Servizio Esazione.

Una prima fase ha preso avvio con l'introduzione su alcune stazioni delle prime casse automatiche ed il contestuale adeguamento alla singola unità operativa notturna, ove le caratteristiche del traffico lo permettevano. L'immissione di nuove tecnologie comporterà il riallineamento della presenza del personale sulle stazioni, conformemente allo standard tecnologico che assumerà ciascuna singola stazione, in relazione alle caratteristiche del traffico ed alla sicurezza della stessa.

Da un'approfondita analisi di dettaglio dell'attuale composizione esattoriale nel suo complesso e delle singole necessità, risulta che:

1. alcuni esattori sono divenuti parzialmente inidonei al regolare svolgimento della mansione per certificati motivi di salute; per detto personale la Società è disponibile a concedere una prestazione a giornata - sempre nell'ambito dell'esazione e nelle stazioni che risulteranno disponibili, fatto salvo l'eventuale utilizzo quale supporto in caso di ferie, festività, ecc.;
2. da un esame dei titoli di studio posseduti dagli esattori e dai relativi curricula, risulta che sono presenti in servizio un buon numero di laureati e diplomati che potrebbero essere assegnati ad altre attività, anche impiegate, senza particolari difficoltà.

Dalla stessa analisi, peraltro discussa con le Organizzazioni Sindacali - esaminati i flussi di traffico di ogni stazione, sia durante le giornate feriali che le giornate festive - si è convenuto di riallocare un certo numero di esattori, con le tempistiche indicate in dettaglio nel documento "Premio di Risultato 2013-2016", che forma parte integrante e qualificante del presente Accordo.

La Società offrirà, con appositi bandi, la possibilità agli esattori, a prescindere dal titolo di studio posseduto, di accedere ad un congruo ed articolato percorso formativo professionalizzante che permetta l'assegnazione - nell'arco del quadriennio di vigenza del presente Accordo - a nuove posizioni lavorative, in linea di massima così identificate:

- ▶ n. 10 tecnici addetti alle apparecchiature di esazione; i tecnici attualmente in servizio, oltre ad occuparsi dell'affiancamento dei nuovi componenti la squadra, verranno a loro volta formati e riqualificati affinché possano svolgere attività di implementazione e manutenzione attualmente esternalizzate;
- ▶ n. 3 corrieri; al reparto sarà affidata l'attività di gestione delle casse automatiche;
- ▶ n. 3 unità dislocate in 3 differenti Centro Servizi, che potranno all'occorrenza essere comunque chiamate a svolgere la mansione di esattore;
- ▶ n. 4 Ausiliari della Viabilità, a copertura di altrettante posizioni attualmente vacanti;



- ▶ n. 6 impiegati tecnico-amministrativi, dislocati nei 6 Centri di Sicurezza Autostradale, che supportino il Responsabile del Centro nelle attività relative a sicurezza, qualità e ambiente;
- ▶ n. 2 operatori presso il Centro Assistenza Utente, a copertura delle posizioni vacanti secondo l'organico recentemente approvato;
- ▶ n. 10 impiegati tecnici/amministrativi a copertura delle posizioni in organico attualmente vacanti;
- ▶ n. 2 impiegati da adibire ad attività di esazione e controllo nei parcheggi di prossima realizzazione.

Almeno una parte delle posizioni sopraindicate verrà assegnata sul territorio, quando non sia indispensabile lo svolgimento delle attività in Sede.

Superato positivamente il periodo di formazione professionalizzante ed il successivo "tirocinio" pratico, il dipendente verrà collocato nell'inquadramento previsto dalla nuova qualifica che andrà a ricoprire.

Si garantisce che gli esattori che cambieranno attività non avranno un sostanziale regresso retributivo, cristallizzando a parità di prestazione oraria la retribuzione, calcolando la differenza ed erogandola tramite assegno *ad personam* riassorbibile sui futuri miglioramenti economici.

Il restante personale di esazione dovrà essere disponibile a prestare servizio flessibilmente - secondo un Accordo di dettaglio che verrà stipulato con le Organizzazioni Sindacali - anche su stazioni diverse dalla propria sede di lavoro, con l'attribuzione delle competenze previste dal C.C.N.L.-

Si demanda ad apposita Commissione l'individuazione delle modalità di godimento delle ferie estive, tenendo conto delle mutate condizioni di servizio.

Nella stessa Commissione si individueranno, anno per anno, le mensilità necessarie per coprire con personale stagionale le esigenze del servizio.

A decorrere dalla prossima stagione estiva 2013, il personale stagionale verrà assunto con contratto part-time a 96 ore mensili, utilizzando gli strumenti legislativi a disposizione, in numero adeguato rispetto alle necessità.

PREMIO DI RISULTATO

Viene confermato l'istituto del Premio di Risultato, con l'individuazione di nuovi indici e parametri che rappresentino gli andamenti aziendali e settoriali che valorizzino la qualità e la produttività dei singoli reparti.

Verrà stabilito un aumento graduale del premio massimo erogabile, attualmente corrispondente ad euro 1.000,00 lordi riparametrati, da erogarsi unitamente allo stipendio del mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea. Obiettivi e parametri sono riportati in dettaglio nell'allegato documento, che costituisce parte integrante del presente Accordo. Gli incrementi massimi previsti del Premio di Risultato risultano essere:



anno 2013 – euro 250,00 non riparametrati;

anno 2014 – ulteriori euro 250,00 non riparametrati, per un aumento totale di euro 500,00;

anno 2015 – ulteriori euro 250,00 non riparametrati, per un aumento totale di euro 750,00;

anno 2016 – ulteriori euro 200,00 non riparametrati, per un aumento totale di euro 950,00.

La Società attiverà le procedure necessarie per permettere la detassazione del premio erogato in base alle previsioni della normativa attuale.

Il Premio di Risultato relativo agli obiettivi 2012 viene rideterminato in un importo di euro 1.250,00, di cui solo euro 1.000,00 riparametrati.

SANITA' INTEGRATIVA

Ad integrazione di quanto emergerà dalla contrattazione nazionale per il rinnovo del vigente C.C.N.L. in materia di assistenza sanitaria integrativa, la Società valuterà la sottoscrizione di una polizza assicurativa sanitaria che permetta ai lavoratori ed alle loro famiglie di integrare i servizi offerti dalla sanità pubblica.

Valuterà inoltre la possibilità di stipulare una polizza vita per la copertura in caso di morte del dipendente per malattia, al fine di garantire una sicurezza economica ai familiari del deceduto.

La Società metterà a disposizione la quota di almeno euro 20,00 mensili procapite per ogni dipendente in servizio (escluso il personale stagionale).

Prima dell'eventuale sottoscrizione, criteri e modalità operative saranno comunque oggetto di una valutazione congiunta con le Organizzazioni Sindacali.

RICONOSCIMENTI A SEGUITO DELLA RIORGANIZZAZIONE DEI REPARTI AZIENDALI

Gli interventi riorganizzativi nel Servizio Esazione Pedagogia non si concluderanno in tempi brevi, ma avranno necessità di una tempistica medio/lunga. Questo periodo dovrà essere costantemente monitorato attraverso la Commissione Paritetica per trovare il corretto equilibrio tra le risorse umane che opereranno sulle stazioni e l'implementazione degli automatismi in un'ottica di salvaguardia della qualità del servizio reso all'utenza. Viene preso atto che il personale che opera in codesto Servizio è quello più assoggettato alla richiesta di flessibilità sia in termini di spostamento dalla propria sede di lavoro che in termini di orario. Si concorda pertanto di corrispondere agli esattori ed ai tecnici addetti alle apparecchiature di esazione un riconoscimento per il disagio, per ogni turno domenicale effettivamente prestato, pari a n. 1 ora da convogliare in banca ore e da utilizzare compatibilmente con le esigenze di servizio, a decorrere dal 1° gennaio 2014.

L'Accordo 28 novembre 2012 ha formalizzato la riorganizzazione del Centro Assistenza Utenza (CAU), cui è stata riconosciuta la posizione di centralità per la gestione delle criticità che si presentano lungo l'asse autostradale. Affinché l'assetto organizzativo del CAU possa produrre la massima efficacia deve interfacciarsi senza soluzione di continuità con il reparto



-4-

degli Ausiliari della Viabilità, le cui competenze hanno necessità di essere distinte dalle normali attività di manutenzione e ripristino della viabilità, fino al punto di essere considerato il braccio operativo su strada.

La Società riconosce quindi ai componenti dei due reparti un'indennità mensilizzata, strettamente legata alla mansione (che ricomprende anche le indennità già corrisposte allo stesso titolo in precedenti contrattazioni), di importo lordo complessivo di euro 200,00 mensili (per 14 mensilità), a decorrere dal 1° maggio 2013. A decorrere dal 1° gennaio 2015 detto importo viene rideterminato in euro 230,00 mensili lordi. L'indennità viene denominata rispettivamente "indennità funzione CAU" e "indennità funzione Ausiliari".

FORMAZIONE

Il piano di formazione degli anni 2013 e successivi, oltre a prevedere la formazione obbligatoria (solo nel 2013 ci si è posti l'obiettivo di coprire il 50% del monte ore obbligatorio da garantire ad ogni dipendente nell'arco di cinque anni, così come previsto dall'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011), sarà centrato sullo sviluppo delle capacità per la professionalizzazione delle nuove figure ed il mantenimento delle competenze già acquisite.

E' inoltre allo studio l'implementazione di una piattaforma per la formazione a distanza (e-learning); qualora i test ne confermassero l'applicabilità, questo nuovo metodo formativo verrà introdotto in via sperimentale nel corso dell'anno.

INTEGRAZIONI VARIE

- Già da tempo le Organizzazioni Sindacali hanno avanzato richiesta di estendere anche ai dipendenti non in possesso di TFR (perché assegnato a fondi pensione o all'INPS) la possibilità di accedere al prestito, previsto da accordi aziendali. Ciò sino ad ora non è stato concesso in quanto il dipendente che richiedeva il prestito (importo massimo di euro 10.329,00) lasciava in garanzia identica cifra del proprio TFR, sino a restituzione dell'intero importo.

La Società, dichiarandosi disponibile ad estendere la possibilità di accedere al prestito anche a detti dipendenti, si attiverà nei confronti del Fondo Ventidue affinché apporti le modifiche statutarie e/o regolamentari necessarie, qualora la normativa lo permetta, per prestare alla Società le garanzie sul TFR dei richiedenti, in modo tale che possa concedere anche a detti dipendenti il prestito gratuito.

- Ove nel corso del quadriennio la concessione autostradale Brennero-Modena venisse definitivamente rinnovata a favore della Società, le parti si incontreranno per valutare se le condizioni del rinnovo saranno tali da consentire una rivisitazione migliorativa del presente Accordo.

La presente ipotesi di Accordo è subordinata all'approvazione degli Organi statutari competenti e dell'Assemblea dei lavoratori.

