

COMUNICATO SINDACALE

Lo svolgersi dei fatti ai quali abbiamo assistito in questi ultimi due lustri in una delle aziende più importanti e più floride del continente, ha evidenziato quanto sia stata fallimentare la politica del risparmio e dell'efficientamento estremo attuata ancora oggi da parte di Autostrade per l'Italia, mettendo a nudo, **come il concessionario di questo bene pubblico, sia stato solo capace di utilizzare quanto è di tutti esclusivamente per fare denaro ad ogni costo a discapito degli interessi della collettività, dell'economia nazionale, della qualità del lavoro, dei lavoratori e del servizio reso all'utenza.**

Non possiamo più astenerci dal criticare, palesemente e con forza, **quanto l'avidità dell'assegnatario della concessione abbia depauperato a più non posso il lavoro e la qualità del servizio, sottraendo sistematicamente risorse indispensabili al buon funzionamento e al mantenimento delle cose, riducendo un sistema infrastrutturale di vitale importanza per il sistema produttivo della nazione ad un semplice sportello di prelievo di contante utile solo a riempire le tasche degli azionisti oppure per essere reinvestito al di fuori dei confini del nostro paese.**

Tale modo di agire ha danneggiato e sta tutt'ora danneggiando tutti quanti sono coinvolti nella fruizione dei servizi autostradali. Riteniamo ormai improcrastinabile intervenire negli ambiti di nostra competenza, agendo ispirati dalle logiche sopra riportate, con l'unico intento di ridare dignità ad una situazione ormai al collasso.

L'importanza dell'area geografica in cui siamo chiamati ad operare che per numeri, estensione e complessità risulta tra le più importanti a livello europeo ci impone di trovare soluzioni adatte al contesto che rispondano alle esigenze delle persone coinvolte e del territorio. **Non è più pensabile infatti, continuare a tollerare il ricorso a soluzioni tampone che ad ogni minimo imprevisto, scaricano tutte le conseguenze negative sui lavoratori e sui cittadini.**

Nella riunione del 25.10.2018, nell'ambito del confronto tra Azienda e Sindacato relativo all'applicazione delle previsioni riguardanti il prossimo piano industriale aziendale contenute nell'accordo del 18.07.2018, abbiamo quindi richiesto, **in maniera unitaria condividendo integralmente il presente documento,** di intervenire nelle varie situazioni nella maniera sotto riportata:

ESAZIONE

Riteniamo ormai superato e anacronistico il modello organizzativo basato esclusivamente sul calcolo matematico delle presenze in servizio giornaliere rapportate ai presunti volumi di traffico. **Tale previsione, deve essere sorpassata, previa un'attenta analisi delle dinamiche lavorative presenti nelle stazioni, in favore di uno schema capace di rispondere alle esigenze quotidiane che l'organizzazione del lavoro e il servizio alla clientela richiedono.** Pur riconoscendo la validità concettuale dell'innovazione contenuta nel recente piano industriale, la semplice individuazione di una figura professionale "evoluta", dai contenuti e dai contorni definiti solo sulla carta nonché priva di una chiara strategia organizzativa, non può essere oggi elevata quale esclusiva soluzione a tutti i problemi che affliggono la nostra quotidianità lavorativa; Per renderla efficace, la sua introduzione va calibrata su un contesto lavorativo consolidato scevro dalle problematiche sotto evidenziate; ad essa vanno affidati, previa adeguata formazione sia teorica, sia pratica, tutti i compiti e le funzioni che la normale gestione di un casello autostradale prevede. **Il casello e l'Operatore di Stazione, devono diventare un vero punto di riferimento per tutte le persone che utilizzano il nastro autostradale.**

In tale comparto, prima dell'introduzione di qualsiasi innovazione tecnologica o organizzativa, devono essere immediatamente affrontati e definiti gli aspetti elencati di seguito, non per ordine d'importanza, relativi a:

Analisi dell'organico complessivo del comparto e delle dinamiche ad esso afferenti.
Censimento delle probabili date di uscita per quiescenza del personale attualmente in servizio.
Modalità di fruizione della Banca Ore e smaltimento delle ferie e dei permessi arretrati.
Gestione del personale FTH con riferimento alle modalità di assegnazione delle turnazioni che impediscono oggi la fruizione completa della giornata di riposo programmata e all'eccessiva variabilità dei turni da un giorno all'altro.
Revisione delle lettere contratto del personale Part Time del tronco necessaria ad uniformare sia il trattamento in grado di garantire un fine settimana libero da turnazioni programmate ai dipendenti che ne facciano espressa richiesta, sia il riequilibrio gestionale delle prestazioni previste.
Trasformazione dei contratti PT 880/960 in contratti PT 80/96/104.
Trasformazione dei contratti da FT/FTH a PT e viceversa da realizzarsi in via definitiva oppure applicando le modalità previste dall'accordo sindacale del 13.11.2017
Individuazione di un organico adeguato per il CEO che sia in grado di garantire la copertura delle presenze stabilite dagli accordi in essere con un minimo di due presenze per turno di lavoro.
Completamento dell'attuale organico relativo alla posizione di "Gestore di Tratta" attualmente carente di due unità.
Estensione dell'orario dell'attività della figura del "Supporto Esazione" prevedendo la copertura giornaliera H16 per l'intera settimana (7gg su 7gg). Completamento dell'attuale organico ad oggi carente di una unità.
Definizione delle modalità di utilizzo e gestione degli apparati per la conta del denaro (CMM) introdotte a Milano Sud, Milano Nord e Como con particolare attenzione e riferimento alle procedure e alle garanzie necessarie per la gestione delle anomalie che comportino interventi di terze persone sui soldi versati dal personale esattoriale.
Analisi delle dinamiche relative al reparto MCR (Struttura, Gestione, Dotazioni, Competenze).
Installazione di Casse Automatiche presso le stazioni di Ospitaletto, Rovato, Palazzolo, Ponte Oglio, Grumello, Seriate, Trezzo, Cavenago, Agrate, Lodi, Piacenza Sud, Fiorenzuola, Fidenza, Lainate, Fino Mornasco
Trasferimenti a domanda come da comunicato al personale n° 9/2018 del 10.09.18
Trasferimenti a domanda per le sedi fuori tronco secondo i criteri previsti dall'accordo del 11/11/2009.

ESERCIZIO

I livelli di traffico attuali e la necessità di garantire un adeguato servizio ai fruitori della rete autostradale, impongono oggi come non mai un elevato standard di qualità che solo un accurato presidio può garantire. **È ormai conclamata l'esigenza di una maggiore presenza in strada di operatori che siano in grado di affrontare e risolvere con tempestività ed efficienza le varie problematiche che ogni giorno si presentano. Va quindi superata l'attuale previsione di presidi non completamente operativi come il Servizio Viabilità affidato ad un operatore singolo, in favore di equipaggi composti da due persone, ai quali affidare tratte di competenza ridotte rispetto alle attuali, al fine di garantire interventi celeri su ogni turbativa ad estrema tutela dell'incolumità delle persone e delle cose.**

In tale comparto, oltre all'analisi dell'organico e delle necessità organizzative necessitano di attenzione e chiarimenti univoci i seguenti aspetti:

Orario di lavoro del personale non turnista e modalità di utilizzo delle previsioni contrattuali in materia.
Utilizzo dell'istituto contrattuale della reperibilità.

Vanno inoltre messi in campo gli interventi relativi a:

Copertura immediata delle posizioni oggi vacanti relative al personale operaio livello "C" consistenti in una unità PT e in una unità FT.
Copertura immediata della posizione di Tecnico di Tratta presso il CE di Lodi.

IMPIANTI

L'intero comparto va rivalutato in termini organizzativi e di organico tenendo in considerazione sia le evoluzioni passate, sia quelle future che hanno visto aumentare e vedranno aumentare considerevolmente il numero di impianti da gestire nonché l'aggiunta di nuovi tratti di competenza che hanno esteso ed estenderanno il territorio di intervento.

Contestualmente all'inserimento nell'ambito del comparto esazione della figura dell'Operatore di Stazione, va ridimensionato, se non abbandonato integralmente, il concetto della polifunzionalità degli addetti al comparto, in favore della specializzazione specifica al fine di favorire la salvaguardia delle capacità professionali dei singoli nonché una migliore efficienza d'intervento nella risoluzione delle problematiche.

Per favorire quanto sopra si ritiene necessario:

Analisi dell'organico complessivo del comparto e delle dinamiche ad esso afferenti.

Copertura immediata delle posizioni vacanti.

Attivazione di un percorso di inserimento delle eventuali nuove risorse, che, partendo dal censimento delle probabili date di uscita dal servizio per quiescenza del personale, porti ad un inserimento mirato e tempestivo teso ad evitare posizioni scoperte per lunghi periodi.

Determinazione delle presenze in servizio minime per il personale turnista a presidio delle tratte.

Istituzione di un gruppo di lavoro in grado di esprimere valutazioni e proposte in merito all'utilizzo del sistema gestionale denominato M2I.

Valutazione dell'organico dedicato al CEM ed analisi delle dinamiche lavorative

Completamento del programma di trasformazioni dell'orario di lavoro, da turnista a non turnista, prevista dai precedenti accordi sindacali in materia.

PUNTO BLU

Nell'ottica della qualità del servizio da rendere all'utenza, questo fondamentale punto di contatto con la clientela assume ancora oggi un'importanza strategica nella gestione di tutto ciò che ruota intorno al pagamento del pedaggio autostradale. Le strutture alternative (banche, esattorie, online...etc.) non hanno ancora raggiunto un livello di gradimento elevato da parte della clientela coinvolta, la quale pare preferire, senza ombra di dubbio, la nostra consolidata professionalità e competenza, ai meri venditori di servizi, motivo per il quali si ritiene indispensabile mantenere in essere l'impianto esistente ampliandone le possibilità di fruizione da parte degli utenti. **Per questi presupposti rigettiamo integralmente la proposta aziendale di chiudere il Punto Blu di Via Larga a Milano, irrispettosa di tutte le procedure di confronto sindacale nonché di tutti gli accordi in materia,** formulando di seguito alcune proposte tese a migliorare il servizio da erogare:

Ampliamento degli orari di apertura del Punto Blu di Melegnano e sistemazione delle vie d'accesso allo stesso.

Ampliamento dei locali del Punto Blu di Bergamo per favorire la permanenza dei clienti e incremento delle presenze dedicate al servizio per far fronte al forte afflusso giornaliero di persone.

Ampliamento degli orari di apertura del Punto Blu di Como almeno per il periodo estivo.

Alle presenti osservazioni, l'azienda ha replicato respingendo ogni istanza proponendo la semplice attivazione di contratti a tempo determinato in un numero e per una durata imprecisati, l'installazione di casse automatiche entro maggio 2019, l'incentivazione all'esodo del personale esattoriale e la sperimentazione della nuova figura dell'Operatore di Stazione sulla tratta A1 previa attività di formazione a partire dal prossimo mese di gennaio.

Avendo la controparte rifiutato ogni tipo di discussione in merito, non ci è rimasto altro che aprire lo stato di agitazione con i provvedimenti di conseguenza.

Milano il 14.11.2018

R.S.A UIL - UGL

**Autostrade per l'Italia II° Tronco Milano
Facchi O. – Colombo L.**

