



Federretti  
Scuola Relazioni Industriali  
6 novembre 2025

Le Relazioni sindacali nel Gruppo ASPI

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Perché le Relazioni Industriali ?

- nel nostro ordinamento esiste un importante spazio –nella Costituzione, nelle Leggi, nella nostra storia – lasciato alle relazioni sindacali.
- corrette relazioni sindacali migliorano il clima aziendale ed aiutano a gestire il personale ed i processi aziendali.
- il valore della partecipazione diretta ed indiretta, soprattutto in organizzazioni complesse
- nella pratica, si ottengono migliori risultati in termini di efficienza aziendale e produttività, anche se con tempi più lunghi. Un modello di vera partecipazione è utile a gestire con successo gli obiettivi aziendali
- senza buone relazioni si accende il confitto

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Un focus sul conflitto

- l'arma dello **sciopero**, previsto dalla Costituzione
- Il blocco dello straordinario, le **tensioni** nell'organizzazione
- i ricorsi giudiziali, l'**art.28 dello Statuto dei Lavoratori** (comportamento antisindacale)
- un nuovo strumento sempre più forte: l'uso dei **mass media**, dei **social**, il danno alla **reputazione aziendale**
- in alcuni casi il conflitto si sposta verso la **politica**: le crisi gestite a livello ministeriale, le interrogazioni parlamentari

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Il Gruppo ASPI: un nuovo modello partecipativo

- la crisi post crollo ponte Morandi (2018) e il periodo della pandemia
- un nuovo modello relazionale ancora più «**partecipativo**» di prima era necessario
- abbiamo gestito insieme alle OSL la delicata fase dell'**emergenza pandemica**, con crollo del traffico anche dell'85%, con tutti i relativi effetti sui bilanci e sui piani aziendali
- insieme stiamo gestendo un nuovo corso e una nuova fase storica del Gruppo, che prevede un **Piano di trasformazione tecnologico e digitale** particolarmente innovativo

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Il Modello partecipativo: la strategia e le azioni

- La partecipazione diretta dei lavoratori: le «stanze digitali» per favorire la digitalizzazione
- La partecipazione diretta dei lavoratori nei lavori di ridisegno di alcuni dei principali processi aziendali, per favorire la trasparenza e per apprezzare e sfruttare il contributo di dipendenti che attivamente fanno parte dei processi stessi
- La partecipazione «ibrida»: la sperimentazione di alcuni comitati composti sia da lavoratori che da rappresentanti sindacali per gestire alcune criticità di specifici settori

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Il Modello partecipativo: la strategia e le azioni

Le relazioni sindacali estese e rafforzate a tutti i livelli:

- a livello di Federazioni nazionali, per condividere la strategia e il nuovo piano industriale del Gruppo
- a livello di Segreterie nazionali di settore, per accordi quadro generali, anche di recuperi di produttività ed efficienza
- a livello di unità produttiva, per l'attuazione pratica del disegno condiviso negli altri due piani

**Un modello faticoso in termini di investimento di tempo e di ricerca di soluzioni e mediazioni ma che ha portato ottimi risultati per tutti**

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Un primo Gruppo di Accordi: la condivisione delle strategie

**Il Comitato Bilaterale di Sviluppo Strategico** con le funzioni di sede permanente di carattere consultivo chiamato ad esprimere il proprio *parere preventivo non vincolante*, nonché di carattere propositivo, su una serie di tematiche:

- obiettivi strategici del gruppo
- piani di investimenti
- programmi di riassetto societario ed organizzativo del gruppo
- piani finanziari e nuovi progetti
- sicurezza stradale e qualità del servizio al cliente
- analisi di settore

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Un primo Gruppo di Accordi: la condivisione delle strategie

**Il Protocollo di Sicurezza Integrato di filiera**, sottoscritto in sede Ministeriale. Il Protocollo, firmato sia dal sindacato dei trasporti che da quello degli edili, ha l'obiettivo di gestire in modo integrato tutte le realtà del gruppo per estendere a tutta la filiera una cultura della sicurezza che tende all'obiettivo «zero incidenti».

- la **Safety Academy**, con all'interno il **Comitato Strategico della Sicurezza** e il **Comitato Tecnico Scientifico**
- un nuovo modello condiviso di segnalazione ed analisi di incidenti e mancati incidenti
- la valutazione degli appaltatori nella costruzione del *vendor rating* dei fornitori
- le safety walks e i safety meeting
- la **Stop Work Authority**

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Un primo Gruppo di Accordi: la condivisione delle strategie

**L'Accordo quadro per una nuova strategia di tutela ed inclusione delle diversità** prevede la nascita di un Comitato Bilaterale Tecnico, con compiti anche di stipulare accordi sindacali in materia.

Gli ambiti di lavoro del Comitato sono:

- A. Parità di genere
- B. Contrastò alla violenza e alla discriminazione
- C. Sostegno alla famiglia e bi-genitorialità
- D. Tutela delle fragilità e politiche di integrazione

L'accordo prevede l'istituzione di uno sportello di prima assistenza psicologica contro il disagio pandemico

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Un primo Gruppo di Accordi: la condivisione delle strategie

A seguito dell'Accordo quadro, in data 12 ottobre 2023, è stato sottoscritto il **Protocollo di contrasto alla violenza, alle molestie e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro.**

Il Protocollo:

- ✓ Definisce un **Codice di Comportamento**
- ✓ Istituisce uno **Sportello ascolto Antimolestie**, gratuito per tutti i lavoratori, gestito da personale terzo costituito da psicologi, 5 giorni su 7 con orario H 12.

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

L'Accordo sulla Cassa Integrazione nel periodo di pandemia, in un Gruppo che non ne aveva mai usufruito, e in un periodo in cui era «in ballo» la concessione:

- ✓ 4.400 lavoratori come numero massimo in cassa integrazione per la sola ASPI, sospesi dal lavoro a zero ore con rotazione e con incidenza della CIGO come media aziendale del 32% (in modo da continuare ad assicurare i servizi minimi anche a fronte di un calo del traffico di più dell'85%)
- ✓ anticipazione sul trattamento INPS da parte dell'azienda (che aveva comunque crisi di liquidità e un quadro societario all'epoca particolarmente critico)
- ✓ integrazione economica aggiuntiva all'indennità erogata da INPS, utilizzando i fondi dell'Ente Bilaterale
- ✓ per diminuire l'impatto della CIGO la sospensione è stata effettuata una volta smaltite le ferie e le altre spettanze individuali

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Gli Accordi nazionali di conciliazione vita/lavoro

### **L'intesa sul diritto di disconnessione per i familiari con i figli in DAD in periodo di pandemia**

«...l'azienda riconoscerà al personale non operativo in lavoro da remoto il diritto alla disconnessione per un massimo di 1,5 ore giornaliere per assistere i figli nella didattica a distanza. Tale diritto potrà essere esercitato nella fascia oraria mattutina, dalle 8 alle 13, per ogni giorno della settimana.

Eventuali richieste di modifiche da parte del lavoratore, rispetto alla collocazione oraria sopra indicata, saranno discusse ed analizzate con il proprio responsabile e la struttura HR.

I dipendenti interessati (mamme e papà) dovranno dare comunicazione al proprio responsabile e ad HR, entro le 24 ore antecedenti all'inizio della fruizione, possibilmente con un piano settimanale ...»

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Gli Accordi nazionali di conciliazione vita/lavoro

### L'intesa sul lavoro agile

I principali concetti:

- ✓ equilibrata alternanza tra lavoro in presenza (3 giorni) e lavoro da remoto (2 giorni), salvo diverse determinazioni concordate tra lavoratore e linea, anche al fine di conciliare al meglio i tempi vita/lavoro
- ✓ pianificazione settimanale
- ✓ principio del «working from everywhere»; il lavoratore ha diritto di scegliere autonomamente il luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa (in Italia)
- ✓ per il lavoro in presenza, aumento della flessibilità in entrata, fino alle ore 12.00

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Gli Accordi nazionali di conciliazione vita/lavoro

### **L'intesa sull'ampliamento del diritto alla disconnessione**

E' riconosciuto a ciascun lavoratore un diritto individuale alla disconnessione per n. 4 ore giornaliere (comprese della pausa pranzo di almeno 30 minuti collocata nella fascia oraria 12-14.30), anche frazionabile, non cumulabile in giornate diverse e ferma restando la facoltà per il responsabile di anticipare o differire la fruizione, integrale o parziale, delle ore giornaliere di disconnessione, dando un preavviso di 48 ore.

Nella fascia oraria che va dalle ore 20.00 alle 08.00 del giorno successivo l'azienda non potrà in alcun modo chiedere al lavoratore di collegarsi, fatte salve eventuali situazioni emergenziali o eventuali regimi di reperibilità.

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Gli Accordi nazionali sulla Formazione

### **L'intesa sul Fondo Nuove Competenze**

In linea con un'apposita Legge che mette a disposizione delle aziende – se raggiunti specifici accordi sindacali – apposite risorse che comprendono anche il pagamento delle retribuzioni e dei contributi dei lavoratori, si conviene con le OSL su uno specifico progetto denominato:

➤ **Lavorare in smart working. Il lavoro agile, le competenze trasversali e gli strumenti a supporto.**

L'accordo prevede il coinvolgimento di circa 2000 dipendenti per una formazione – pro capite – di 96 ore di formazione

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Gli Accordi nazionali sulla Formazione

### **Il Comitato Paritetico sulla Formazione Finanziata**

Azienda e Sindacati gestiscono con un apposito Comitato i fondi della Formazione Finanziata.

Tra i più importanti progetti recenti:

➤ **La riconversione del personale esattoriale: L'esattore/operatore di stazione**, che prevede che migliaia di persone diventino da semplici riscossori del pedaggio manuale degli «impiantisti di primo livello», in grado di intervenire sui principali guasti delle casse automatiche e del servizio telepass

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Gli Accordi nazionali sulla trasformazione e sulla riorganizzazione aziendale

- **La chiusura di diversi Punto Blu:** la tecnologia consente che la stragrande maggioranza delle pratiche gestite dai nostri punti vendita possa essere direttamente svolta dai clienti sul sito della società o dagli uffici postali, tabaccai, ecc.
- **La sperimentazione di un nuovo modello di Esazione:** lo spresidio notturno dei caselli, gestiti da remoto o dall'esattore della stazione limitrofa
- **La sperimentazione di nuovi modelli organizzativi per la gestione delle tratte autostradali:** nuove tecnologie consentono riorganizzazioni particolarmente impattanti (es: sensori, droni, telecamere....)

**Il passaggio non semplice da vecchi a nuovi mestieri**

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Gli Accordi nazionali sulle nuove Società previste dal Gruppo e la ristrutturazione di quelle esistenti

Il caso Free to X: le nuove attività di gestione e sviluppo della rete elettrica, la gestione del servizio di rimborso ai clienti, lo sviluppo delle c.d. «smart city».

Si amplia il perimetro del Gruppo Aspi: la scelta di mantenere – attraverso specifici contratti aziendali, nell’ambito della stessa rappresentanza sindacale - attività nuove, in modo da contemperare le esigenze delle imprese di efficienza e di tenuta competitiva del mercato di riferimento (anche per ampliare in futuro i suoi business) e le istanze sindacali di mantenere l’interlocuzione in un quadro unitario e non frammentato, anche per evitare fenomeni di dumping.

Un contratto snello ed economicamente in linea con quello del commercio, settore di riferimento.

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Gli Accordi nazionali sulle nuove Società previste dal Gruppo e la ristrutturazione di quelle esistenti

### Il caso Giovia

Giovia è la società del Gruppo che si occupa di pulizie dei piazzali e dei bagni delle aree di servizio.

Anche in questo caso, per partecipare alle gare, già da molti anni esiste un contratto aziendale competitivo con quello di riferimento del multiservizi.

L'idea del Gruppo è di affidargli sempre più attività oggi affidate all'esterno, anche nel campo della manutenzione.

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Gli Accordi nazionali sulle nuove Società previste dal Gruppo e la ristrutturazione di quelle esistenti

### La nascita di Elgea

La nuova Società del Gruppo progetta, realizza e gestisce impianti fotovoltaici, valorizzando le aree lungo e intorno alle aree autostradali, con l'idea di contribuire in modo decisivo ad azzerare le emissioni del Gruppo.

Un ulteriore tassello che va a completare il disegno tracciato dal piano strategico di trasformazione di Autostrade per l'Italia, con un forte orientamento verso la sostenibilità.

Anche in questo caso stiamo andando verso la definizione di uno specifico contratto aziendale

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## L' accordo nazionale sul nuovo Premio di Produttività

Un nuovo innovativo accordo, per il triennio 2022-2024, che parte da un importo «target» di € 2.150 annui lordi, ma che può anche «overperformare», rinnovato anche nel 2025.

Quattro parametri macro: **Redditività, Eccellenza Operativa e Digitalizzazione, Sicurezza e Qualità, Sostenibilità**, a loro volta composti da specifici indicatori.

Tra questi, oltre il classico EBIDTA, le sfide più importanti per la società: la realizzazione e il completamento del piano di verifiche di sicurezza e delle manutenzioni, la frequenza degli infortuni e la formazione (non obbligatoria) in tema di sicurezza, la corporate reputation.

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Il contratto di espansione per favorire il ricambio generazionale

Il Gruppo decide di stanziare importanti risorse per accompagnare alla pensione il personale più «anziano».

Obiettivo: Evitare **effetti traumatici sul personale** e migliorare l'**efficienza organizzativa** derivante dalla revisione dei processi in corso.

Parola d'ordine: **Turn over generazionale**, che permetta da un lato di **accompagnare alla pensione** i lavoratori che abbiano i requisiti per il prepensionamento, dall'altro favorire l'ingresso di **nuove professionalità** in linea con le nuove esigenze.

Il contratto di espansione viene firmato per Legge con uno specifico Accordo davanti al Ministero del Lavoro e il Gruppo per realizzarlo dispone anche uno specifico **piano di incentivazione all'esodo**.

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## L'ISOPENSIONE per gestire le eccedenze (Legge n. 92/2012)

Il Gruppo decide di stanziare ulteriori importanti risorse per accompagnare alla pensione il personale più «anziano».

Obiettivo: di nuovo, evitare **effetti traumatici sul personale**

«.....l'implementazione e l'efficientamento dei processi aziendali determina una duplicazione di funzioni e posizioni aziendali....»

Il verbale di accordo viene firmato il 12 gennaio 2024 e il Gruppo per realizzarlo dispone anche uno specifico **piano di incentivazione all'esodo**.

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Lo sviluppo della Bilateralità

**Il Fondo di Previdenza Complementare ASTRI di settore.** Nell'ultimo accordo, da giugno 2022, a fronte di un versamento del dipendente pari al 2% della sua retribuzione, l'azienda destina il 4,5%

**L'Ente Bilaterale EBINAT.** L'Ente destina le sue risorse per lo sviluppo del welfare: le polizze TCM (temporanea causa morte) e LTC (long term care), i rimborsi libri scolastici e tasse universitarie, il «bonus bebè».

**La Polizza Sanitaria,** soprattutto (ma non solo) destinata ad eventi importanti...

Queste politiche di welfare sono fondamentali per attrarre e mantenere le risorse e per migliorare la vita delle persone in azienda.

# Le Relazioni Industriali nel Gruppo ASPI

## Il rinnovo del contratto collettivo nazionale autostrade e trafori del luglio 2023

In coerenza con il Piano di trasformazione ASPI, è nato il c.d. « **contratto di filiera** », in grado di accogliere i profondi piani di ristrutturazione organizzativa in atto. In questo senso, nel 2025, anche per consentire internalizzazioni di attività, sono confluite nel nuovo CCNL le società Giovia e Free to X e stanno continuando ad «entrare» altre società (Telepass, ecc.). Migliaia di lavoratori stanno «entrando» in un contesto di garanzie e diritti più estesi.

Le Parti nell'intesa condividono l'esigenza di «un nuovo strumento contrattuale ed una nuova struttura del contratto collettivo di categoria, che tenga conto che il settore attraversa una fase di rapida e profonda **evoluzione**, con riferimento all'utilizzo di **tecnologie sempre più avanzate**, alla liberalizzazione dei sistemi di pedaggio ed alla gestione di attività collaterali».