

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 07 marzo 2023, si sono incontrati:

- la Società Tangenziale di Napoli S.p.A,
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali FILT-CGIL, FIT-CISL, ULTRASPORTI, UGL VIABILITA' E LOGISTICA e SLA-CISAL

PREMESSA

Le parti, nel proseguire il confronto partecipativo e costruttivo, hanno condiviso la necessità di individuare soluzioni strutturali e gestionali che supportino i lavori intrapresi per il piano di ammodernamento della infrastruttura e, al tempo stesso, rafforzino e garantiscano gli standard di servizio e di sicurezza.

In quest'ottica, le parti condividono l'opportunità di implementare un piano di automazione che prevede l'installazione di n. 8 casse automatiche nel triennio 2023/2025 come di seguito rappresentato.

Anno 2023

1. Stazione Vomero Varco U54: da cassa Manuale a cassa Trimodale
2. Stazione Fuorigrotta Varco U42: da cassa Manuale a cassa Trimodale
3. Stazione Capodichino Varco U21: da cassa Manuale a cassa Trimodale

Anno 2024

4. Stazione Astroni Varco U24: da cassa Manuale a cassa Trimodale.
5. Stazione Astroni Varco O43: da cassa manuale a cassa Trimodale

Anno 2025

6. Stazione Fuorigrotta Varco O62: da cassa Manuale a cassa Trimodale
7. Stazione Capodichino Varco U28: da cassa Manuale a cassa Trimodale
8. Stazione Astroni Varco U22: da cassa Manuale Boa a cassa Trimodale

Entro gennaio 2025, le parti, fermo restando l'impegno all'implementazione delle 8 casse secondo la pianificazione come sopra condivisa, si incontreranno per monitorare, l'andamento del traffico, degli organici di esazione e di come questi impattano sui livelli e qualità di servizio e procedere alla costituzione della 6^a squadra per la gestione finanziaria delle casse.

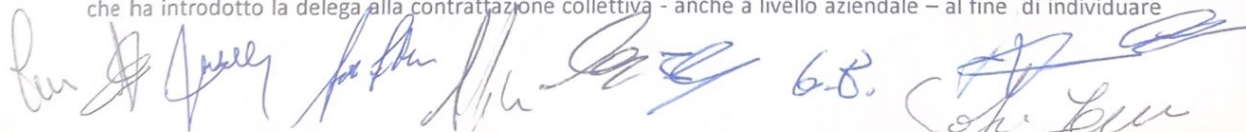
Al fine di accompagnare questo processo di ammodernamento che vedranno coinvolte le maggiori opere d'arte presenti sull'intera tratta autostradale almeno fino a tutto il 2025, la Società e le OOSLL concordano sull'opportunità di attivare un piano di assunzioni a tempo determinato attingendo dal bacino degli stagionali con maggiore anzianità aziendale da inserire nell'organico esattoriale.

Il predetto piano prevede, quindi, l'assunzione di un totale di n 13 (tredici) risorse collocate all'interno del bacino degli stagionali con anzianità aziendale dal 2010 al 2016 con contratto a tempo determinato fino ad un massimo di mesi 23 ed impiego part time verticale 880H secondo il seguente calendario:

- I. N° 7 (sette) unità con decorrenza 11.03.2023
- II. N° 6 (sei) unità con decorrenza 22.03.2023

Ai fini del computo della durata massima dei contratti a termine non si terrà conto dei periodi in cui le medesime unità verranno impiegate per attività stagionali ai sensi dell'art 2 del ccnl di riferimento.

Le parti, per quanto sopra, in virtù dell'art 41-bis del DL 73/2021 (Sostegni-bis) convertito da L. n. 106/2021, che ha introdotto la delega alla contrattazione collettiva - anche a livello aziendale - al fine di individuare



causali per la stipula di contratti a termine oltre i 12 mesi, ma non oltre i 24 mesi complessivi, aggiuntive rispetto alla previsione dell'art. 19 del Dlgs 81/2015, hanno condiviso di individuare come "specifiche esigenze" - in funzione delle quali possono essere effettuati rinnovi / proroghe di contratti a termine - la seguente causale: "accompagnare il piano di automazione e il piano di potenziamento ed ammodernamento dell'intera tratta al fine di assicurare un livello di servizio coerente con le contingenti esigenze di viabilità e traffico"

L'Azienda, su richiesta delle OOSSLL, fermo restando la ricorribilità dei contratti a termine come sopra specificato, qualora si dovessero verificare uscite a vario titolo dal comparto esattoriale, si impegna - fino al 31.12.2024 - alla stabilizzazione delle sole unità CTD già in servizio sulla base del presente accordo, secondo il seguente automatismo di turn over: per ogni 2 full time esattori in uscita vi saranno 3 trasformazioni (1/1 - 1/2) a tempo indeterminato con impiego part time (verticale) 880H.

L'Azienda, ai fini della stabilizzazione, si riserva la possibilità di attingere dalle unità assunte a tempo determinato per la copertura di eventuali posizioni all'interno dell'Esercizio ai sensi dell'art 2 comma 12 del ccnl di riferimento.

Coerentemente con l'evoluzione del comparto esattoriale ed in linea con quanto già avviato nel corso dell'anno 2022 le parti concordano sull'importanza del processo evolutivo della figura professionale dell'esattore nella nuova figura dell'operatore di stazione con il coinvolgimento di tutto il personale nel percorso formativo necessario all'acquisizione delle competenze tecnico specialistiche del ruolo di EOS.

A tal fine, le parti condividono sull'opportunità di seguire, in termini di priorità dell'intervento formativo, i seguenti criteri di individuazione:

- I. neo assunti nel comparto
- II. età anagrafica under 60
- III. volontarietà per gli over 60.

A tutto il personale inquadrato come EOS che avrà completato il percorso formativo e abilitativo, l'azienda riconoscerà il parametro retributivo 155, in sostituzione dell'indennità prevista dall'accordo sottoscritto in data 17 dicembre 2018.

Al fine di favorire l'occupazione stabile in azienda, anche in termini di sostenibilità complessiva, le parti condividono di intervenire in maniera strutturale su due istituti retributivi - il c.d. "premio di produttività mensile" ed il "premio esazione pedaggi", istituiti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore e quantificati a livello di singola azienda.

Pertanto a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, a tutto il personale neoassunto dalla società i due istituti retributivi sopra ricordati verranno erogati secondo le seguenti modalità:

A	221,54 €
A1	193,69 €
B	173,78 €
B1	154,60 €
C	140,00 €
C1	129,33 €
D	117,94 €

Premio esazione Pedaggi: euro 5,00 al mese in misura fissa.

POLITICHE DEGLI ORGANICI

Le parti hanno condiviso la necessità di procedere alla trasformazione, nel corso dell'anno 2023, di n. 4 unità part time a 6 ore a tempo pieno individuate tra quelle già in forza alla data della sottoscrizione del presente verbale di accordo.

Parallelamente la Società conferma la politica di incentivazione all'esodo anche per l'anno 2023 secondo le opportunità che si potranno creare in funzione dello scenario in materia pensionistica a livello nazionale.



FERIE RESIDUE

Le Parti hanno condiviso le criticità emerse in ordine alla situazione dei residui ferie precedentemente indicati dalla Direzione Aziendale e, per meglio assicurare una razionale gestione dell'istituto, confermano l'impegno re Ciproco a proseguire il percorso teso all'abbattimento del monte ore pregresso.

Pertanto, ai sensi dell'art. 29, co. 8, 9 e 10, tutto il Personale dovrà programmare nel sistema informatico ESS, l'intera spettanza del 2023 con particolare riferimento a quanto previsto dallo stesso CCNL in merito al periodo estivo (giugno – settembre). Tale pianificazione dovrà essere ultimata entro il 21.03.2023.

CHIUSURE COLLETTIVE

Le parti dopo approfondito confronto e sulla scia di quanto applicato anche nell'anno 2022, concordano sul seguente calendario:

- a) le intere giornate dell'11 aprile, del 24 aprile, del 21 luglio, del 28 luglio, del 4 agosto, del 16 agosto, del 17 agosto, del 18 agosto, del 18 settembre dell'anno 2023.
- b) le chiusure del 14 agosto e del 22 dicembre 2023, verranno utilizzate le 4 ore di prestazione lavorativa previste dall'art. 15 co. 9 del vigente CCNL; conseguentemente le giornate del 2 novembre e del 29 dicembre 2023 saranno interamente lavorative.

Per tali chiusure collettive, verranno utilizzate, in via prioritaria, le spettanze ferie e, in subordine, la banca ore ed i permessi contrattuali (CU).

Per il solo personale con spettanza ferie pari a 20 giorni e che non abbia residui ferie di anni precedenti, nonché il personale part-time con orario superiore alle 4 ore giornaliere che non abbia sempre residui di anni precedenti, sarà data la possibilità, esclusivamente in tali fattispecie e per l'anno 2023, di usufruire, qualora le spettanze ferie e/o altri permessi contrattuali di qualsiasi natura siano esauriti, di permessi con recupero fino ad un massimo di 8 ore consecutive.

Sempre per il solo anno 2023, ferme restando le attuali regole che disciplinano i "Permessi con recupero" e "Recuperi" si conviene che i recuperi possano essere effettuati con un massimo di + 8 ore.

Per il Personale part-time i permessi derivanti dal CCNL relativi alle mezze giornate, saranno utilizzati per coprire le chiusure del 14 agosto e del 22 dicembre 2023.

MONITORAGGIO E CONTROLLO DELL'EFFETTIVA FRUIZIONE

Consapevoli dell'importanza, in termini di costo, che lo smaltimento delle ferie determina, Le Parti, a seguito del presente accordo, condividono la necessità di predeterminare un incontro nel mese di maggio 2023 per verificare l'effettiva pianificazione/fruizione delle giornate di ferie.

Un secondo incontro verrà effettuato entro il mese di settembre.

Nell'ambito della pianificazione e dell'effettiva fruizione delle giornate di ferie, le Parti ritengono che le Linee debbano svolgere un ruolo essenziale per il raggiungimento degli obiettivi comuni in relazione alla natura dell'istituto delle ferie nel rispetto delle normative vigenti.

La Direzione Aziendale comunica che, a partire da ottobre 2023, nel caso in cui vengano rilevate delle anomalie rispetto alla pianificazione/fruizione delle giornate di ferie, verranno adottate iniziative individuali al fine di realizzare gli obiettivi di smaltimento e fruizione delle ferie 2023 secondo quanto definito dal presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto

La Direzione aziendale

Le Organizzazioni Sindacali

