

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 aprile 2026 si sono incontrate:

- la Società Autostrade per l'Italia, rappresentata da Antonio Cavallera, Mario Basile, Marco Micaroni, Roberto Marra
- le Segreterie Nazionali di FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL e UGL VL, rappresentate da Elisa Gigliarelli, Cristiano Tardioli, Giulia Grandi, Arcangelo Losavio, Paolo Collini, Roberto Moroni, Mario Germani, Barbara Mastroeni, congiuntamente alle strutture territoriali e alle RSA

PREMESSE GENERALI

A seguito di una prima fase di applicazione dell'Accordo nazionale del 5 dicembre 2024, caratterizzata da elementi di complessità derivanti dal contesto economico e industriale – legato in particolare all'approvazione definitiva del Piano Economico Finanziario (PEF) – e dall'evoluzione dei modelli organizzativi, le Parti, ribadendo il reciproco impegno a darne piena e completa applicazione, convengono sulla necessità di riattivare un confronto strutturato e continuativo volto a verificarne lo stato di attuazione complessivo e analizzarne gli effetti concreti.

In tale prospettiva, le Parti riconoscono che il dialogo costruttivo, la condivisione delle informazioni e la flessibilità operativa costituiscono strumenti fondamentali per garantire un'applicazione coerente ed efficace degli impegni assunti, nonché per prevenire criticità interpretative o operative che possano sorgere nel corso del tempo. La ripresa del confronto, pertanto, si inserisce in una logica di responsabilità reciproca e di attenzione da un lato alle ricadute positive in termini sia di condizioni di lavoro, sia occupazionali e, dall'altro, agli equilibri complessivi dell'organizzazione del lavoro.

Le Parti, inoltre, ribadiscono la volontà comune di consolidare un sistema di relazioni industriali fondato su un modello che poggia sui principi di condivisione e trasparenza, valorizzando il confronto quale strumento per accompagnare i processi di trasformazione aziendale.

In questo quadro, la presente intesa si pone quale momento di rilancio del confronto tra le Parti, finalizzato non solo alla piena e completa attuazione del sopracitato Accordo, ma anche alla definizione di un metodo di lavoro condiviso, capace di affrontare con tempestività ed efficacia le sfide future.

Ciò premesso, nell'ambito dell'incontro le Parti hanno congiuntamente affrontato ed esaminato lo stato di avanzamento dei vari punti ancora in fase di realizzazione dell'Accordo del 5 dicembre 2024 e quali di questi devono essere ancora attuati.

La Direzione Aziendale ha rappresentato il quadro complesso che ha caratterizzato e caratterizzerà, anche per il 2026, l'applicazione complessiva dell'Accordo, evidenziando in particolare i fattori esogeni legati all'approvazione del PEF. Al contempo, ha ribadito la volontà di dare piena continuità agli impegni assunti.

All'esito della discussione, le Parti hanno convenuto sull'opportunità di procedere alla definizione del presente Accordo, finalizzato a regolamentare l'applicazione degli impegni reciprocamente presi per l'anno 2026, come di seguito descritto.



ESAZIONE

Con riferimento al comparto Esazione, le OO.SS., fermo rimanendo quanto definito con l'Accordo del 5 dicembre 2024, che si richiama e si riconferma integralmente, hanno evidenziato la necessità di effettuare un confronto approfondito in merito alla nuova organizzazione del lavoro, rimarcando l'importanza di chiarire una serie di aspetti legati alle modalità organizzative e gestionali delle attività svolte quotidianamente dal personale esattoriale, in relazione alle criticità segnalate dalle OO.SS. nella loro nota del 19 dicembre 2025.

Le Parti, ritenendo prioritario approfondire le tematiche sopracitate, hanno concordato di incontrarsi in data 6 maggio 2026 per verificare quanto realizzato e quanto dovrà essere realizzato in termini di:

- investimenti relativi all'installazione di piste TE remotizzate, agli impianti di videosorveglianza/allarmi e controllo accessi, ai videowall/postazioni MCR, ai corpi sbarre/sbarre, alla sostituzione delle vecchie casse e a tutti gli interventi utili al raggiungimento del grado di efficienza degli automatismi indispensabile al funzionamento del sistema nel suo complesso;
- formazione del personale con il completamento del progetto "reskilling" del personale esattoriale, del piano di addestramento per la gestione dell'attività di svuotamento casse da parte degli Esattori/EOS e del percorso formativo relativo agli interventi sugli impianti di Stazione e sulle casse automatiche da parte del Supporto Logistico all'Esazione;
- interventi procedurali, gestionali e organizzativi, anche in relazione alle modalità di gestione delle casse automatiche.

Nell'ottica di supportare le implementazioni sopradescritte nel corso del 2026, le Parti hanno convenuto che, fino al 31 dicembre 2026, a parziale modifica di quanto concordato con l'Accordo del 5 dicembre 2024, l'organico del personale esattoriale resterà quello previsto alla data del 31 dicembre 2025 (900 FTE).

Al fine di garantire il mantenimento dell'organico sopraindicato, in caso di fuoriuscita del personale esattoriale, sia per quiescenza che per ricollocazione in altri comparti, si procederà all'utilizzo degli strumenti contrattualmente previsti secondo il seguente ordine:

- incremento strutturale delle prestazioni minime dei part-time e/o la trasformazione dei part-time "ciclici";
- eventuali trasformazioni orarie da part-time a FTH.

Tali interventi, laddove necessari e legati all'attuale fase di sperimentazione del nuovo modello organizzativo del comparto Esazione, saranno oggetto di definizione a livello di singola Unità Produttiva, con cadenza trimestrale, per tutto il 2026.

Inoltre, in suddetto contesto, saranno attivati eventuali contratti a tempo determinato.

La Direzione Aziendale ha altresì confermato, fino al 31 dicembre 2026, il piano di incentivazione all'esodo per il personale esattoriale, secondo i criteri e gli importi definiti con l'Accordo nazionale del 5 dicembre 2024.



AL



POLITICA DEGLI ORGANICI

Quale effetto positivo dell'implementazione dei modelli organizzativi dei settori Esercizio e Impianti, così come definiti con l'Accordo del 5 dicembre 2024, la Direzione Aziendale ha confermato che il numero di assunzioni aggiuntive previste nel succitato Accordo, pari a 80 FTE, resta invariato.

Tenuto conto della variabile esogena rappresentata in premessa, una quota parte pari a 20 FTE verrà concretamente realizzata entro il primo trimestre del 2027.

Rispetto all'allocazione di tali inserimenti, con l'Accordo del 17 luglio 2025 era già stata definita l'assegnazione dei primi 30 FTE al comparto Esercizio, i cui inserimenti verranno conseguentemente completati entro il 30 giugno 2026.

Entro il mese di maggio 2026, fermo restando quanto definito nei capoversi precedenti, le Parti si incontreranno per definire i settori in cui verranno allocate le restanti assunzioni, la distribuzione tra i vari Tronchi e le relative tempistiche di inserimento, in coerenza con i tempi previsti dall'accordo del 5 dicembre 2024.

A valle dei confronti in atto (o già svolti) nelle nove Direzioni di Tronco in merito agli organici dei settori operativi degli Impianti e dell'Esercizio, l'azienda fornirà alle Segreterie Nazionali uno schema riepilogativo degli "organici tecnici" suddiviso per DDTT.

L'azienda si impegna a velocizzare sia i tempi di selezione del personale (interno ed esterno), sia gli adempimenti finalizzati al reclutamento di personale esterno.

Entro il mese di maggio 2026 verranno attivati i due tavoli di confronto specifici su Impianti ed Esercizio, in relazione sia ai nuovi modelli organizzativi prospettati dall'azienda, sia alla definizione delle attività di MOR e relative modalità di svolgimento delle stesse.

Parallelamente all'evoluzione del nuovo modello organizzativo del servizio manutenzione, è stata avviata l'internalizzazione di alcune attività manutentive in Giovia, tra cui la pulizia delle aree di parcheggio presenti sul sedime autostradale. Tale attività è stata presa in carico nel corso del 2025 secondo un cronoprogramma che prevede il coinvolgimento progressivo di tutti i Tronchi e che si concluderà nel 2027.

È in fase di valutazione, inoltre, la gestione delle pulizie degli uffici della sede di Roma.

Tale processo di internalizzazione proseguirà in arco piano industriale di Giovia, con effetti positivi sulla politica degli organici, che beneficeranno degli inserimenti già previsti con l'Accordo del 5 dicembre 2024.

NUOVA ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E PERMESSI

Le Parti, successivamente, hanno affrontato la tematica della riduzione dell'orario di lavoro.

In continuità con le modalità operative definite per l'anno 2025, le Parti hanno concordato, nelle more degli ulteriori approfondimenti tecnici propedeutici all'implementazione del nuovo modello di organizzazione dell'orario di lavoro, in via sperimentale con esclusivo riferimento all'anno 2026, di attribuire a tutti i dipendenti, turnisti e non turnisti di ogni Unità Produttiva, una spettanza di permessi aggiuntivi.

In particolare, per il personale non turnista delle due Direzioni Generali di Roma e di Firenze, saranno previste 5,5 giornate di chiusura collettiva, a carico aziendale, ricadenti nelle seguenti date:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'AL' in the center, and several other signatures on the right.

- 1° giugno
- 26 giugno
- 30 giugno
- 31 luglio
- 7 dicembre
- 31 dicembre (mezza giornata ai sensi dell'art. 71, comma 9 CCNL)

Qualora, per ragioni tecnico-organizzative su espressa richiesta della linea e su validazione da parte della Direzione Human Capital & Organization, il dipendente non potrà usufruire delle chiusure collettive – e sarà quindi chiamato a prestare effettivamente servizio nella sua sede di lavoro – avrà comunque diritto alle ore di permesso spettanti e non fruite.

Inoltre, per il 2026, il personale non turnista delle due Direzioni Generali di Roma e di Firenze effettuerà un massimo di ulteriori 7,5 giornate di chiusura collettiva, che saranno oggetto di confronto a livello di Unità Produttiva, secondo le consuete modalità, utilizzando un massimo di 6 giornate di spettanze individuali, tenendo in considerazione le 3 ½ giornate previste ai sensi dell'art. 71, comma 9 del CCNL.

Per il personale non turnista e turnista dei Tronchi e per il personale turnista delle due Direzioni Generali, saranno introdotte, a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, n. 44 ore aggiuntive di permesso che confluiranno nella Banca Ore e che, in termini di modalità di fruizione, seguiranno quanto previsto dall'art. 69, comma 9 CCNL.

La fruizione dei permessi di cui sopra, indipendentemente dalla modalità utilizzata, non comporterà alcuna decurtazione degli istituti economici di primo e secondo livello.

Le Parti, nel confermare quanto previsto in materia nell'Accordo del 5 dicembre 2024, richiamando le clausole di inscindibilità contenute nel medesimo Accordo, si incontreranno entro l'ultimo trimestre del 2026 per le future determinazioni volte a portare a regime l'istituto della riduzione dell'orario di lavoro.

Nell'ambito dell'incontro è stato condiviso un aggiornamento sull'andamento della fruizione, nell'anno 2025, dei nuovi permessi disciplinati dall'Accordo del 5 dicembre 2024.

Le Parti hanno chiarito le modalità di gestione del permesso per dismenorrea (primaria e secondaria), precisando che, ai fini della fruizione, è necessario presentare al medico competente esclusivamente un certificato medico che accerti la causale, con validità annuale, a giustificazione dell'assenza.

Le Parti, inoltre, nel ribadire l'importanza delle iniziative a sostegno della genitorialità, hanno confermato anche per l'anno 2026 l'integrazione dell'indennità erogata dall'INPS in relazione al congedo parentale, secondo le modalità definite con l'Accordo nazionale del 6 marzo 2025.

Le Parti, infine, come già previsto con l'Accordo del 5 dicembre 2024, hanno convenuto di implementare il "Testo Unico del Contratto Integrativo e del Welfare Aziendale", con l'obiettivo di razionalizzare e rendere facilmente accessibile alle lavoratrici e ai lavoratori tutte le misure esistenti previste dalla contrattazione aziendale di 2° livello e dal sistema di welfare aziendale. In tale ambito, verranno definitivamente chiarite anche le due code del II livello inerenti, nello specifico, alla franchigia Telepass e alla regolamentazione del Raggiungimento del Posto di Lavoro.

MA
RM

Le Parti si incontreranno in data 28 aprile 2026 per la consuntivazione del Premio di Produttività 2025 (erogazione 2026) e la definizione degli indicatori, dei criteri di erogazione e degli importi del futuro Premio di Produttività (a partire dall'erogazione 2027).

Roma, 16 aprile 2026

La Direzione Aziendale

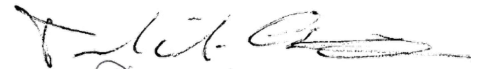


H. P. L.

Mason

Robt. Mason

Le OO.SS.LL.



Quaranta

Onofrio Lazzari

