

## VERBALE DI ACCORDO

In data 21 aprile 2021 si sono incontrate

La Direzione Aziendale ASPI, anche in rappresentanza di SDS, nelle persone di Antonio Cavallera, Marco Micaroni e Matteo Remedina

e

Le Segreterie nazionali di FILT - CGIL, FIT -CISL, UIL - Trasporti, SLA - Cisal e UGL - Viabilità e nelle persone di Cristina Settimelli, Cristiano Tardioli, Maurizio Diamante, Valter Sensolini, Marco Verzari, Paolo Collini, Roberto Moroni, Paola Avella, Mario Germani

per analizzare attentamente e discutere il Piano strategico e di trasformazione della Società SDS.

SDS alla data odierna occupa complessivamente n. 250 lavoratori dipendenti di cui n. 1 dirigente, n. 237 impiegati/quadri, e n. 12 operai. Il dettaglio dell'organizzazione attuale della Società è descritta nella presentazione allegata al presente accordo.

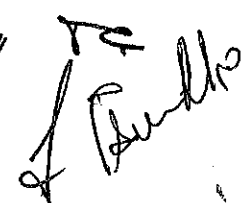
La Società ha illustrato il suo sviluppo futuro, che prevede di far diventare l'azienda la Società di Servizi dell'intero Gruppo ASPI, ampliando il proprio perimetro verso altre società confluite nel Gruppo stesso.

Il percorso di sviluppo prevede tre distinti periodi:

- 1) breve periodo: in questa prima fase, da chiudersi entro fine 2021, la società si concentrerà sull'efficienza di processo, sul perimetro organizzativo e sugli investimenti in sistemi di tecnologia, avendo l'azienda estremamente bisogno di razionalizzare i processi attuali essenzialmente ancora basati su sistemi cartacei e obsoleti rispetto agli standard di mercato.
- 2) medio periodo: questa fase, da realizzarsi nel 2022, prevede di lavorare sull'ampliamento del perimetro e sull'acquisizione da società del gruppo di alcune ulteriori attività legate ai processi amministrativo - contabili e di facility management.
- 3) lungo periodo: rendere ulteriormente competitiva la società in un'ottica di collocazione anche verso il mercato esterno, rendendo competitivi i propri servizi.

Per realizzare il Piano societario occorrerà quindi:

- avviare un percorso di reingegnerizzazione dei processi
- lavorare su nuovi sistemi e digitalizzazione, con un importante piano di investimenti
- formare il personale ampliando le attuali competenze.



Le Parti concordano sulla centralità delle risorse umane nell'ambito del processo di trasformazione dell'azienda e ribadiscono il loro valore strategico per la realizzazione del piano in un'ottica di crescita e sviluppo professionale. In tal senso, sul tema formazione le parti convengono che, nelle prossime settimane, verrà calendarizzato un apposito incontro per arrivare ad un progetto formativo da finanziare attraverso le risorse economiche messe in campo dal c.d. Fondo Nuove Competenze.

Ulteriori informazioni di dettaglio ed il perimetro delle attività sono definite nella presentazione allegata al presente accordo, parte integrante dello stesso, ed identificate nei 7 ambiti ivi specificati che l'azienda non esternalizzerà.

Al fine di dare concreto seguito a quanto descritto ai punti precedenti, risulta evidente la necessità di avviare un turn over generazionale che permetta da un lato di accompagnare alla pensione i lavoratori che abbiano i requisiti per il prepensionamento, dall'altro di favorire l'ingresso di nuove professionalità in linea con le esigenze attuali.

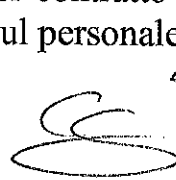
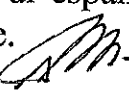

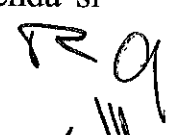

Per consentire quindi la compiuta e corretta implementazione del piano aziendale, le parti convengono che la società avvierà l'iter per aderire al contratto di espansione, presentando al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs. n. 148/2015, al fine di stipulare con le OO.SS. di categoria il contratto di espansione di cui all'articolo 41 del D.Lgs. medesimo, come sostituito dall'articolo 26-quater del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019 e modificato dall'art. 1, comma 349 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, al fine di attuare un programma di uscite anticipate.

Rispetto a quest'ultimo punto, la Società dichiara che, per favorire l'adesione al contratto di espansione e realizzare il turn over, viene messo a punto un piano di incentivazione all'esodo, così come previsto nella tabella allegata al presente accordo. Da una prima analisi effettuate le uscite dovrebbero attestarsi in un numero massimo di 40 unità. In merito al piano di assunzioni queste verranno calendarizzate secondo quanto sotto definito:

- 3 FTE a tempo indeterminato entro dicembre 2021;
- 4 FTE a tempo indeterminato entro giugno 2022;
- 5 FTE a tempo indeterminato entro dicembre 2022;

L'impegno alle assunzioni di cui sopra è espressamente subordinato all'adesione volontaria al piano di uscite sopra specificato da parte di 40 lavoratori dipendenti. In caso di adesione di un numero inferiore di lavoratori al contratto di espansione, gli obblighi di assunzione di cui al presente punto saranno da riproporzionarsi in misura percentuale, arrotondando per difetto all'unità inferiore.

In caso di non adesione al piano operativo del contratto di espansione l'azienda si impegna a non effettuare iniziative unilaterali sul personale.

  
  
  
  
  
P. Avelli M.D.

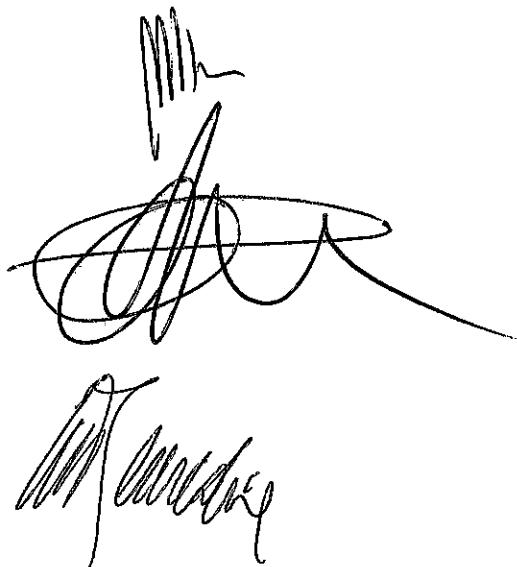
Le Parti si danno atto di monitorare la congruità dell'organico rispetto ai carichi di lavoro derivanti dalle nuove attività in modo tale da garantire il miglior rapporto tra attività e qualità del servizio offerto.

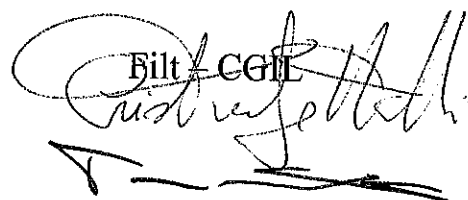
Riguardo le Relazioni Industriali, nel ribadire l'importanza delle stesse per accompagnare tale profondo cambiamento societario, le parti condividono la necessità di un attento monitoraggio del processo di trasformazione della società e fin d'ora vengono previsti precisi step di confronto trimestrale, il primo dei quali verrà realizzato entro il mese di giugno p.v. con ordine del giorno su assetto organizzativo e territoriale.

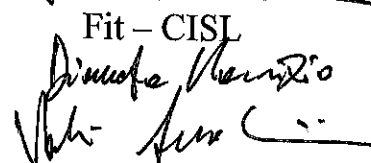
Roma, 21 aprile 2021

Letto, confermato e sottoscritto

La Direzione aziendale



Fit - CGIL  


Fit - CISL  


UIL - Trasporti  


UGL - Viabilità



SLA - CISAL



ALL.2

*AK*

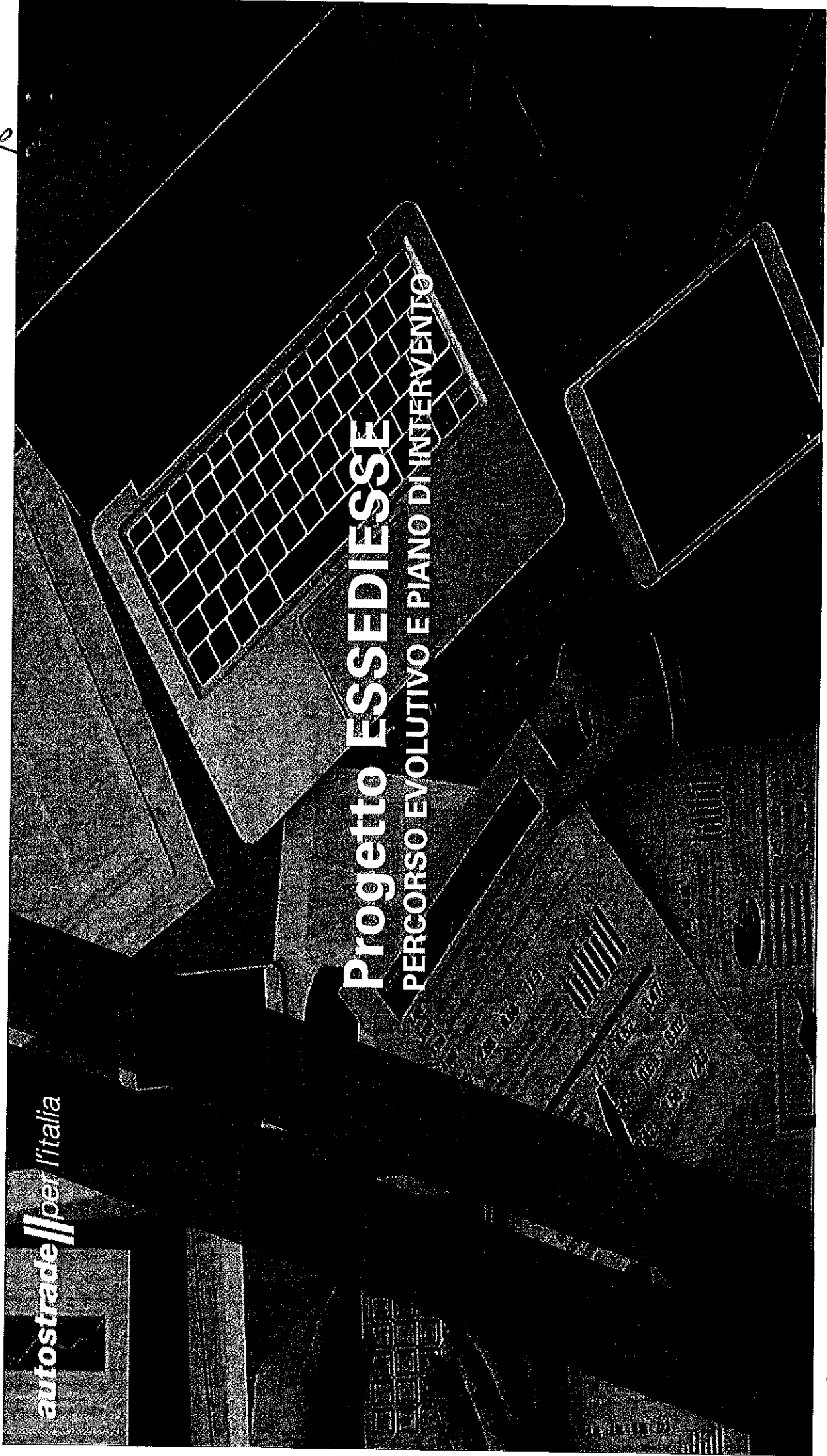
*f*

autostrade // per l'italia

# Progetto ESSEDIESSE

PERCORSO EVOLUTIVO E PIANO DI INTERVENTO

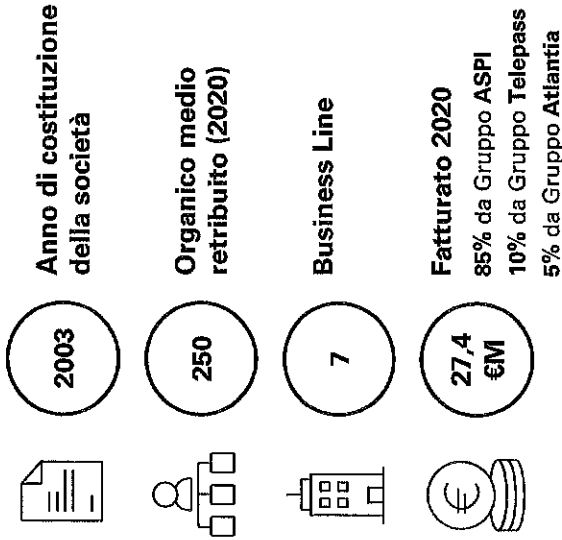
*CS* *Adm.* *A.M.* *TO* *coll.*



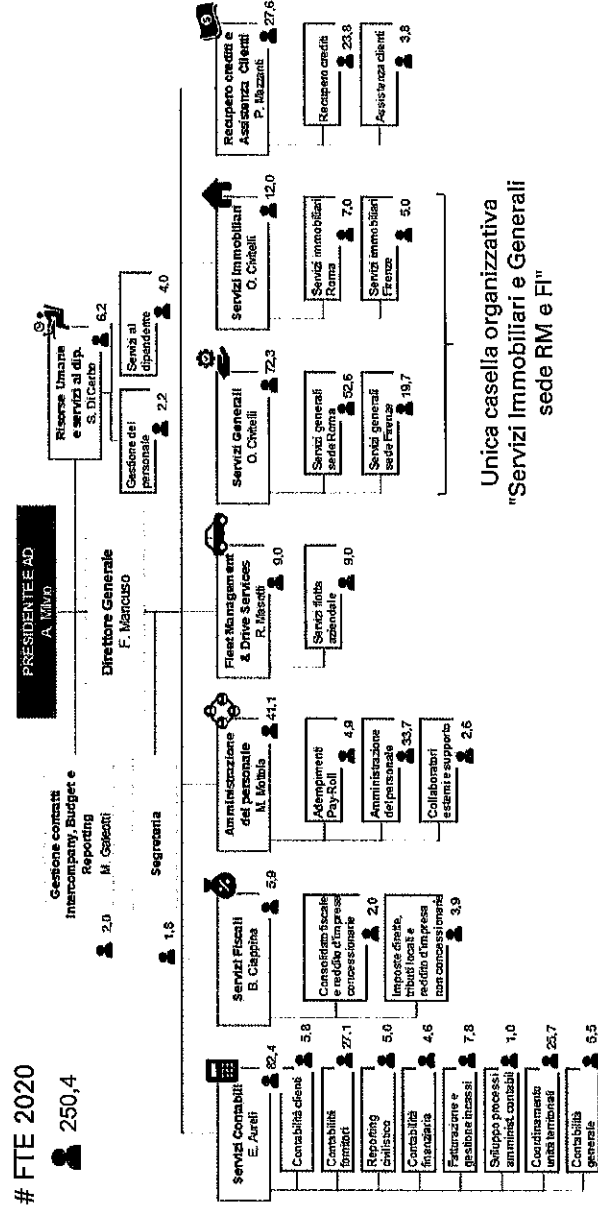
# SDS: NUMERI CHIAVE E ORGANICO

Attiva da quasi 20 anni, SDS oggi impiega ~250 FTE ed eroga servizi verso le società del Gruppo attraverso 7 Business Line

## NUMERI CHIAVE DI SDS



## ORGANIGRAMMA\* E ORGANICO MEDIO\*\* 2020 (FTE)



SDS ha sviluppato un ampio portafoglio di servizi verso le società del Gruppo, sviluppando solide competenze sui principali processi transazionali presidiati (es. RMPP, servizi contabili e Amm. del personale)

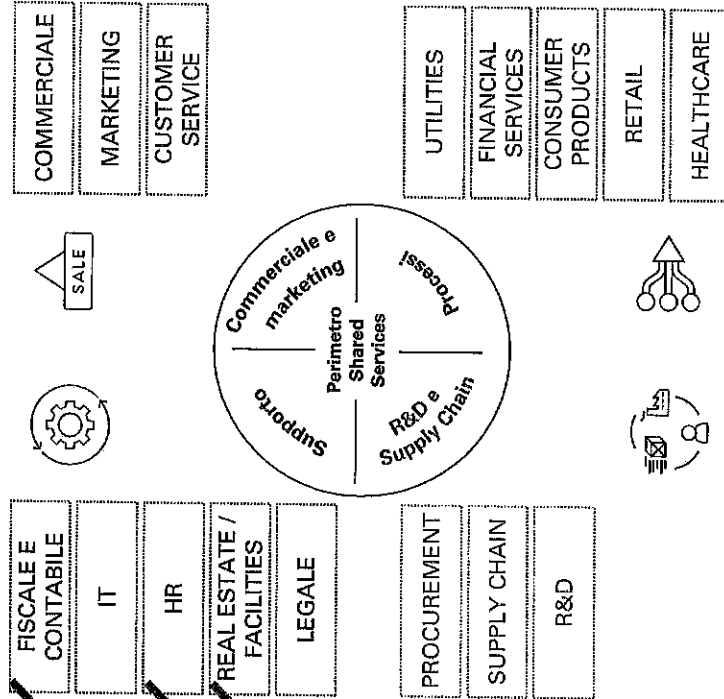
*Handwritten signatures and initials:* SS, MA, AM, T, MG, Colli

# SHARED SERVICES: UNO SGUARDO AL MERCATO

Molti grandi gruppi sul mercato italiano hanno costituito veicoli societari per la gestione centralizzata di servizi del Gruppo

Legenda: ✓ Presidio SDS

## ATTIVITA' TIPICAMENTE SVOLTE DA PLAYER "SHARED SERVICES"



## PRINCIPALI "SHARED SERVICE DI GRUPPO" SUL MERCATO ITALIANO

1	Eni Servizi S.p.a.	429	453	1.224	Ferservizi S.p.a.
2	Leonardo Global Solutions S.p.a.				
3					
<b>Dipendenti</b>		<b>429</b>	<b>453</b>	<b>1.224</b>	
<b>Fatturato (CAGR '16-'19)</b>		<b>226 M€ (+3%)</b>	<b>210 M€ (+8%)</b>	<b>178 M€ (-1%)</b>	
		24 M€ EBITDA	83 M€ EBITDA	39 M€ EBITDA	27 M€ Utile netto
		0,4 M€ Utile netto	9 M€ Utile netto		

<b>Principali servizi</b>	Facility mgmt, immobiliari e real estate, utilities, generali, travel, ristorazione	Facility mgmt, immobiliari, acquisti "core" e "non core", utilities, travel, archivio, generali	Facility mgmt, immobiliari, amministrativi, acquisti (principalmente beni "non core")
---------------------------	---	---	---

I 3 player presentano elementi comuni nei rispettivi business model:

- Mercato prevalentemente captive (>90%)
- Focus su real estate, immobiliare, facility management
- Specializzazione su alcuni servizi "core" per l'intero Gruppo di appartenenza (es. ENI Servizi su gestione pratiche amm., LGS su acquisti)

**PLAYER SPECIALIZZATI**

Comdata

F2A

...

<b>Dipendenti</b>	<b>8.100</b>	<b>659</b>
<b>Fatturato</b>	<b>301 M€**</b>	<b>57 M€</b>
	(+1%)	(+4%)

<b>Principali servizi</b>	Gestione Contact Center / CRM e relative attività di consulenza	Servizi in outsourcing processi HR, ammin., contabili e fiscali
---------------------------	---	---

Presenza di diversi player con servizi focalizzati su "Business Process Outsourcing" (BPO) e Recupero Crediti (copertura di differenti segmenti, es. Utility, bancario, commerciale, PA)

Note: \* Dati al 2019 - \*\* Comdata Spa, perimetro Italia  
Fonte: Bilanci societari, AIDA, company report

Handwritten signatures and initials: M.D., M.S., S.M., and others.

# SDS: DA DOVE PARTIAMO OGGI...

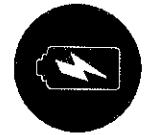
Attualmente in SDS si riscontrano aree di opportunità rispetto ai modelli di business "standard" delle società di servizio

## ELEMENTI-CHIAVE BUSINESS MODEL DELLE SOCIETA' DI SERVIZIO



### COSTI ORGANIZZATIVI

- Accesso costo medio non competitivo rispetto al mercato, con impatto sul pricing



### ACCOUNTING E PERFORMANCE

- Gestione efficace contratti, pricing e monitoraggio continuo capacity delle risorse



### SISTEMI E TOOL IT

- Sistemi e tool IT "best-in-class" integrati con applicativi, procedure e processi del cliente

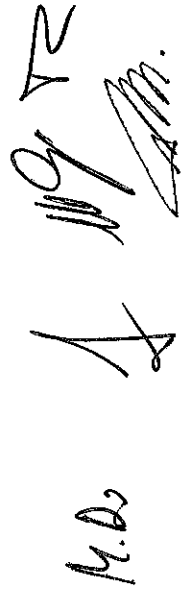
## PRINCIPALI PUNTI DI RIFLESSIONE RISCOINTRATI IN SDS

- **Costo del lavoro:** costo medio del lavoro superiore rispetto ad altre società di servizio sul mercato
- **Organizzazione:** presenza di ampi margini di ottimizzazione / razionalizzazione dell'assetto organizzativo e di processo
- **Cost accounting & pricing:** assenza di un modello strutturato di stima dei costi e dei prezzi dei servizi erogati
- **Monitoraggio performance:** assenza di un sistema strutturato (es. volumi attività erogati per FTE, backlog, SLA, saturazione)
- **Sistemi IT:** sistemi e tool "obsoleti", non in grado di sostenere un percorso di ottimizzazione ed efficientamento dei servizi, e non completamente integrati con gli applicativi delle società

SDS oggi può contare su forti competenze e cultura della «delivery», ma non ha sin qui sviluppato strumenti, metodi e sistemi tipici di uno "Shared Services Center"





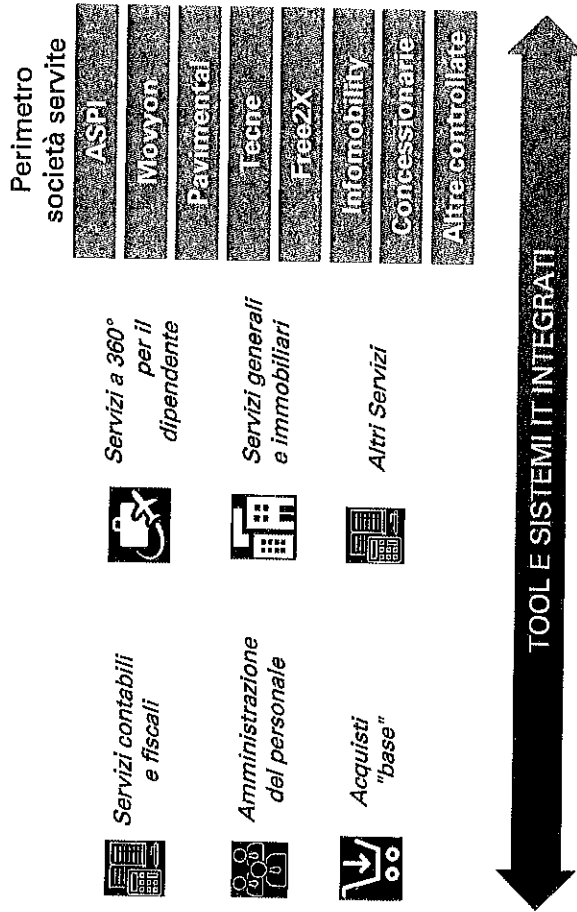


# ...E DOVE VOGLIAMO ARRIVARE

L'obiettivo è di posizionarsi come società di servizi in ottica "Shared Services", generando efficienze sull'intero perimetro di Gruppo

SDS punta a diventare un centro di eccellenza con le migliori professionalità, per offrire un supporto globale a tutte le società del Gruppo, affinché quest'ultime possano focalizzarsi sui loro "core business"

## CONFIGURAZIONE A TENDERE: SDS "SHARED SERVICE" INTEGRATO DI GRUPPO



## PRINCIPALI BENEFICI DEL MODELLO "SHARED SERVICES" PER IL GRUPPO

SERVIZI INTEGRATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'accentramento su SDS di attività di supporto consente <b>maggior focus su "core business"</b> alle società</li> </ul>
ECCELLENZA OPERATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'integrazione dei servizi abilita un <b>efficientamento dei processi</b> (con introduzione di SLA dedicati, ecc.)</li> </ul>
SINERGIE DI GRUPPO	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Maggiore saturazione risorse / generazione di efficienze</b>, per miglior posizionamento su mercato</li> </ul>
SVILUPPO RISORSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modello di sviluppo, con rotazioni in SDS preparatorie a futuri ruoli <b>nel Gruppo</b>, premiando i "top performer"</li> </ul>

M.D.     5



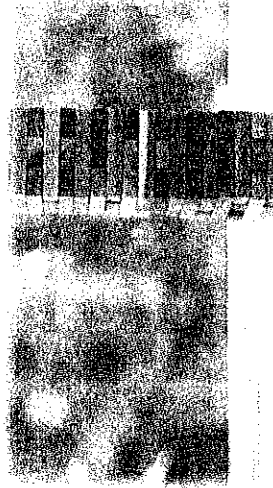
# IL PERCORSO DI TRASFORMAZIONE E' AVVIATO

Individuati 3 macro-ambiti di intervento, ciascuno dei quali si declina in specifici cantieri

## MACRO-AMBITI DI INTERVENTO

### 1. Fix the basics

1. Revisione assetto organizzativo di SDS
2. Definizione Contratti Atlantia e Telepass
3. Sviluppo di un modello di cost accounting e di pricing
4. Attivazione leve di efficientamento e razionalizzazione a breve termine



*Handwritten signature*

*CS*

### 2. Sviluppo AS-IS

1. Re-engineering dei principali processi SDS e "target sizing"
2. Sviluppo Portale Servizi SDS
3. Ampliamento portafoglio clienti: F2X, Infomobility, Pavimental e Tecne
4. Internalizzazione / attività in ottica costo/opportunità
5. Investimento in sviluppo competenze



*H.D.*

### 3. Ampliamento Offerta

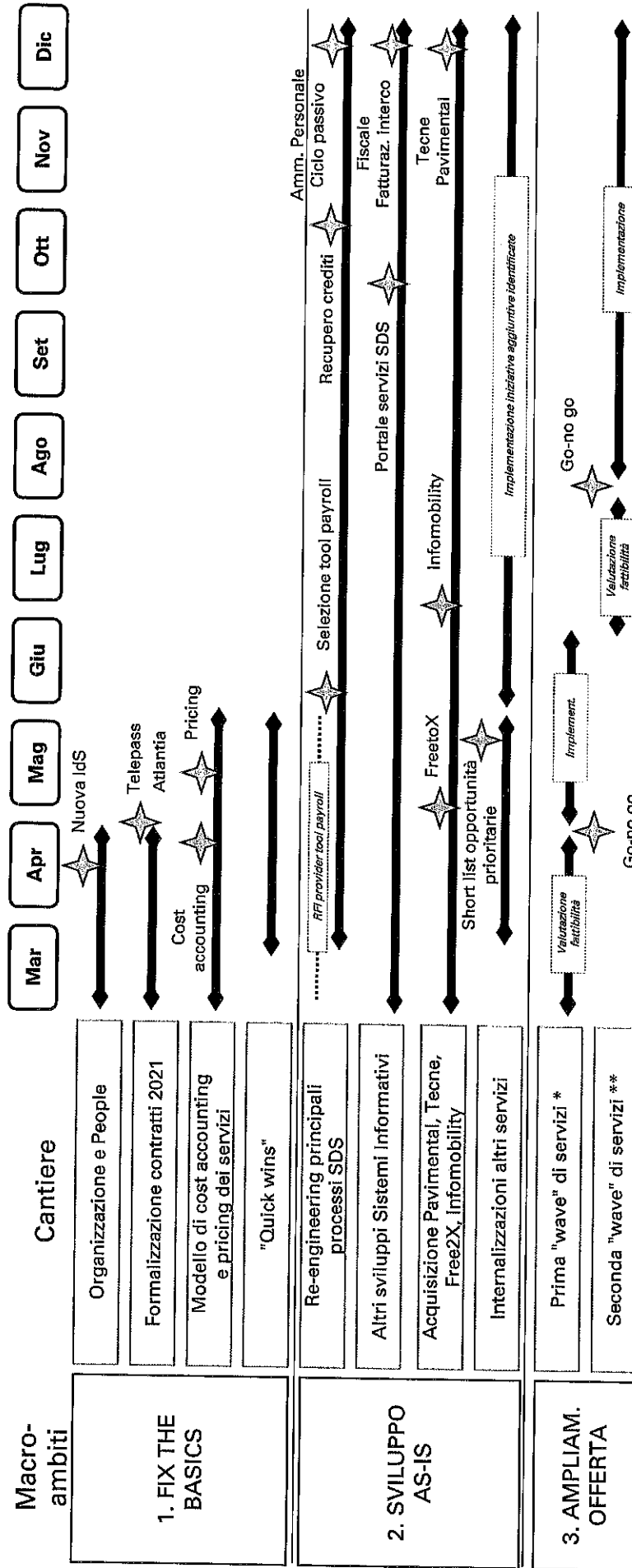
1. Estensione del perimetro offerta di SDS su linee di servizio esistenti e nuove, valutando per ciascuna:
  - Fattibilità e perimetro risorse impattate
  - Business case
  - Decisione "Go/ no go"



*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*

# TIMELINE DI IMPLEMENTAZIONE

Definito il macro-piano di lavoro nonché il sottostante di attività di dettaglio, con tempistiche e ownership



Handwritten signatures and initials: *ES*, *M.D.*, *M.P.*, *M. Collini*, *A*

ALL. 1

# Tabella di riferimento per importo Incentivi funzionali al Contratto di Espansione

ANNI RESIDUI PER RAGGIUNGIMENTO 1° REQUISITO PENSIONISTICO	LIVELLO				LIVELLO A
	C	B1	B	A1	
5	30.000 €	33.000 €	36.000 €	40.000 €	45.000 €
4	24.000 €	27.000 €	30.000 €	32.000 €	36.000 €
3	15.000 €	17.000 €	18.000 €	20.000 €	22.000 €
2	8.000 €	8.000 €	10.000 €	10.000 €	11.000 €
1	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €