



Segreterie Nazionali

Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori del Gruppo Telepass Incontri del 11, 16 e 23 febbraio 2021

Roma, 3 marzo 2021

Nelle scorse settimane si è tenuta una serie di incontri tra le Organizzazioni Sindacali e la Direzione di Telepass nell'ambito della trattativa in corso sul contratto di secondo livello aziendale.

Il primo incontro è stato dedicato, in buona parte, all'illustrazione, da parte della Società, della nuova struttura aziendale nonché delle linee guida del piano industriale 2021-2023.

In estrema sintesi la Società, rispetto alla ripartizione dei ricavi, prevede da un lato di consolidare la componente legata al pagamento del pedaggio, attualmente pari al 78%, dall'altra di potenziare sia la componente assicurativa, attualmente pari al 12%, sia quelli di servizi alla mobilità, che attualmente vale il 10%.

Il tutto passa attraverso l'integrazione delle varie piattaforme che Telepass mette a disposizione della clientela, la diffusione di apparati di bordo sempre più sofisticati e in grado di implementare la loro funzionalità, la valorizzazione economica dei dati "anonimi" generati dagli utenti in funzione delle loro abitudini di mobilità e di utilizzo dei sistemi Telepass, l'implementazione di servizi "personalizzati" in base alle abitudini e alle necessità degli utenti.

Gli incontri hanno poi trattato il tema del contratto di secondo livello, con la Società che ha illustrato nello specifico i vari punti già oggetto di disamina negli incontri precedenti, così sintetizzabili:

- il consolidamento del sistema di polizze assicurative attualmente attive a favore dei dipendenti e dei loro familiari (polizza sanitaria integrativa, infortuni professionali ed extra-professionali, responsabilità civile capofamiglia, IPM), riconfermandone anche i valori di spesa;
- la conferma del sistema di previdenza complementare, peraltro già previsto dal CCNL di settore;
- il riconoscimento, mediante l'App 4US, di un plafond pari a 258 euro annui da utilizzare per il pagamento del pedaggio autostradale, di servizi alla mobilità ed altre forme di utilizzo da definire, in sostituzione del pacchetto pedaggi attualmente in uso (franchigia telepass di 158 euro e tessere viacard per 100 euro);
- l'attivazione da gennaio 2021 di una piattaforma di Flexible Benefit sulla quale ogni dipendente avrà la disponibilità di 400 euro annui, aggiuntivi rispetto alla retribuzione, incrementati del 20% per ogni figlio di età pari o inferiore a 12 anni fino al secondo, e un ulteriore 10 % per ogni figlio dal terzo in poi, sempre di età non superiore a 12 anni; tale importo potrà essere utilizzato per l'acquisto di beni o servizi riferiti al welfare della persona e familiare, sia con pagamento diretto che con rimborso successivo, compreso il rimborso delle spese sanitarie fuori dalla copertura di Unisalute, previa sottoscrizione di una polizza aggiuntiva del costo di 15 euro all'anno;
- politiche integrative relative al congedo parentale con trattamento migliorativo rispetto all'attuale.
- l'erogazione a tutti i dipendenti, anche in smart working, di un Ticket Restaurant giornaliero di importo pari a 6,50 euro.

La Società ha, infine, ribadito la sua indisponibilità a mantenere alcuni benefici derivanti dalla contrattazione in essere con ASPI quali il raggiungimento posto di lavoro, le borse di studio post laure per i figli dei dipendenti e il nido aziendale.

La discussione si è poi concentrata sul Premio di Risultato, rispetto al quale la Società ha, a seguito dello sviluppo della discussione, modificato l'impostazione proponendo, per il prossimo anno, un premio strutturato su tre parametri (EBITDA, Customer engagement e Sales performance), così ripartiti:

- **EBiTDA 1:** il raggiungimento dell'80% dell'anno precedente libera il 60% del premio;
- **EBiTDA 2:** rientrando nel range 80-100% dell'anno precedente libera un'ulteriore quota di premio lineare compresa tra 0-20%;
- **Customer engagement** (totale transazioni sulle piattaforme Telepass): rientrando nel range 95-100% dell'anno precedente si libera un'ulteriore quota di premio lineare compresa tra 0-10%;
- **Sales performance** (totale ricavi sulle piattaforme Telepass): rientrando nel range 95-100% dell'anno precedente si libera un'ulteriore quota di premio lineare compresa tra 0-10%;
- **EBiTDA 3 – over performance:** fermo restando quanto sopra, che determina il raggiungimento del 100% del valore base del premio, il conseguimento di un valore compreso nel range 102-105% del budget dell'anno di riferimento libera un'ulteriore quota di premio lineare compresa tra 0-20%.

Rispetto all'ipotesi di utilizzare la qualità come ulteriore parametro la Società ha evidenziato come la mancanza di dati consolidati inerenti all'andamento "storico" di questo parametro, oggetto solo di recente della certificazione ISO, consigli di effettuare degli ulteriori approfondimenti.

Le percentuali di cui sopra si applicano al valore del PDR erogato nel 2020, riparametrato in base al livello di inquadramento.

Per l'anno in corso, data la ristrettezza dei tempi, l'azienda erogherà il premio in base ai valori definiti dalla contrattazione di ASPI.

Inoltre, rispetto alla quota di premio retribuita mensilmente, la Società ha ribadito la volontà di consolidarla, svincolandola dalle presenze nel mese.

Rispetto al PDR, le Organizzazioni Sindacali continuano a manifestare le loro perplessità rispetto all'introduzione di un parametro di accesso al premio, ritenendo invece necessario garantire in ogni modo una parte importante della retribuzione annua.

Più in generale le Organizzazioni Sindacali, nel prendere atto delle proposte aziendali, ritenendole positive al netto di alcune criticità che andranno ulteriormente approfondite, si sono riservate di effettuare, nei prossimi giorni, alcune controproposte utili ad addivenire ad un accordo complessivo, e che saranno oggetto di discussione in un prossimo incontro ancora da calendarizzare.

Infine, le Organizzazioni Sindacali non possono che esprimere il loro disappunto per quanto riguarda il tema del CCNL di riferimento in quanto, rispetto a quanto discusso in sede di incontro periodico tra i dipendenti e l'Amministratore Delegato (colazione con il CEO) il quale, a domanda precisa, avrebbe risposto di non essere interessato a cambi di contratto purché sia garantita all'azienda la necessaria flessibilità e, soprattutto, il superamento di alcuni orpelli contrattuali, nell'ultima riunione la Direzione Risorse Umane ha, invece, riconfermato la volontà di cambiare, alla sua naturale scadenza il CCNL Autostrade e Trafori, rivendicando, in tal senso, la piena delega attribuitagli dell'AD.

Le Segreterie Nazionali