

## ACCORDO QUADRO

Il giorno 25 luglio 2024, presso gli uffici di AMPLIA Infrastructures S.p.A. (di seguito AMPLIA), in Roma, Via Giulio Vincenzo Bona, 95/101, si sono incontrate le Parti seguenti:

### per AMPLIA:

Mario Basile, Lavinia Morrico e Marco Spagnuolo supportati per l'occasione da Italo Menegola e Alberto Di Bartolomeo, per discutere le tematiche di rinnovo degli scaduti Accordi Quadro aziendali applicati alle Unità Operative della Manutenzione.

### per le OO.SS.

FILLEA - CGIL Segreteria Nazionale, Ezio Giorgi e Gaetano Nigro, e Segreterie Territoriali; FILCA - CISL Segreteria Nazionale, Barbara Cerutti, e Segreterie Territoriali e FENEAL - UIL Segreteria Nazionale, Stefano Costa e Angelo Spampinato, e Segreterie Territoriali.

RSU/RSA aziendali, in carica presso tutte le Unità Operative della Manutenzione e Sede di AMPLIA

### PREMESSO CHE:

- a) In data 22 settembre 2022 a seguito dell'Assemblea dei Soci veniva modificata la denominazione sociale da Pavimental S.p.A. in Amplia Infrastructures S.p.A.;
- b) alla data odierna risultano scaduti e in regime di proroga i seguenti Accordi Quadro:
  - Accordo Quadro del 14.12.2010;
  - Accordo Quadro sul Lavoro Notturno del 14.12.2010;
  - Il Sistema Premiale per la Manutenzione e Sede del 14.12.2010;
- c) ad oggi ricorrono le condizioni per procedere alla ridefinizione normativa ed economica delle partite e istituti disciplinati nei surricordati accordi nonché per il perfezionamento di intese sulle fattispecie proprie del rinnovato contesto contrattuale, normativo e aziendale;
- d) in primis, ci si riferisce al perfezionamento dell'Accordo Quadro di affidamento in appalto delle attività manutentive da parte di Autostrade per l'Italia - ASPI a AMPLIA 2024-2028, condizione questa ritenuta dalle Parti indispensabile per la stesura di qualsivoglia accordo integrativo aziendale;
- e) Nei precedenti incontri AMPLIA ha sottoposto all'attenzione delle OO.SS. i valori di produzione e gli obiettivi prefissati ed attesi per il prossimo anno, per le cui ulteriori attività si rinvia alla SEZIONE I - "INFORMATIVE";
- f) AMPLIA ha, peraltro, confermato l'obiettivo di proteggere gli assets del core business manutentivo, con espresso riferimento alle risorse umane e agli impianti di produzione del conglomerato bituminoso, punti di forza su cui si è consolidata nel tempo la connotazione di partner strategico riconosciuta dalla controllante ASPI;
- g) A fronte di tali evidenze e obiettivi, AMPLIA si dovrà impegnare a realizzare, un investimento volto all'efficientamento quali-quantitativo delle risorse umane e dei beni assegnati alla produzione manutentiva;
- h) Nello specifico in un'ottica di potenziamento ed efficientamento delle U.O. di Manutenzione, AMPLIA ha manifestato la volontà di procedere ad una riorganizzazione territoriale delle

squadre di manutenzione anche attraverso l'assunzione di alcune figure junior distribuite nelle diverse U.O. con lo scopo di affiancare le professionalità senior per acquisire le competenze necessarie in modo tale da sostituire il personale in uscita maturati i requisiti pensionistici;

- i) E' volontà dell'azienda utilizzare le competenze delle professionalità senior al fine di agevolare i percorsi formativi delle nuove generazioni anche attraverso l'Amplia Accademy;
- j) per la regolamentazione normativa ed economica di tutti i temi di cui agli accordi scaduti, le Parti concordano sull'opportunità di redigere un testo unico, integrato dai documenti esplicativi e di dettaglio per la disciplina dei singoli sistemi (premie e trattamenti economici);
- k) Le Parti intendono gestire, per la vigenza del presente Accordo, i fattori di cambiamento e innovazione legati ai forti investimenti sulla rete autostradale così come più volte esplicitati da Aspi, per il lavoro e i lavoratori della manutenzione, ricercando la massima condivisione consentita dal bilanciamento degli interessi di cui sono rispettivamente portatrici;
- l) La comprovata e pluriennale correttezza del sistema di Relazioni Industriali è valore riconosciuto tra le Parti, su cui improntare anche la presente regolamentazione delle partite normative ed economiche integrative aziendali nonché dei relativi principi informativi di seguito sinteticamente riportati:
- efficiente utilizzo delle risorse;
  - crescita professionale e mirata formazione dei lavoratori;
  - massima attenzione alla tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in sintonia sia con il Protocollo di Sicurezza Integrato di Filiera di Aspi (02.03.2022), sia con il Protocollo Sicurezza Amplia (28.04.2023);
  - impegno per la salvaguardia ambientale;
  - innalzamento dei livelli di qualità dell'impresa e della qualità del lavoro;
  - l'innalzamento dei margini di redditività e la correlata incentivazione ai meriti dei lavoratori;
  - il dialogo e confronto con i singoli territori e le loro rappresentanze sindacali per le tematiche di competenza;
- m) Amplia ha preso atto delle istanze più volte formulate dalle OO.SS. per l'aggiornamento dell'Accordo quadro del settore Manutenzioni
- n) Il testo unico è composto, oltre che dalle presenti *PREMESSE*, dalle seguenti due *SEZIONI*:  
*1° SEZ. - INFORMATIVE SULLE TEMATICHE AZIENDALI: ANNI PREGRESSI E PREVISIONI; 2° SEZ. - PATTUZIONI e ALLEGATI*

### **1° SEZIONE - INFORMATIVE SULLE TEMATICHE AZIENDALI: PREVISIONI.**

- È previsto per il corrente anno un valore di produzione di circa 110 Milioni, tale importo è previsto annualmente anche per il quadriennio oggetto del Contratto Quadro di ASPI;
- Sono previsti investimenti finalizzati: a) alla sostituzione dell'impianto produttivo di Bologna; b) acquisizione nuovi mezzi d'opera tra cui finitrici e frese con nuovi sistemi di geolocalizzazione (GPS) e sistemi di sicurezza (allert);
- è prevista l'implementazione delle Manutenzioni all'interno delle DT1 di Genova e DT9 Udine;

- in relazione alle DT1 di Genova sono previste per il 2024 lavorazioni che riattiveranno la squadra di Genova;

- **Politica ambientale**

L'ultimo anno ha visto la società fortemente impegnata nell'attuazione della politica ambientale, ponendola come fattore di primaria importanza della propria attività di produzione e stesa del conglomerato bituminoso.

Si sono effettuati significativi investimenti che hanno consentito il raggiungimento dei requisiti per il conseguimento della certificazione ambientale ISO 14001:2015 per i seguenti Unità Operative:

- U.O. Roma;
- U.O. Ortona;
- U.O. Rimini;
- U.O. Trezzo Sull'Adda;
- U.O. Zola Predosa;
- U.O. Uboldo;
- U.O. Pontenure;
- U.O. Andria;
- U.O. Magliana Sabina;
- U.O. Anagni;
- U.O. Loreto;
- U.O. Marcianise;
- U.O. Arezzo

Per quanto attiene agli impianti di produzione del conglomerato bituminoso, sono note le problematiche ambientali vissute dall'impianto di Ortona in attesa ancora delle relative autorizzazioni per avviare l'impianto.

Una volta ottenuta l'autorizzazione all'avvio saranno necessarie opere di adeguamento e ammodernamento dell'impianto stesso, previa messa in opera.

- **Gestione della Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro.**

L'azienda ha posto e continua a porre la massima attenzione sul tema della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Nell'anno 2022 l'ente aziendale Sicurezza e Ambiente e il Servizio di Prevenzione e Protezione hanno provveduto a:

- Rinnovare ed implementare il DVR Manutenzione Pavimentazioni Autostradali in data 01/08/2022;

- Definito un sistema di audit interno in materia di sicurezza, i cui compiti di verifica interessano tutte le attività lavorative aziendali;
- Acquisita la certificazione del Sistema di Gestione della Sicurezza in Azienda (ISO 45001:2018). Risultano certificate complessivamente le seguenti U.O.:
- Sede di Roma
- U.O. Ortona
- U.O. Rimini
- U.O. Trezzo Sull'Adda;
- U.O. Zola Predosa;
- U.O. Uboldo;
- U.O. Pontenure;
- U.O. Andria;
- U.O. Magliano Sabina;
- U.O. Anagni;
- U.O. Loreto;
- U.O. Marcianise;
- U.O. Arezzo

Nell'anno 2023 (28.04.2023) è stato siglato il Protocollo sulla Sicurezza mirato alla promozione dei principi-cardine legati alla salute e sicurezza dei lavoratori e alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con il predetto Accordo le Parti si sono impegnate a mettere in campo una serie di iniziative innovative e ad adottare buone pratiche a supporto della sicurezza sul lavoro, che vedrà il coinvolgimento di tutti soggetti interessati a partire dagli RLS aziendali.

Inoltre -in linea con la politica di Gruppo volta a contribuire all'obiettivo «Zero Incidenti» - sono state introdotte le seguenti iniziative:

- «**Safety Walk**»: visite periodiche presso i cantieri finalizzate a verificare gli aspetti legali legati alla Salute e Sicurezza sul Lavoro mediante il confronto con i lavoratori e con i dipendenti delle ditte subappaltatrici, con gli RLS aziendali. Monitoraggio effettiva attuazione delle azioni intraprese ed eventuale individuazione delle azioni da intraprendere ove necessario;
- «**Safety Meeting**» brevi incontri settimanali in cui viene discusso un tema correlato alla Salute e Sicurezza sul Lavoro relativo alle attività lavorative dei giorni precedenti o alle attività lavorative che riguarderanno le giornate successive;
- «**Safety Moment**» incontri che si tengono ad inizio del turno con le maestranze in cui vengono riassunti i rischi e le misure da adottare;
- «**Progetto COS**» (Controllo Operativo Sicurezza): risorse a riporto dei preposti, i quali verificano quotidianamente il rispetto della normativa in tema salute sicurezza, monitorano e comunicano le eventuali situazioni di difformità e riportano al preposto.
- «**Stop Work Authority**»: ciascun lavoratore/lavoratrice di poter interrompere il lavoro se ritiene che non siano rispettate le misure di sicurezza e che ci possano essere rischi concreti, per sé o per altri, di incorrere in incidenti, infortuni o malattie professionali

Riepilogando, nel corso del 2023 nel settore della Manutenzione sono stati effettuati un totale di:

- N° 46 Safety Walk;
- N° 213 Safety Meeting;
- "Progetto Cos" adibite 2 risorse.

È, altresì, proseguita l'opera di formazione dei lavoratori, in parte svolta internamente ed in parte assolta con l'ausilio di Organismi bilaterali ed esterni, finalizzata sia all'assolvimento degli obblighi di legge sia all'aggiornamento ed all'approfondimento delle conoscenze in materia.

#### • Subappalti

Le lavorazioni nell'ambito della manutenzione vengono svolte attualmente dal personale AMPLIA, in rari casi la Società ricorre alle ditte subappaltatrici, con un impatto di circa il 20% connesso con le fasi di massima produzione.

Laddove la Società dovesse ricorrere al subappalto si ribadisce la rigorosa conformità alle prescrizioni quali-quantitative di legge negli affidamenti in subappalto nonché alle inerenti procedure di controllo disposte dalla Committente ASPI.

La Società, giusta previsione di cui al Protocollo di Sicurezza del 28 aprile 2023, assicura condizioni di sicurezza e di legalità nell'affidamento dei lavori e sui diritti dei lavoratori dipendenti delle ditte subappaltatrici e/o fornitrici di servizi e la corretta integrale applicazione del D.lgs. 81/2008 nei cantieri, anche in relazione alla puntuale applicazione della normativa sull'orario di lavoro contrattualmente prevista funzionale al mantenimento di elevati standard di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La scelta dei fornitori continuerà ad essere orientata secondo criteri oggettivi e documentabili in ogni fase della procedura di affidamento nel rispetto delle regole sulla concorrenza ed in applicazione delle normative di riferimento e delle linee guida definite.

L'azienda ai sensi dell'art. 14 del CCNL vigente si impegna a dare informativa preventiva degli affidamenti in subappalto.

Nel quadro del protocollo integrato di filiera, Amplia, sostiene l'estensione delle iniziative della Safety Academy ASPI verso i propri subappaltatori e fornitori.

#### Politiche di Formazione

Le attività di addestramento e formazione aziendale sono state mirate ad adattare le diverse tipologie di intervento alle reali e specifiche esigenze dell'impresa, nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori anche attraverso la struttura interna dell'Amplia ACADEMY

In particolare, l'attenzione della società si è focalizzata sulla pianificazione ed erogazione dei percorsi di addestramento e formazione obbligatori ex lege e di natura tecnica, in materia di

Salute e Sicurezza dei luoghi di lavoro, Salvaguardia Ambientale, Qualità, Etica e Trasparenza aziendale, Privacy.

Inoltre, nel corso degli ultimi anni, si è manifestata l'esigenza di avviare anche azioni formative orientate a migliorare i processi comportamentali e a valorizzare/sviluppare le potenzialità delle risorse.

Nel corso del 2023 sono stati erogati i seguenti corsi formativi:

Ente formatore e tipo di corso svolto 2023	Somma di Ore
CPT FROSINONE	
PRIMA FORMAZIONE ADDETTO ANTINCENDIO RISCHIO MEDIO	24
EDILFORMAZIONE RIETI	
FORMAZIONE RISCHIO ALTO ART. 37 D.LGS. 81/08	32
FORMAZIONE RISCHIO BASSO ART. 37 D.LGS. 81/08	8
FORMEDIL BARI	
FORMAZIONE RISCHIO ALTO ART.37 - 81/08	16
FORMEDIL PESCARA	
PRIMA FORMAZIONE ADDETTO PRIMO SOCCORSO AZ. GRUPPO A	32
Totale complessivo	112

Per i prossimi anni, la Società si adopererà per mantenere gli elevati standard qualitativi e quantitativi sino ad oggi raggiunti. In considerazione del trend evolutivo delle costruzioni e delle altre linee di business rispetto a quello della manutenzione, potrà essere, inoltre, valutata, l'opportunità di porre in essere interventi formativi ad hoc, rivolti alle risorse adibite alla manutenzione che si rileveranno motivate ad ampliare le proprie conoscenze in contesti diversi da quello di provenienza. Tali interventi potranno essere finalizzati a favorire la fungibilità delle risorse coinvolte con specifiche attività in ambiti diversi dall'area di manutenzione classica.

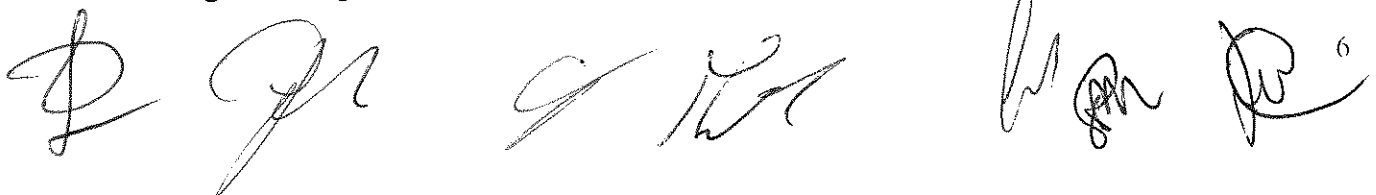
#### Il mercato e l'organizzazione del lavoro

In data odierna il settore della Manutenzione occupa complessivamente n. 189 risorse, di cui n. 117 operai e n. 82 impiegati.

Il contesto in cui il settore della Manutenzione opera è in forte e continua evoluzione e impone la definizione di nuovi obiettivi e strategie in linea con il mutato quadro di business che focalizza le attività di manutenzione principalmente in orario notturno.

La Parti, tenuto conto dell'età media dell'organico del settore della Manutenzione, condividono la necessità di avviare in anticipo un nuovo piano di potenziamento e ricambio generazionale per garantire il potenziamento dell'organico in logica anticipatoria delle presenti e future esigenze.

Il percorso verrà attentamente analizzato con specifici incontri di monitoraggio che terranno conto dei processi organizzativi e iniziative formative che consentiranno un concreto adeguamento professionale.



## 2° SEZIONE -PATTUIZIONI e ALLEGATI

### Tanto premesso ed esposto, le Parti convengono quanto segue.

1. Le premesse e i contenuti di cui alla 1° SEZIONE - INFORMATIVE SULLE TEMATICHE AZIENDALI: ANNI PREGRESSI E PREVISIONI sono parte essenziale e integrante del presente Accordo.

### 2. Incremento occupazionale

Sulla base delle riflessioni organizzative svolte nelle PREMESSE, è prevista l'implementazione e sviluppo delle Manutenzioni all'interno delle DT1 di Genova e DT9 Udine.

AMPLIA ha manifestato l'obiettivo di elevare nei prossimi mesi il numero delle squadre da 7 a 9 squadre.

Inoltre, in aggiunta al potenziamento organizzativo di cui sopra, sarà perseguita la volontà di procedere all'assunzione di alcune figure junior distribuite nelle diverse U.O. con lo scopo di affiancare le professionalità senior per acquisire le competenze necessarie in modo tale da sostituire progressivamente il personale in uscita maturati i requisiti pensionistici e di valorizzare le competenze specialistiche ad alta seniority per accompagnare l'ingresso delle nuove generazioni anche attraverso l'impiego di tale persone all'interno dell'Amplia ACADEMY con un ruolo formativo.

Si definisce sin da subito che l'incremento occupazionale sarà perseguito dando la precedenza alle U.O. maggiormente coinvolte da picchi lavorativi, ivi comprese quelle che registrano una maggiore pianificazione all'esigenze di lavoro notturno.

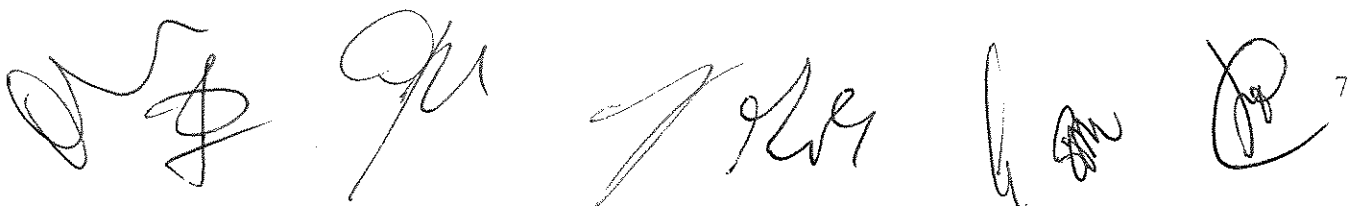
La Società dichiara la volontà di procedere dunque all'assunzione, in aggiunta a quanto già definito al primo capoverso, entro il 2024 di n. 7, risorse dal profilo junior.

In relazione al potenziamento organizzativo sopra descritto le parti condividono di monitorare l'evoluzione e l'andamento di quanto sopra indicato anche con specifici incontri sindacali da svolgersi trascorsi sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente Accordo.

Inoltre, è intenzione della Società di voler investire sulle professionalità acquisite dalle risorse senior in organico ed in avvicinamento al turn over, predisponendo sessioni formative per agevolare le nuove generazioni all'ingresso del mondo del lavoro anche attraverso l'Amplia Accademy.

### 3. MOBILITA' SUL TERRITORIO

La mobilità sul territorio delle risorse umane, necessaria a garantire picchi di produzione, continuerà ad essere gestita in regime di TRASFERTA, compatibilmente con il carattere di temporaneità dell'istituto e, quindi, della relativa prestazione presso altri cantieri.



Le Parti hanno convenuto di rivedere i trattamenti economici disciplinati nel precedente Accordo Quadro del 14.12.2010. Si rimanda all'allegato n. 2° TRATTAMENTI ECONOMICI.

#### 4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione delle prestazioni lavorative in grado di garantire la gestione delle situazioni complesse, che potranno verificarsi sulla rete autostradale, rappresenta il punto di forza di AMPLIA nella soddisfazione della Committente ASPI, oltre a essere necessaria per garantire il servizio di pubblica utilità che la rete autostradale deve assicurare.

Ciò ribadito, per la salvaguardia della produttività dell'area manutentiva e per gli adempimenti del prossimo contratto di affidamento, è confermata la necessità di svolgere programmi lavoro con prestazioni lavorative in modalità notturna nonché la possibilità - in occasione delle emergenze - di prestazioni di sabato, domenica e festivi.

Il ricorso alla prestazione lavorativa in modalità notturna deriva da una necessità manifestata dalla Committente ASPI sia per garantire la viabilità degli utenti, sia per garantire una maggior tutela degli operai stessi contenendo l'esposizione al rischio delle lavorazioni su strada in costanza del regolare transito dei mezzi di trasporto.

AMPLIA, comunque, si impegna a promuovere, presso le competenti Direzioni di Tronco, la massima programmabilità possibile delle lavorazioni, condividendole con le rappresentanze sindacali ove esistenti, e darne la più tempestiva comunicazione ai lavoratori.

Le Parti, pertanto, intendono:

- rivedere le forme di riposo compensativo a fronte della maggiore penosità del lavoro notturno, come meglio specificato nel successivo punto 7);
- confermare l'INDENNITA' DI RICHIAMO AL LAVORO, da erogarsi in favore delle maestranze e degli assistenti interessati, in costanza di tutte le seguenti condizioni:
  - ❖ solo ed esclusivamente in caso di prestazione dell'attività lavorativa di sabato, domenica o festivo, richiesta dal proprio superiore gerarchico;
  - ❖ dette chiamate in servizio devono essere assolutamente impreviste e imprevedibili; in altri termini, non devono essere state né programmate né annunciate, come, ad esempio, negli interventi improvvisi, richiesti per le emergenze e/o urgenze, e solo se del tutto inattese;
  - ❖ l'indennità sarà pari alla somma di € 40,00 (euro quaranta/00) giornaliera, lorda, onnicomprensiva, in aggiunta alla retribuzione spettante per la prestazione lavorativa;
  - ❖ consuntivazione a fine mese delle eventuali indennità di disponibilità verificate dal Capo Cantiere per le necessarie comunicazioni all'Amministrazione del Personale. Periodicamente, sarà effettuato un monitoraggio con la R.S.U. dell'Unità Operativa sull'andamento della programmazione dei lavori, con particolare riferimento a sua effettiva applicazione durante il sabato, la domenica e nei giorni festivi.



Infine, per quanto attiene all'istituto del PART TIME, AMPLIA conferma quanto ai precedenti Accordi in merito alla disponibilità alla concessione dello stesso, ai sensi e per gli effetti del vigente contratto di settore e del D.Lgs. n° 61/2000 e successive modifiche e integrazioni, compatibilmente con le esigenze dell'azienda e la fungibilità del lavoratore.

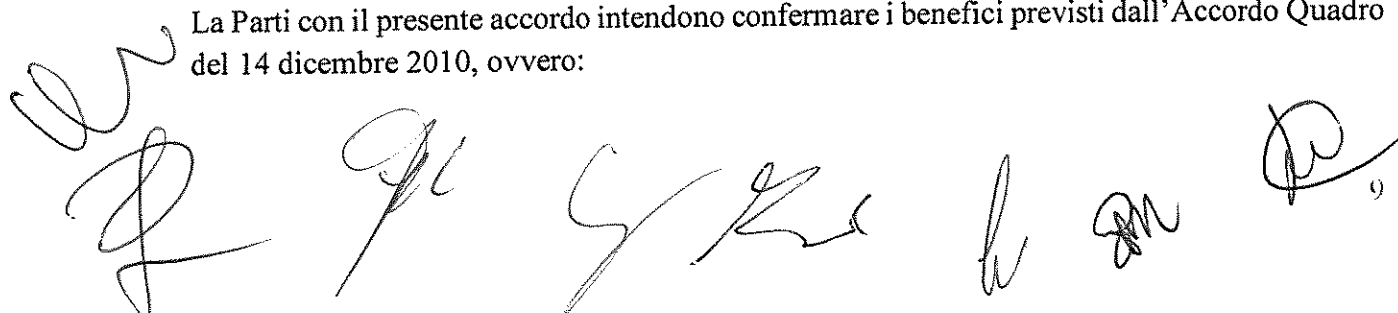
## **7. LAVORO NOTTURNO – NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Le Parti, dedicata ogni attenzione all'opportunità di consentire il miglior recupero psicofisico dei lavoratori chiamati a prestazioni di lavoro notturno, intendono testare una rinnovata formula, improntata ai principi qui sintetizzati:

- a) fruizione di giorni di riposo in costanza dell'effettivo carico di lavoro notturno;
- b) Maturazione di n°1 giorno di riposo a fronte di n°14 gg. di lavoro notturno, effettivamente svolti dall'U.O., anche non continuativi, esclusi i gg. fruiti come riposo;
- c) La giornata di riposo maturata come previsto al punto b) che precede di norma potrà essere fruita con il venerdì coincidente con la terza settimana, salvo diverse esigenze;
- d) Inoltre, le parti convengono:
  - i) maturazione di un ulteriore giorno di riposo a fronte di un totale n° 80 gg. di lavoro notturno nell'anno solare, effettivamente svolti dall'U.O., anche non continuativi;
  - ii) maturazione di un ulteriore giorno di riposo a fronte di un totale di n° 120 gg. di lavoro notturno nell'anno solare, effettivamente svolti dall'U.O., anche non continuativi;
  - iii) maturazione di un ulteriore giorno di riposo a fronte di un totale di n° 160 gg. di lavoro notturno nell'anno solare, effettivamente svolti dall'U.O., anche non continuativi;
- e) La modalità di fruizione delle ulteriori giornate di riposo descritte al punto d) che precede sarà gestita con autonomia organizzativa da parte dell'U.O. di appartenenza;
- f) centralità - come documento di riferimento - del "Rapporto consuntivo presenze" delle lavorazioni svolte in notturno assegnato alla singola U.O. per la determinazione dei giorni di riposo compensativo;
- g) verifica, a fine periodo, del carico di lavoro notturno svolto dal singolo lavoratore per l'eventuale conguaglio dei giorni di riposo in più fruiti;
- h) la fruizione dei giorni di riposo per le squadre in trasferta avverrà secondo la consuntivazione dell'U.O. ricevente la prestazione;
- i) prima applicazione: a partire dal mese di settembre 2024, anche per consentire ai lavoratori di fluire dei giorni di riposo compensativo maturati con il precedente Accordo sul Lavoro Notturno senza intralciare l'operatività delle UU.OO durante il regime transitorio;
- j) Le giornate di riposo, maturate dagli assistenti tecnici, laboratoristi e capi cantieri, verranno fruitate unitamente ai riposi collettivi.

## **8. WELFARE E BUONI ACQUISTO PER I LAVORATORI DELLA MANUTENZIONE E DELLA SEDE**

La Parti con il presente accordo intendono confermare i benefici previsti dall'Accordo Quadro del 14 dicembre 2010, ovvero:



- 1) Copertura sanitaria di Gruppo - "UNISALUTE" per gli impiegati, con premio a totale carico dell'azienda, del valore di 370,00 Euro per tutti gli impiegati in forza;
- 2) Tickets Compliments (ex comma 3 art. 51 TUIR) per gli operai del valore netto di 250,00 Euro in funzione del numero di mesi di effettivo rapporto di lavoro nell'anno solare (al netto dei periodi di aspettativa, della quota part-time e del periodo non lavorato in corso d'anno).

Inoltre, le Parti convengono che:

A) al fine di compensare il maggior sforzo profuso dal personale in relazione alle ore di lavoro effettivamente prestate, contributo fondamentale al raggiungimento dei risultati e degli obiettivi aziendali, nonché al fine di conciliare un maggior equilibrio vita lavoro, verranno riconosciuti ulteriori Ticket Compliments;

B) l'erogazione dei Ticket Compliments aggiuntivi intende commisurare i risultati conseguiti nell'anno solare con scadenza al 31 dicembre.

C) si precisa che per l'anno 2024 i risultati verranno conseguiti a partire dal 1 gennaio 2024 con scadenza al 31 dicembre 2024;

D) tale previsione competerà a tutto il personale con qualifica di operaio, addetto delle UU.OO. Manutenzione con contratto sia a tempo determinato che indeterminato. Condizione per l'erogazione degli ulteriori Ticket Compliments consiste nel fatto che il dipendente sia in forza alla data del 31 dicembre nell'anno solare. Per i dipendenti assunti in corso d'anno e presenti alla predetta data, saranno liquidati i Ticket Compliments maturati;

E) Criterio di determinazione: Ai fini del raggiungimento dell'erogazione dei Ticket Compliments aggiuntivi, le Parti ritengono fondamentale, viste anche le peculiarità degli affidamenti dei lavori commissionati da ASPI, le ore di lavoro effettivamente svolte sia in regime diurno sia in regime notturno.

Fermo quanto previsto al punto 2) che precede, l'erogazione dei Ticket Compliments aggiuntivi verrà calcolata secondo i seguenti due scaglioni:

- i. una volta raggiunta la quota minima delle ore annue lavorate (indipendentemente per le ore lavorate in diurno o notturno) nell'anno solare di 1000/h, saranno riconosciuti ulteriori Tickets Compliments valore netto di 250,00 Euro;
- ii. per le prestazioni di lavoro svolte in orario notturno superiori alle 500/h nell'anno solare (ovvero 62 gg) saranno riconosciuti ulteriori Tickets Compliments del valore netto di 250,00 Euro;

F) Erogazione dei Ticket Compliments aggiuntivi: l'importo, verrà liquidato, a condizione che siano rispettati i valori indicati al punto E) che precede, in un'unica soluzione entro e non oltre il 12 gennaio dell'anno seguente.

Il dipendente potrà scegliere se convertire i Ticket Compliments maturati, ai fondi di previdenza complementare entro il mese di novembre dell'anno solare.

G) Clausola di salvaguardia: a fronte di eventuali modifiche normative relative alla Legge di Bilancio nell'arco del periodo di vigenza dell'Accordo Quadro, le Parti si impegnano a trovare una diversa soluzione al fine di garantire una nuova modulazione per l'erogazione degli importi previsti nel presente accordo.

## **9. TRATTAMENTI ECONOMICI**

Tutti i trattamenti economici sinora accordati ai lavoratori della Manutenzione (diarie, indennità, ecc.) sono indicati nell'Allegato n°1, così come convenuti e aggiornati con la sottoscrizione del presente Accordo. Gli importi sono riportati al lordo delle trattenute di legge.

Considerando che la natura del presente accordo è correlata alla natura dell'accordo Quadro tra ASPI ed Amplia, le Parti si danno affidamento che successivamente allo scadere del primo biennio di vigenza verrà svolta una verifica congiunta circa l'adeguatezza dei trattamenti economici descritti all'All. n° 1, con particolare riferimento all'andamento inflazionistico verificatosi nel biennio precedente e all'evoluzione del valore economico degli attuativi annuali.

## **10. ALLEGATI**

Il citato Allegato - n°1 "Trattamenti Economici" – costituisce parte sostanziale e integrante del presente; le pattuizioni convenute nell' All. nn°1 annullano e sostituiscono le omologhe di cui ai precedenti Accordi sui Trattamenti economici.

## **11. VIGENZA E DURATA**

Il presente accordo avrà validità quadriennale. Tutti i contenuti e pattuizioni di cui al presente andranno in vigore dal 1° settembre 2024 e scadranno il 31 luglio 2028.

## **12. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO**

Le Parti prevedono di effettuare le seguenti attività di monitoraggio:

- entro il 31.12.2024: per la verifica dello stato di attuazione del programma di turn over;
- entro il 30.03.2025: per la verifica dell'andamento degli investimenti relativi all'acquisizione dei mezzi d'opera.

Letto, confermato e sottoscritto.

**AMPLIA INFRASTRUCTURES S.P.A.**

*[Handwritten signatures and stamps of AMPLIA INFRASTRUCTURES S.P.A. and OO.SS.]*

**OO.SS.**

*[Handwritten signatures of OO.SS.]*

John F. Kennedy

John F. Kennedy

John F. Kennedy

Giuliano Jimenez

Joseph R. ...

Giuliano Jimenez

Mark ...

Joseph R. ...

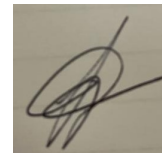
Mano ...

APZ

John F. Kennedy

Trattamenti economici

OPERAI				2024
Diaria	<	200 km		21,00
Diaria	<	200 km	(Sab/Fest/Nott)	25,86
Diaria	<	200 km	(ore guida)	23,97
Diaria	<	200 km	(Sab/Fest/Nott/Ore Guida)	28,98
Diaria	>	200 km		30,88
Diaria	>	200 km	(Sab/Fest/Nott)	35,79
Diaria	>	200 km	(ore guida)	37,12
Diaria	>	200 km	(Sab/Fest/Nott/Ore Guida)	41,91
Diaria	>	200 km	con pernottamento	34,55
Diaria	>	200 km	(Sab/Fest/Nott)	39,15
Diaria	>	200 km	(ore guida)	40,30
Diaria	>	200 km	(Sab/Fest/Nott/Ore Guida)	44,90
Diaria	>	200 km	(Giornata di Rientro)	51,81
Una giornata di presenza + guida (carrellonista)				97,87
Una gior.Sab/Fest/Nott/ ore guida (carrellonista)				102,56
Indennità Operativa				9,70
indennità Operativa (Sab/Fest/Nott)				14,71
Indennità richiamo al lavoro				40,00
IMPIEGATI				2024
<b>DIARIA</b>				
Diaria con rimborso a piè di lista				19,84
Diaria senza alcun rimborso senza pernottamento				27,75
Diaria con pernottamento in alberghi convenzionati				34,55
Diaria nella giornata di rientro				51,81
Data missione Europa				34,55
Data Missione Extra Europa				57,57
Indennità di Richiamo al Lavoro				15,90
TKT Restaurant				11,00



*Handwritten signature*

*Multiple handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page.*

