

Roma, 31 ottobre 2017

Spett. ASPI
c.a. Dr. Carlo Parisi
c.a. Dr. Giampiero Giacardi

Prot. n. 301/F/AUTDE/sb

Oggetto: piattaforma contrattuale 2° livello Aspi

Vi inviamo la piattaforma per la contrattazione di 2° livello per le aziende del Gruppo Aspi (2018-2020).

Si richiede contestualmente i dati per settore (Esazione, Impianti, Esercizio, Commerciale e personale uffici) e per unità produttiva relativi a :

- Straordinari
- Prestazioni Supplementari
- Banca Ore
- Distribuzione per fascia d'età e anzianità aziendale
- Distribuzione per livello d'inquadramento
- Previsione uscite per quescienza
- Attività esternalizzate

Specificatamente per il settore Esazione i dati relativi :

- Configurazione delle stazioni

Nell'attesa di concordare la data per l'inizio del confronto, si porgono cordiali saluti.

Le Segreterie Nazionali

FILT-CGIL T. Fazi	FIT-CISL M. Masucci	UILTRASPORTI P. Collini	SLA CISAL R. Moroni	UGL Viabilità e Logistica P. Avella
				



PIATTAFORMA RIVENDICATIVA DI II LIVELLO 2018-2020 DEL GRUPPO AUTOSTRADE PER L'ITALIA

"OCCUPAZIONE, ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E QUALITA' DEL SERVIZIO: TRE OBIETTIVI STRATEGICI"

ROMA, 31 OTTOBRE 2017

PREMESSA

La politica aziendale non può essere orientata alla esclusiva ricerca del profitto, ma va agganciata a principi etici e di sostenibilità. Il quadro economico/finanziario che sta caratterizzando l'Azienda è di assoluta stabilità e valore, supportato da un sensibile e costante aumento del traffico veicolare, in particolare quello pesante. In tale contesto e quadro di riferimento è necessario perseguire una politica di sviluppo e miglioramento del servizio offerto, partendo dal consolidamento delle attività in essere e la ricerca di nuove aree di intervento.

Le OO.SS. ritengono non rinviabile una politica degli organici che risolva le attuali carenze in tutti i settori dell'Azienda, in quanto si registrano quotidianamente criticità nel garantire le coperture necessarie per lo svolgimento delle attività, in particolare quelle di carattere operativo. Tale risultato deve essere conseguito attraverso nuova occupazione e rendendo strutturale il "turnover", tenendo prioritariamente conto del personale che abbia prestato servizio a tempo determinato con regole chiare e condivise.

Il costante e crescente utilizzo dello straordinario, dei richiami in servizio sul riposo e delle prestazioni supplementari per i part-time, il ricorso strutturale ad anticipi/posticipi e turni spezzati in luogo dei turni tradizionali, le difficoltà riscontrate nella fruizione dei permessi banca ore, dimostrano che ci sono spazi per inserire nuova occupazione e renderla strutturale.

La contrattazione di 2° livello, inoltre, non può non tenere in considerazione il tema del "invecchiamento attivo" dei lavoratori vista l'età media, anagrafica e lavorativa, attualmente presente.

E' necessario prevedere un percorso chiaro e trasparente per la gestione del ricambio generazionale nei prossimi anni, attraverso politiche incentivanti e di scambio inter-generazionale.

In tema di "benessere aziendale", soggettivo e collettivo, si ritiene che debba passare attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro più sereno, certamente diverso da quello che oggi viene percepito dai lavoratori.

In tale ottica, non si ritiene accettabile l'utilizzo di strumenti di controllo a distanza, non autorizzati da accordi sindacali e in violazione delle leggi vigenti, finalizzati a esercitare pressioni dirette e indirette sui lavoratori.

Il tema Salute e Sicurezza è di rilevante importanza per la condizione di tutti i lavoratori e quindi si rende necessario un loro maggior coinvolgimento, anche attraverso percorsi formativi mirati, per una crescita sempre maggiore della "cultura" della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel rispetto dei livelli di interlocuzione sindacale e delle norme contrattuali vigenti, è necessario perseguire l'obiettivo di determinare accordi chiari ed esigibili, partendo dalla

definizione di intese a livello nazionale (accordo quadro) e una conseguente e coerente applicazione delle stesse a livello locale, con momenti di verifica e monitoraggio delle strutture nazionali.

E' necessario verificare prima di altre determinazioni l'effettiva applicazione degli accordi in essere a livello locale.

Per quanto attiene il coinvolgimento delle OO.SS. a vario livello, è importante applicare i contenuti del testo del Decreto Legislativo 25/2007.

Si rende necessario definire le regole per l'esercizio del diritto di sciopero, in particolare nei settori operativi, nel rispetto delle norme attuali in materia.

Nello specifico:

Orario di lavoro

La contrattazione dell'orario di lavoro è una delle leve più importanti per coniugare esigenze produttive e le condizioni ed esigenze del lavoratore nell'ottica di favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro attraverso:

- La possibile introduzione in via sperimentale e volontaria di orario a menù
- L'aumento del minimo garantito per il personale part-time e prevedere una domenica di riposo nel mese
- Garanzia della fruizione della Banca Ore
- Reperibilità: attuazione norme contrattuali
- Verifica, ai sensi del dettato contrattuale, nei diversi settori operativi del rapporto tra FT e FTH presenti

Politiche sociali

E' necessario introdurre politiche aziendali che permettano una migliore integrazione e conciliazione tra vita lavorativa e privata/famiglia, favorite anche dalle norme di legge vigenti.

Possibili argomenti, esemplificativi e non esaustivi, possono essere:

- Telelavoro : applicazione norme contrattuali
- Part-time prima del pensionamento
- Agevolazioni di orari per il personale turnista over 55 anni
- Permessi retribuiti per inserimento dei figli nelle scuole dell'infanzia e per assistenza familiari

Risorse umane e politiche occupazionali

- Tempi certi nell'espletamento della ricerca di personale (mobilità orizzontale/verticale interna e reclutamento di personale dall'esterno)
- Prevedere un piano di incentivazioni all'esodo favorendo le uscite del personale più anziano per attivare una staffetta generazionale
- E' necessario rimuovere una vera e propria discriminazione non scritta ma praticata nei fatti, per cui ai figli o ai congiunti diretti dei dipendenti viene preclusa la possibilità di accesso al lavoro in Azienda (parental recruiting)
- È necessario sviluppare il mercato interno della mobilità del personale, anche infragruppo, superando il diritto di veto del dirigente, che vanifica gli strumenti attualmente a disposizione (knowledge up e job posting), finalizzati anche a incentivare la crescita e/o il "recupero professionale" delle risorse ad ogni livello d'inquadramento
- Mutamento mansioni orizzontali: le richieste del lavoratore di mutamento mansioni devono avere la priorità sul Job Posting ed entrambi (Mutamento Mansioni e Job Posting)

non devono essere oggetto di condizionamento della linea aziendale cui il lavoratore appartiene

- I Job Posting dovranno riportare la fascia di inquadramento, il livello e il profilo professionale. In particolare, questo strumento potrà servire per un'incentivazione, crescita e "recupero professionale" delle risorse che si trovano in sofferenza
- Si deve completare il percorso che consenta a tutto il personale di accedere alla intranet aziendale al fine di visionare le opportunità lavorative

Personale degli uffici – Sedi e DT (Impiegati e Quadri)

- Orientamento della formazione sostituendo il concetto di curriculum formativo con il concetto di competenza appresa attraverso la certificazione della stessa (Bilancio delle Competenze)
- Revisione della gestione della politica retributiva dei riconoscimenti economici attualmente subordinata alla decisionalità dei soli Responsabili, che svolgono oramai solo attività di orientamento e supervisione dei risultati riconducendosi, con riferimento all' MBO - quale strumento di monitoraggio adottato dall' azienda ai fini della ripartizione delle gratificazioni con tanto di tracciatura a livello informatico - a logiche perennemente e rigidamente circoscritte riguardo i beneficiari anziché adottare un' ottica meno gerarchica che prenda in atto la "valutazione" (ai fini dei riconoscimenti) dell' impegno e dei risultati di tutti i collaboratori afferenti ai diversi team di lavoro
- Verificare la situazione in essere relativa al personale in distacco in aziende del gruppo
- Definire un quadro normativo per le prestazioni fuori sede (estero)
- Per il personale "quadro" è necessaria una rivisitazione delle logiche legate all'indennità di funzione che permetta una sua rivalutazione e una riparametrazione delle forfetizzazioni dello straordinario, accanto ad incentivi e strumenti di utilizzo di Banca Ore a fini formativi devolvendo ad essa un plafond di ore finalizzate a tale scopo; parimenti occorre individuare forme incentivanti ed indennizzanti per i Quadri operativi; è necessario anche porre fine alla penalizzazione del Quadro sul fronte delle trasferte
- Al personale con incarichi interessati da una costante evoluzione normativa, parimenti alle responsabilità di natura civile e penale (RUP, Direzione Lavori), deve essere garantita piena autonomia funzionale in termini di mobilità (assegnazione mezzi per ispezione/sorveglianza cantieri), coperture assicurative aggiornate, formazione continua ed indennità funzionali coerenti

Personale operativo

Il personale operativo è quello che ha avuto un maggior carico di aumento di produttività e flessibilità organizzativa e quindi occorre fare una precisa disamina di tutti i settori operativi.

ESAZIONE

- Rivedere e valorizzare la figura dell'Esattore trasformandone il suo profilo professionale (Operatore di Stazione), mediante lo sviluppo delle attività svolte, anche al fine di trasformare il casello autostradale da mero luogo di riscossione del pedaggio a vero e proprio presidio del territorio e punto di riferimento e contatto per l'utenza
- Si ribadisce la imprescindibilità del presidio minimo 1-1-1 su tutte le Stazioni della rete
- Sono da rivedere i parametri attualmente utilizzati per la determinazione della produttività stabiliti con gli accordi del 2007/2009, che devono tenere debitamente conto di tutte le attività accessorie svolte dall'esattore
- Gestione degli orari di apertura delle piste manuali

IMPIANTI

- Il considerevole aumento e sviluppo delle attività presenti nel comparto attribuiscono allo stesso un ruolo sempre più fondamentale e strategico
- In primo luogo si ritiene indispensabile effettuare una verifica delle ricadute prodotte dalla sperimentazione dell'attuale progetto M2I e delle attività internalizzate con particolare riferimento alla manutenzione delle gallerie
- Il settore offre possibilità di ulteriore sviluppo occupazionale

MANUTENZIONE

- Vanno consolidate le attività attualmente svolte e va verificata la possibilità di individuare ulteriori attività internalizzabili con conseguente acquisizione di ulteriori quote di lavoro e, quindi, di nuova occupazione

VIABILITA'

- Si ribadisce la valenza di quanto stabilito dal Decreto Interministeriale del 4 marzo 2013 che disciplina le modalità operative del settore e pertanto va rivista nel suo complesso l'attuale organizzazione del lavoro, riaffermando la centralità delle attività di pattugliamento e gestione delle turbative del traffico, e ripristinando la presenza del doppio operatore in squadra
- Il processo di riorganizzazione del comparto non può prescindere dalla cessazione degli appalti attualmente in essere

PUNTO BLU

- Il Punto Blu deve continuare a rappresentare un punto di riferimento nel territorio per l'assistenza all'utenza e per lo sviluppo delle politiche commerciali
- E' fondamentale ridisegnare la rete dei Punti Blu, individuando un numero certo di presidi, con orari di apertura definiti e livelli di servizio adeguati e garantiti, avendo particolare attenzione sia alla collocazione territoriale, sia alla densità di domanda di assistenza, ridefinendo di conseguenza un organico strutturale che ricomprenda anche un uso del bacino esattoriale al quale garantire continuità operativa e aggiornamento formativo

CONTACT CENTER

- Alla luce degli ottimi riscontri forniti in termini di servizio all'utenza, nonché nell'ambito delle prospettive offerte dallo sviluppo delle forme di pagamento elettronico, rappresenta un punto fondamentale nel rapporto tra la Società e gli utenti anche non autostradali
- Tale struttura, opportunamente potenziata nei suoi livelli di organico e di servizio, potrebbe consentire di implementare le attività svolte, offrendo ulteriori opportunità occupazionali e professionali

CENTRO RADIO INFORMATIVO

- A seguito delle accresciute responsabilità derivanti dallo svolgimento delle attività di gestione degli eventi, anche in relazione all'adozione, in numerose gallerie, delle tecnologie conformi con quanto previsto dal Dlgs 264/2006, si chiedono adeguati percorsi formativi e di conoscenza delle infrastrutture, la valutazione sulla necessità di adottare le opportune coperture assicurative e, infine la verifica dei livelli di servizio e, conseguentemente, degli organici

Internalizzazioni

Verifica delle attività ad oggi internalizzate al fine di garantire il mantenimento delle stesse all'interno dell'Azienda e prevederne ulteriori implementazioni finalizzate a dare stabilità e sviluppo occupazionale.

Per questa esigenza potrebbero essere acquisite le risorse esterne attualmente impegnate negli appalti, come contributo di conoscenza, efficienza, redditività e qualità.

Formazione

La Formazione è strumento essenziale per la crescita professionale e la valorizzazione delle competenze. Confermiamo la valenza e il ruolo del Comitato Nazionale di Pilotaggio, che in base alle determinazioni della contrattazione di 2° livello, potrà predisporre interventi formativi specifici.

Sicurezza e salute

Per elevare la cultura della prevenzione sui luoghi di lavoro è indispensabile realizzare una campagna formativa/informativa sui Mancati Infortuni.

Risulta fondamentale porre maggiore attenzione alle crescenti problematiche emerse tra i lavoratori legate allo stress lavoro correlato sulle quali necessita un puntuale intervento e una nuova e diversa indagine da parte aziendale per la valutazione dei rischi.

Per i comparti operativi vanno costantemente aggiornate e migliorate le condizioni di sicurezza degli addetti attraverso la dotazione di mezzi e vestiario adeguati, nonché il rispetto delle norme vigenti, l'adozione di idonee procedure e di adeguati percorsi formativi. E' necessario riattivare le Commissioni Tecniche specifiche (es: automezzi).

La costante e progressiva politica aziendale di questi anni finalizzata a ridurre in maniera progressiva e significativa i costi relativi ai servizi in appalto (pulizie ambienti di lavoro, mensa ecc.) ha determinato un peggioramento complessivo delle condizioni igienico/sanitarie sui luoghi di lavoro.

Polizze assicurative

- Verifica delle polizze assicurative attualmente in essere
- Riapertura dei termini di iscrizione dei familiari per la polizza sanitaria
- Va prevista la riconsiderazione e l'adeguamento delle coperture assicurative ed in particolare di quelle relative al personale che lavora fuori sede; in questo contesto va garantita la copertura con una polizza Kasco, priva di franchigie, per il dipendente che utilizza il proprio veicolo per recarsi in trasferta

Parte economica

Definizione di un meccanismo utile a definire il premio di produzione per il triennio 2018-2020 che apprezzi adeguatamente i risultati economici conseguiti dall'Azienda e il contributo fornito dal fattore lavoro.

Per quanto attiene la retribuzione differita si chiede:

- Estensione PEP al personale MCR
- Riconoscimento a tutti i dipendenti dell'agevolazione RPL
- Eliminare le differenze retributive tra FT orario e il restante personale turnista
- Revisione del sistema dei "fringe benefit" (Viacard/telepass dipendenti e Buoni pedaggio familiari)