

Verbale di accordo

Il giorno 30 novembre 2011, si sono incontrate

ATAC S.p.A. rappresentata da: Antonio Cassano, Riccardo Di Luzio, Emanuele Rinaldi, Saverio Lopes

e le Organizzazioni Sindacali

FILT CGIL rappresentata da Alessandro Capitani, Marco Capparelli

FIT CISL rappresentata da Maurizio Marozzi, Stefanino Fatelli

UILTRASPORTI rappresentata da Giancarlo Napoleoni, Simona Rossitto

UGL TRASPORTI rappresentata da Ermenegildo Rossi, Valentina Iori

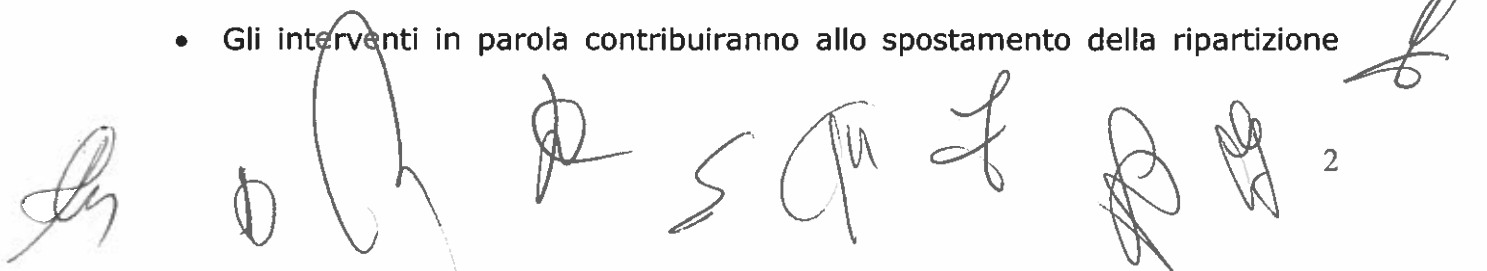
Premesso che

- ATAC S.p.A. ha adottato il Piano Industriale 2011 -2015 e che tale documento, trasmesso al Socio Unico e da questi condiviso, è stato illustrato alle Organizzazioni Sindacali nel corso del mese di agosto 2011;
- Nell'ambito delle attuali criticità che investono il contesto economico nazionale e dei complessi scenari normativi che nel tempo hanno determinato una forte stratificazione, potenzialmente suscettibile di determinare effetti significativi sull'attività aziendale, si è resa necessaria l'elaborazione di un piano di risanamento economico-finanziario ed industriale in grado di assicurare la continuità aziendale e scongiurare possibili gravi ricadute economiche ed occupazionali;
- La mancata copertura economica relativa agli impegni finanziari



conseguenti anche ai rinnovi dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ha comportato un aggravamento della critica situazione economico-finanziaria sopradescritta;

- Il Piano Industriale 2011-2015 di ATAC S.p.A. rappresenta in tal senso il documento di sintesi degli indirizzi aziendali, delle azioni che saranno realizzate per il raggiungimento degli obiettivi strategici, nonché dei risultati attesi in termini di miglioramento delle performances aziendali e delle relative tempistiche;
- Secondo quanto indicato dalle Organizzazioni Sindacali la razionalizzazione di tutte le risorse disponibili -finanziarie, umane, organizzative e tecnologiche- necessarie per l'implementazione degli obiettivi contenuti nel Piano Industriale, dovrà realizzarsi in un'ottica di risanamento economico e di riequilibrio finanziario e patrimoniale dell'azienda, ma in un contesto compatibile con la necessaria attenzione al tessuto sociale in cui l'Azienda opera;
- Dovranno pertanto attuarsi, in via prioritaria, iniziative di razionalizzazione della rete di superficie che, grazie anche al contestuale incremento dei servizi offerti dalla Metropolitana, ad interventi di adeguamento ed ottimizzazione delle performances operative, di efficienza e di produttività di gestione, consentano una importante riduzione di costi operativi con un corrispondente incremento della qualità e regolarità del servizio offerto con conseguente riduzione dei disagi per la clientela e per il personale;
- L'Azienda condividendo le istanze delle Organizzazioni Sindacali conferma l'impegno, tra gli altri, a rinnovare la flotta di superficie attraverso la fornitura di 400 nuovi bus dotati di cabina chiusa entro il 2015. L'Azienda conferma inoltre che l'Amministrazione Comunale sta procedendo all'acquisto di n.15 nuovi treni da destinare alla Linea B della Metropolitana.
- Gli interventi in parola contribuiranno allo spostamento della ripartizione

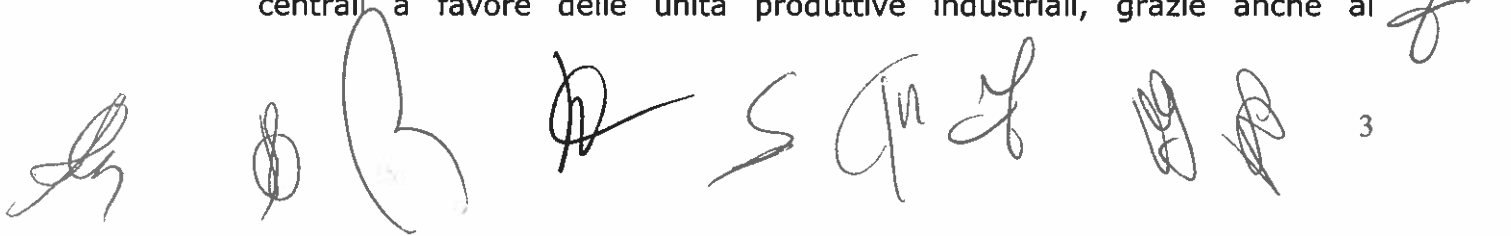


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

modale del trasporto della città in favore di quello pubblico ed in tal senso le Parti ritengono opportuno anche promuovere il potenziamento di interventi infrastrutturali, quali sono da considerare anche le corsie preferenziali, finalizzati ad una maggiore efficacia del servizio offerto. In tale contesto le parti auspicano anche interventi sui sistemi di "sosta di scambio" e "sosta tariffata" con implementazione della prima ed ottimizzazione della seconda tali da comportare modifiche della mobilità privata con conseguente fluidificazione del traffico cittadino.

- Nel corso del confronto sindacale è emersa la necessità di ottimizzare ogni risorsa economica attraverso un programma operativo di riduzione delle spese per attività in appalto, nonché sul ciclo degli approvvigionamenti, sulla base del quale l'Azienda si è impegnata a realizzare una riduzione dei costi relativi ad utenze, consulenze, ed appalti per un valore di circa € 30.000.000,00 già nel 2012, cui vanno aggiunti i risparmi già conseguiti nel 2011 stimabili a fine anno in circa € 50.000.000,00.
- Tali linee di governance saranno rafforzate anche per tutte le Società controllate al fine di assicurare una coerente riduzione dei costi operativi e gestionali, con particolare riferimento alle attività di internalizzazione delle manutenzioni per quanto specificamente riconducibile alle stesse Società.
- In tale contesto l'Azienda, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, conferma l'impegno, ad avviare un processo riorganizzativo teso al contrasto del fenomeno dell'elusione e dell'evasione tariffaria che porterà un recupero nell'arco di piano stimato in circa € 30.000.000,00, nonché ad intraprendere coerentemente con i programmi di recupero di efficienza, un percorso finalizzato alla internalizzazione dei processi di manutenzione con particolare riferimento ai treni CAF ed ai Filobus e, infine, a valorizzare le unità produttive (stabilimento, rimessa, officine) determinandone l'evoluzione in veri e propri siti industriali anche dal punto di vista organizzativo.

Tale sviluppo passerà attraverso la razionalizzazione delle strutture centrali a favore delle unità produttive industriali, grazie anche al



A series of handwritten signatures and initials are located at the bottom of the page, spanning across the width of the text area. There are approximately ten distinct marks, including full signatures and various initials.

potenziamento di strutture di staff delle stesse unità produttive come, ad esempio, Risorse Umane e Controllo di Gestione.

Il piano di reinternalizzazione dei processi manutentivi sarà attuato, coerentemente con i tempi tecnici e contrattuali necessari, nell'ambito del programma di recupero di efficienza del settore.

- L'Azienda ha provveduto, in coerenza con gli impegni presi con le Organizzazioni Sindacali, a procedere ad interventi di razionalizzazione e di contenimento dei costi per quanto riguarda il management, rivedendo la politica dei benefits, stabilendo obiettivi di riduzione del costo del lavoro per i dirigenti e quadri e di contenimento degli organici degli stessi dirigenti individuando a regime un numero coerente nella misura di 70 unità da realizzarsi nell'arco di piano. Per l'anno 2012 l'Azienda ha predisposto interventi di riduzione del costo dei dirigenti pari ad almeno il 10% del costo della categoria.

Considerato che

- Al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati è necessario un percorso di confronto che coinvolga le Organizzazioni Sindacali;
- E' indispensabile individuare soluzioni e scelte operative nell'ambito di un confronto leale e responsabile che tenga conto in via prioritaria dell'interesse generale dell'azienda e di tutte le componenti in cui essa si struttura;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono quanto segue:

- 1) Premesse e considerazioni costituiscono parte integrante del presente accordo che costituisce un corpo normativo unico.



2) Le Parti convengo di regolamentare le materie relative a:

- Politiche retributive;
- Agibilità sindacali;
- Quadri di posizione;

con le modalità di seguito descritte:

a) Politiche Retributive

In considerazione della necessità di rendere trasparente la politica retributiva, in un'ottica di ricostituzione di una equilibrata rispondenza tra i trattamenti economici del personale previsti dalla contrattazione collettiva e le qualifiche professionali ricoperte, le parti condividono la necessità di revisionare il sistema retributivo aziendale, introducendo criteri condivisi ispirati ai principi di rigore, trasparenza e coerenza.

In tale contesto le Parti condividono di procedere alla revoca dell'orario c.d. "fiduciario" e relative indennità a tutto il personale, ad eccezione di coloro che rivestono la qualifica di Quadro con incarico di posizione, salvo eccezioni motivate e condivise dalle Parti.

Le Parti concordano, inoltre, sull'obiettivo di "azzerare" trattamenti economici individuali non derivanti da contrattazione collettiva.

Conseguentemente, si procederà agendo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sull'assorbimento dei trattamenti in occasione di eventuali aumenti dei minimi tabellari, passaggio di categoria e scatti di anzianità, degli elementi retributivi accessori individuali riconosciuti sino alla data odierna al personale, in misura corrispondente agli aumenti stessi.

Viene pertanto condivisa l'opportunità di avviare un confronto tecnico, volto al riordino degli strumenti economici collettivi di secondo livello, anche di natura premiale, che tengano conto di eventuali situazioni individuali.

Da ultimo le Parti concordano sull'opportunità di individuare criteri condivisi, ai quali l'Azienda si dovrà attenere, per il riconoscimento di

elementi legati alla peculiarità della prestazione e/o di particolari meriti del dipendente.

b) Agibilità sindacali

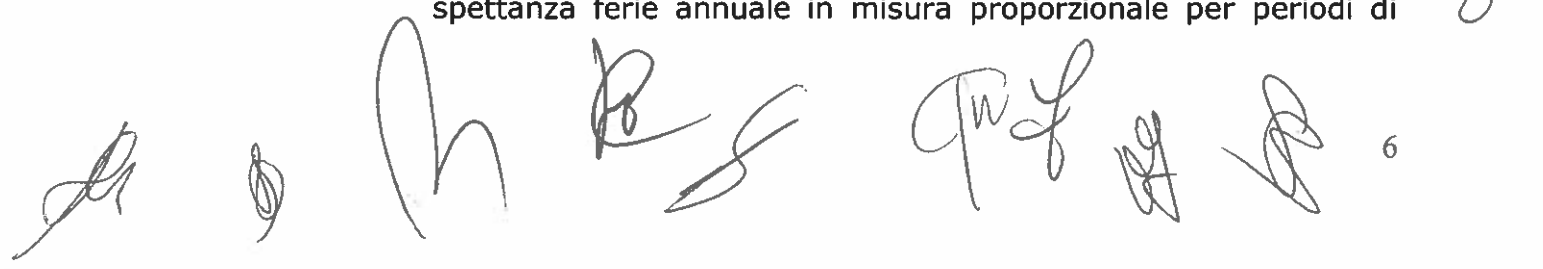
Le Parti concordano sulla necessità di prevedere una nuova modalità univoca di gestione dei permessi assegnati alle segreterie delle OO.SS. tale da contemplare, alla luce del nuovo soggetto aziendale unico, una riduzione complessiva delle ore di distacco sostenibile per le organizzazioni sindacali in un quadro di miglioramento di efficienza e di produttività.

Considerato l'evidente contributo offerto dalle OO.SS. allo scopo di porre in essere un confronto responsabile, che tenga conto in via prioritaria dell'interesse generale dell'azienda e di tutte le componenti in cui essa si struttura, le Parti condividono di prevedere una nuova articolazione dei permessi sindacali secondo il seguente schema:

- monte ore "Permessi Sindacali continuativi", per incarichi sindacali di durata almeno trimestrale;
- monte ore "Distacchi giornalieri",

perseguendo l'obiettivo di riduzione del monte complessivo dei permessi sindacali nella misura del 10 % rispetto alla situazione attuale, attraverso:

- rideterminazione delle ore di distacco per "Distacchi giornalieri" in base al criterio della rappresentatività sulla base della somma dell'attuale spettanza. Il valore di tale monte ore verrà individuato con cadenza annuale, successivamente, ed in conseguenza, della rideterminazione della rappresentatività delle OO.SS. secondo i criteri previsti in materia di rappresentatività;
- rideterminazione delle ore di distacco per "Permessi sindacali continuativi", in base al criterio della effettiva rappresentatività nel comparto sulla base della somma dell'attuale spettanza. La fruizione di tali distacchi comporta l'assorbimento della spettanza ferie annuale in misura proporzionale per periodi di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'H' and several other stylized marks.

distacco inferiori all'anno e fino al completo assorbimento per periodi superiori. Il valore orario equivalente verrà decurtato dal monte ore di distacchi richiesto.

c) Quadri di Posizione

Premesso che il Piano Industriale 2011-2015 si pone come obiettivo prioritario il riequilibrio finanziario e patrimoniale ed il risanamento industriale ed economico dell'azienda;

Tale obiettivo verrà perseguito anche attraverso il miglioramento della produttività di tutto il personale, compresi interventi di considerevole razionalizzazione e riduzione dei costi operativi del personale addetto alle funzioni di corporate, con particolare attenzione all'efficientamento delle risorse con qualifica di Quadro di Posizione;

Considerato che

- Il numero di risorse attualmente in possesso della Qualifica di Quadro di Posizione, seppur determinato dal processo di fusione per incorporazione di Trambus S.p.A. e Met.Ro S.p.A. in ATAC S.p.A., è da verificare in una prospettiva di contenimento alla luce degli interventi di ristrutturazione organizzativa che l'azienda ha sin'ora intrapreso e con le misure di riduzione dei costi che intende condividere ed adottare;
- è necessario che, anche tale categoria di lavoratori che svolgono funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, contribuisca in considerazione del ruolo strategicamente rilevante ricoperto, al riequilibrio economico e finanziario dell'azienda;
- per conseguire l'efficientamento, prospettato in premessa, sono indispensabili interventi di razionalizzazione dell'attuale forza dei dipendenti con Qualifica di Quadro di Posizione tesi alla creazione di un sistema snello e funzionale della struttura di governo dei settori aziendali, in equilibrio tra posizioni individuate in Macro Struttura che richiedano tale figura e numero effettivo delle

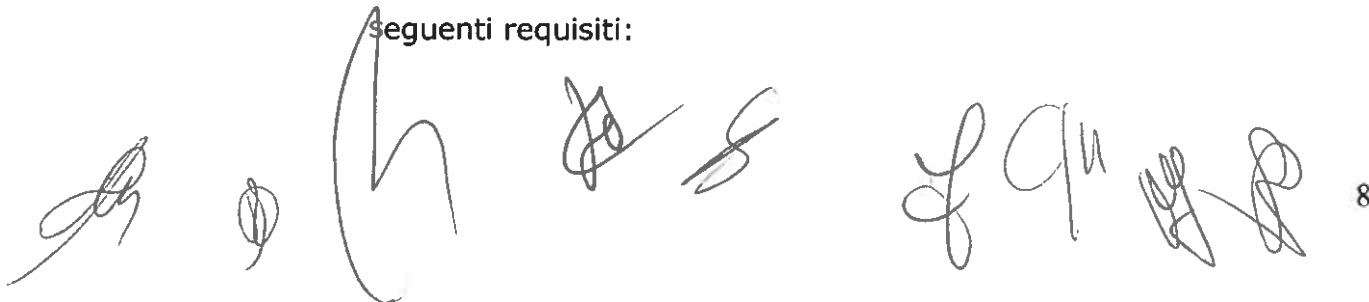
medesime, nonché di incremento del livello qualitativo di competenze, capacità gestionali e professionali dei lavoratori appartenenti a tale categoria;

- la nuova conformazione della linea manageriale dovrà essere ispirata a principi di economicità e di alta professionalità e coerente con la pesatura delle posizioni organizzative che sarà effettuata con l'obiettivo di ottimizzare il rapporto tra processi da governare e risorse da utilizzare a tal fine;
- allo scopo di individuare una nuova disciplina delle risorse con qualifica di Quadro di Posizione si rende necessario l'azzeramento degli attuali incarichi di posizione ed il contestuale superamento di ogni precedente assegnazione di fascia o di incarico;
- successivamente a tale individuazione si procederà all'assegnazione dei nuovi incarichi di posizione, quale condizione necessaria per l'applicazione di quanto di seguito previsto dal presente accordo, in coerenza con la nuova disciplina condivisa.

Tutto ciò premesso le parti come sopra rappresentate, condividono di definire la disciplina del personale con qualifica di Quadro di Posizione, esclusivamente secondo le modalità che seguono.

Punto. 1

- a) Le disposizioni del presente accordo si applicano esclusivamente alle risorse cui viene attribuita la qualificazione di Quadro e che svolgano la prestazione lavorativa esclusivamente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, che saranno individuate, ai sensi degli Artt. 1 e 5 dell'A.N. 2 giugno 1987, come modificato dall'A.N. 27 novembre 2000, nell'ambito del bacino di riferimento costituito da personale inquadrato nell'Area professionale 1 "Mansioni gestionali e professionali";
- b) Per la nomina a Quadro di Posizione, le risorse, come sopra individuate, in funzione del ramo di produzione specifico, dovranno essere in possesso, per il conseguimento della qualifica, dei seguenti requisiti:



8

- Laurea di I o II livello o, in alternativa, diploma e competenze tecnico-specialistiche acquisite attraverso coerenti esperienze professionali nel settore di nomina o in settori attigui di almeno 3 anni;
- Anzianità di servizio di almeno 2 anni;
- Assessment con esito favorevole;
- Superamento periodo di prova di almeno 6 mesi per l'effettivo conseguimento della qualifica;
- Posizione in macrostruttura societaria e successive modifiche ed integrazioni della stessa;

c) Gli incarichi di posizione attribuiti dall'Azienda, con verifica almeno annuale, sulla base della rilevanza organizzativa della posizione di lavoro ricoperta e, coerentemente con il disposto di cui all'A.N. 2 giugno 1987, in relazione al livello parametrico secondo la suddivisione in Classi che segue, sono rivedibili ed annullabili:

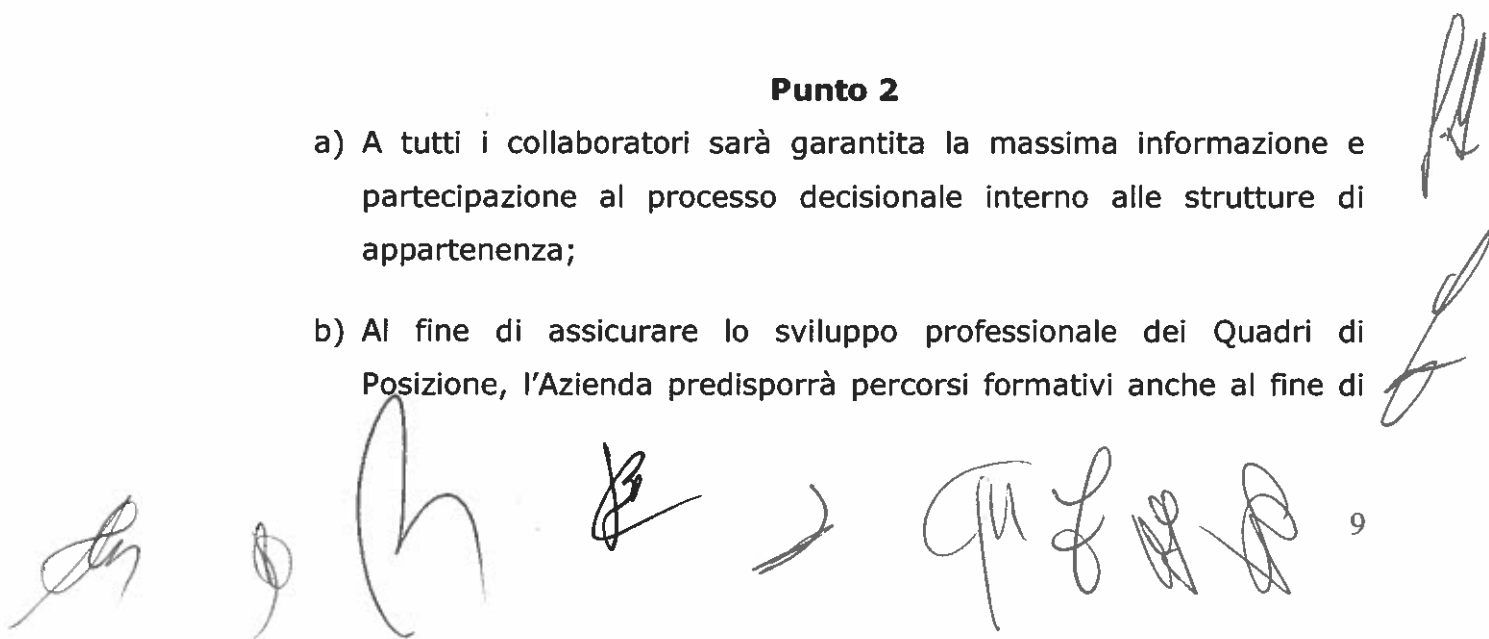
-Classe 1 (par. 250)

-Classe 2 (par. 230)

d) L'incarico di posizione di cui alla precedente lettera c) si aggiunge all'esercizio di tutte le normali prestazioni di lavoro previste dalla contrattazione nazionale ed aziendale vigente e dai relativi profili professionali.

Punto 2

- a) A tutti i collaboratori sarà garantita la massima informazione e partecipazione al processo decisionale interno alle strutture di appartenenza;
- b) Al fine di assicurare lo sviluppo professionale dei Quadri di Posizione, l'Azienda predisporrà percorsi formativi anche al fine di



9

svilupparne le capacità manageriali. I Quadri di Posizione dovranno, in ogni caso, procedere all'autoaggiornamento in relazione all'evoluzione tecnico/scientifica/culturale del settore in cui operano ed in relazione all'obiettivo assegnato, promuovendo altresì, l'arricchimento professionale e culturale dei propri collaboratori.

Punto 3

- a) Le attività proprie e correlate all'incarico ricevuto e le attività normali di lavoro possono svolgersi durante od oltre il normale orario di lavoro e/o servizio;
- b) Ciò posto, tutte le attività del Quadro sono da considerarsi per l'effetto strutturalmente normali anche se rese oltre il normale orario di lavoro e/o servizio;
- c) In considerazione delle caratteristiche delle prestazioni collegate alla qualificazione di Quadro ed all'incarico di posizione assegnato, alla natura delle stesse ed alla conseguente necessità di svolgere le attività anche indipendentemente dalla richiesta aziendale, sono riconosciuti i corrispettivi di cui ai punti 4 e 5, con le modalità ivi indicate. Tali corrispettivi si pongono a totale compenso di tutte le attività, ivi comprese anche quelle accessorie non tipiche del Quadro di Posizione, che sono destinate a svolgersi con caratteristiche di normalità anche oltre il normale orario di lavoro e/o servizio con conseguente esclusione delle limitazioni dell'orario di lavoro previste dalla contrattazione nazionale e dal D.lgs. 66/03 e successive modificazioni;
- d) Per quanto disposto dal precedente comma, sarà necessaria una sola attestazione in servizio per la certificazione della presenza giornaliera, ferma restando la necessità, ai soli fini di sicurezza, di attestare sempre la presenza all'interno delle sedi aziendali

secondo le modalità individuate da specifiche disposizioni gestionali.

Punto 4

- a) Il nuovo trattamento economico dei Quadri di Posizione viene definito secondo le modalità indicate nella Tabella A) che segue, da considerarsi a tutti gli effetti parte integrante del presente accordo, ed articolato, coerentemente con quanto previsto nelle Classi 1 e 2 e nei Gradi dalla A alla D, in relazione alla complessità tecnica dell'incarico, al livello di professionalità maturato ed al grado di responsabilità ed autonomia necessario allo svolgimento dell'incarico ed all'attuazione degli obiettivi stabiliti dall'azienda;
- b) Il Grado attribuito potrà essere modificato per ragioni organizzative e/o gestionali, nell'ambito della Classe di appartenenza (v. successiva Tab. A);
- c) In caso di accesso alla figura di Quadro di Posizione, il Grado assegnato sarà il minore della Classe di appartenenza per un periodo minimo di 12 mesi, indipendentemente dalla rilevanza organizzativa della posizione ricoperta;
- d) La struttura retributiva delle Classi e dei Gradi, come indicata nella Tabella A), è costituita come di seguito indicato:
- Valore C - tale voce retributiva, corrisposta in forza della qualificazione di Quadro con incarico di posizione, è erogata per 12 mensilità e non rientra nella retribuzione normale e nella retribuzione utile ai fini del TFR in quanto già comprensiva delle relative incidenze contrattuali e di legge. Tale indennità sarà comunque garantita a condizione del mantenimento della suddetta qualifica;
 - Valore G - tale indennità, corrisposta in forza dell'effettivo incarico di posizione ricoperto e correlata al livello di complessità del ruolo concretamente svolto, è erogata per 12 mensilità e non rientra

nella retribuzione normale e nella retribuzione utile ai fini del TFR in quanto già comprensiva delle relative incidenze contrattuali e di legge. I valori indicati nella Tabella sono variabili in quanto riconosciuti solo in relazione al Grado di appartenenza. In caso di variazione di Grado il valore corrispondente viene adeguato a decorrere dal mese successivo. Tale voce non sarà più riconosciuta al venir meno dell'incarico di posizione;

- Valore MBO – il valore MBO, esplicitato nel seguente punto 5 ed indicato nella corrispondente colonna della Tabella A), è da considerarsi come valore massimo. All'atto della assegnazione degli obiettivi annuali, infatti, l'azienda comunicherà il valore effettivo di tale voce, fermo restando che non potrà essere inferiore al 50% del valore indicato nella tabella. Tale strumento incentivante non sarà più riconosciuto al venir meno dell'incarico di posizione.

Punto 5

MBO

- a) A ciascun quadro con incarico di posizione sono assegnati uno o più obiettivi individuali da raggiungere entro l'anno e saranno definiti i parametri economici aziendali di accesso a tale strumento premiale.
- b) Il raggiungimento di tale obiettivo darà luogo alla corresponsione di un premio annuale, a condizione che siano raggiunti i parametri economici aziendali di accesso definiti. Per il calcolo del valore di tale premio, corrispondente alla Classe ed al Grado di appartenenza di cui alla Tabella A), si terrà conto in maniera proporzionale del livello di raggiungimento degli obiettivi aziendali. In ogni caso, al raggiungimento dell'obiettivo individuale, verrà garantita la corresponsione di un valore pari almeno al 20% dell'obiettivo annuale assegnato. Il valore di cui al presente articolo sostituisce ed incorpora ogni ulteriore indennità, premio, compenso o incentivo a qualunque titolo riconosciuto alla data di sottoscrizione del presente accordo.

c) Nella determinazione del premio verrà tenuto conto del Grado di appartenenza al momento dell'assegnazione degli obiettivi. In caso di prima assegnazione di Grado, il premio, come sopra determinato, verrà corrisposto esclusivamente per periodi superiori ai 6 (sei) mesi completi.

Tab. A)

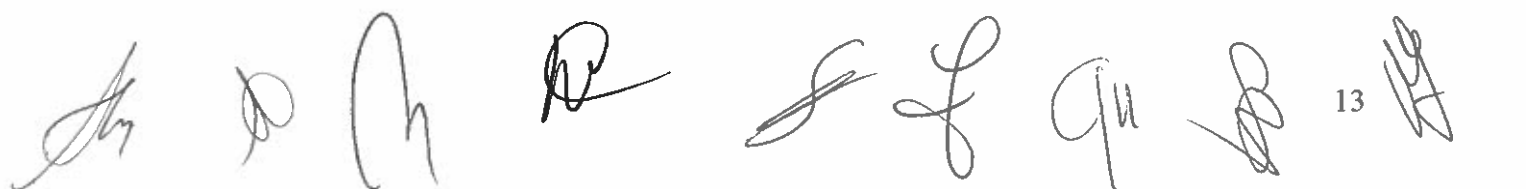
VALORE LORDO ANNUO

CLASSE	GRADO	VALORE C	VALORE G	C + G	MBO (max)
1 (par.250)	A	€ 2.500	€ 7.800	€ 10.300	€ 9.300
	B	€ 2.500	€ 5.200	€ 7.700	€ 6.700
2 (par.230)	C	€ 1.500	€ 4.200	€ 5.700	€ 4.700
	D	€ 1.500	€ 2.300	€ 3.800	€ 2.800

Norme finali e Disciplina Transitoria.

Quanto disposto dal presente accordo abroga e sostituisce gli accordi del 3 luglio 2001 (ATAC S.p.A./TRAMBUS S.p.A.), del 20 maggio 2002 (Met.Ro. S.p.A.) e del 5 agosto 2004 (ATAC. S.p.A) ed ogni precedente pattuizione di pari livello precedentemente vigente in ATAC. S.p.A. anche derivante da precedenti trattamenti di origine nelle Aziende TRAMBUS S.p.A. e MET.RO. S.p.A. oggetto di fusione per incorporazione in ATAC S.p.A del 31 dicembre 2009.

Al fine di intraprendere una verifica congiunta sulla quantificazione, come individuata, dal processo di pesatura delle posizioni, del numero dei Quadri di Posizione necessari a costituire la linea manageriale che si intende insediare nell'Organizzazione Aziendale, l'Azienda si impegna



a terminare tale processo ed a presentarlo alle OO.SS. entro il 31 dicembre 2011.

Le disposizioni contenute nei punti 2 e 3 lett. d) troveranno immediata applicazione, tuttavia il presente accordo avrà integrale decorrenza a valle del processo di assessment che dovrà terminare entro il mese di aprile 2012. Al termine del suddetto processo l'Azienda fornirà relativa ed adeguata informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Il possesso dei requisiti di cui al punto 1 lett. b) sarà necessario per il conseguimento della qualifica esclusivamente per i Quadri di Posizione di nuova nomina fermo restando che anche gli attuali Quadri Posizione saranno sottoposti ad un processo di assessment finalizzato al riposizionamento nella nuova struttura secondo le regole del presente accordo.

Allo scopo di dare immediata e concreta attuazione al contributo che la categoria intende fornire al Piano Industriale, le Parti convengono che l'importo relativo al premio MBO relativo all'anno 2011, fermo restando il grado di conseguimento dell'obiettivo individuale, sarà ridotto nella misura del 30%.

Le Risorse che al momento dell'applicazione del presente accordo abbiano la qualificazione di Quadro, ma non l'incarico di posizione manterranno trattamento previsto dalla vigente Contrattazione Collettiva Nazionale;

Le Risorse a cui, a seguito del processo di revisione delle posizioni di lavoro, non verrà confermata la qualificazione di Quadro di Posizione, manterranno comunque, compatibilmente con i vincoli normativi, il trattamento previsto dalla vigente Contrattazione Collettiva Nazionale.

- 3) In relazione alla necessità di armonizzare i trattamenti degli istituti normativi comuni alle tre ex aziende ante fusione, coerentemente con i principi indicati nelle premesse, le parti definiscono quanto segue:



- a) Lavoro straordinario: le prestazioni straordinarie, con esclusione dei settori di guida e condotta, saranno contabilizzate in blocchi di 30 minuti e devono essere preventivamente autorizzate; non saranno prese in considerazione misure giornaliere di straordinario inferiori ad un'ora e sarà sempre effettuata una compensazione tra minori e maggiori prestazioni giornaliere all'interno del mese solare.
- b) Per quanto riguarda i seguenti istituti viene superata ogni previsione contrattuale previgente riconducendo la disciplina esclusivamente a quanto previsto dalla legge e/o dalla Contrattazione Collettiva Nazionale:
- L.104/92: l'azienda emanerà una procedura con regole univoche coerente con la normativa vigente.
 - Studio: permesso retribuito per la sola giornata dell'esame.
 - Donazione sangue: permesso retribuito per la sola giornata di donazione sangue.

L'Azienda conferma altresì la prossima apertura (febbraio 2012), dell'Asilo Nido presso la sede di via Prenestina e, considerata l'importanza di tali iniziative, procederà a perseguire tale politica di sostegno alla genitorialità compatibilmente con le concrete disponibilità di risorse.

- c) "Congelamento" dell'applicazione di quanto previsto dall'Accordo Met.Ro. del 4 dicembre 2008 al solo personale in forza a tempo indeterminato presso Met.Ro S.p.A. precedentemente al 31 dicembre 2009, fermi restando gli interventi di riorganizzazione delle Aree Operative descritte al successivo punto 8).
- 4) Con riferimento alla citata necessità di armonizzare i trattamenti normativi comuni alle tre ex aziende ante fusione, per quanto riguarda l'Area Amministrazione e Servizi:
- a) La durata dell'orario di lavoro settimanale viene stabilita in 37 ore, con la seguente articolazione:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

- Personale non turnista 5 giorni su 7 lun.-giov. 8 ore + pausa pranzo, ven. 5 ore senza pausa pranzo.

Fatte salve eccezioni derivanti da specifiche e comprovate esigenze di servizio la fascia oraria di flessibilità in ingresso viene stabilita dalle ore 8.00 alle ore 9.00;

- Personale non turnista 6 giorni su 7 lun.-sab. 6 ore e 10 minuti. Senza pausa pranzo + 10 minuti di pausa a carico dell'azienda ai sensi del D.Lgs. 66/03.

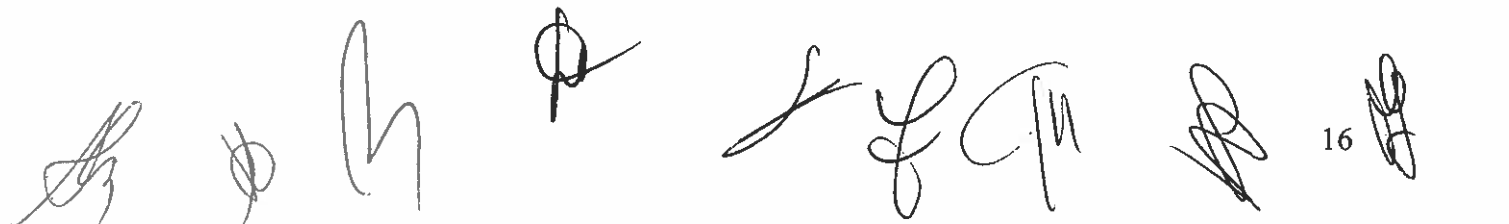
Flessibilità in ingresso di 30 minuti sulla base delle esigenze del servizio di appartenenza.

- b) La durata della pausa mensa –obbligatoria- viene stabilita in 30 minuti con possibilità di recupero in frazioni di 15 minuti fino ad un massimo di 60 minuti complessivi;
- c) Vengono confermate le attuali flessibilità previste per le lavoratrici madri ed i lavoratori padri.

5) Per quanto riguarda l'Area Manutenzione, il piano di reinternalizzazione dei processi manutentivi sarà attuato, coerentemente con i tempi tecnici e contrattuali necessari, nell'ambito del programma di recupero di efficienza del settore.

In tal senso l'Azienda provvederà a far valere le clausole risolutive degli accordi commerciali di esternalizzazione non appena realizzati gli efficientamenti necessari.

Posto che il processo di armonizzazione ed efficientamento relativo a detta Area, prevede il passaggio ad un'organizzazione del lavoro basata su linee di servizio distinte (manutenzione programmata/manutenzione correttiva) e dell'incremento della polifunzionalità del personale anche attraverso adeguati percorsi formativi, le parti condividono quanto di seguito descritto:



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. There are approximately 12 distinct signatures of varying lengths and styles.

- a) L'orario di lavoro settimanale viene fissato in 37 ore complessive;
 - b) La tolleranza in ingresso viene stabilita in 5 minuti;
 - c) La durata della pausa mensa obbligatoria -laddove prevista- viene stabilita in 30 minuti;
 - d) Coerentemente con le esigenze di servizio saranno definite con apposito confronto tecnico entro il 31 gennaio 2012 nuove turnazioni che, per quanto riguarda la manutenzione correttiva e programmata saranno h24 in ordinario, mentre per l'attività di assistenza in linea saranno h18 in ordinario; saranno potenziati i turni notturni ordinari ove necessario.
 - e) In tale contesto dovrà essere previsto un piano che preveda la progressiva abilitazione, su base volontaria, alla movimentazione dei materiali da parte del personale operaio, sia in fase di posizionamento del mezzo che in fase di prova di fine lavorazione.
- 6) Per quanto riguarda la normativa specifica applicabile al personale di condotta, le Parti condividono che sarà avviato un apposito confronto tecnico volto alla revisione dei turni da effettuare entro il 31 gennaio 2012 che dovrà essere improntata ad una maggiore efficienza e qualità del servizio offerto.
- 7) Per quanto riguarda la normativa specifica applicabile al personale di guida le Parti condividono di procedere entro il 31 marzo 2012 ad una modifica complessiva della libreria turni in considerazione anche della rideterminazione dei tempi giro, conseguenti alla progressiva revisione della Rete di Superficie richiamata in premessa.

Si è quindi ravvisata l'esigenza di gerarchizzare la rete di superficie, pianificare e programmare i servizi adeguando la produzione attuale a quanto previsto nel Piano Industriale, utilizzando le seguenti leve:

- rimodulare il programma di esercizio per le linee della rete portante, calibrando l'offerta di trasporto sulla domanda di spostamenti;

- razionalizzare/diminuire il numero di corse delle linee a domanda debole;
- rivedere la durata del servizio giornaliero delle linee secondarie e/o in sovrapposizione con servizi principali;
- razionalizzare i servizi di alcuni ambiti serviti attualmente con linee che presentano scarso carico passeggeri, rimodulando percorso e frequenze senza abbandonare archi e fermate attuali.

Sarà perciò immediatamente avviato in questo contesto un confronto da concludere entro il 15 dicembre 2011 teso al raggiungimento di una maggiore efficienza, produttività e qualità del servizio offerto.

In tal senso saranno esaminate tutte le attuali condizioni di tessitura dei turni nonché le ulteriori linee di intervento finalizzate alla saturazione dell'effettivo orario di lavoro.

- 8) Le parti condividono di avviare il confronto su specifici progetti organizzativi destinati a rendere più efficienti e flessibili, attraverso l'introduzione di misure di incremento della produttività e miglioramento delle condizioni di lavoro, i settori di "Verifica", "Ausiliari del Traffico", "Ausiliari della sosta", "Biglietterie", "Ispettivo" e " Personale di Stazione" anche ai sensi di quanto indicato all'articolo 3 lett. C) che precede.

Anche in conseguenza di quanto sopra, facendo seguito a quanto emerso nel corso del confronto relativamente all'Area Mobilità, c.d. "IV Area", le parti concordano sulla necessità di avviare un confronto tecnico che entro il mese di gennaio 2012 definisca all'interno dell'Azienda il perimetro di tale area contrattuale condividendo il criterio, per quanto riguarda le attività di supporto, della stretta funzionalità ai processi tipici dell'Area e che verifichi la fattibilità e la sostenibilità di eventuali interventi strutturali nell'arco di Piano.

In questo contesto di complessiva riorganizzazione dei settori aziendali, saranno valutate misure atte a promuovere la riallocazione di eventuali risorse eccedenti dell'Area Amministrazione e Servizi.

9) Le parti concordano inoltre, di avviare da subito un confronto indirizzato a realizzare entro il corrente anno un accordo sul Premio di Risultato per tutto il personale di ATAC, che tenga conto degli elementi caratteristici delle diverse aree di attività valorizzando il reale contributo, nelle diverse Figure Professionali, al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

10) Al fine di verificare il puntuale e progressivo percorso di realizzazione degli interventi previsti dal presente accordo, con particolare riferimento al processo di reinternalizzazione delle attività manutentive, le parti concordano di costituire un comitato paritetico Organizzazioni Sindacali/Azienda che si riunirà con cadenza almeno trimestrale. Fatti salvi termini diversi indicati dall'accordo le disposizioni qui previste si applicano con decorrenza 1 gennaio 2012.

Le parti riconoscono quale condizione di applicabilità del presente Accordo l'effettiva realizzazione di:

- quanto prospettato all'Azionista nell'ambito del Piano Industriale in termini di necessario adeguamento dei corrispettivi da contratto di servizio superficie e metropolitana alla luce della decurtazione dei rimborsi relativi ai CCNL sopracitati nella misura indicata nel Piano Industriale;
- affidamento della gestione della Linea C della Metropolitana di Roma;
- effettivo accesso al credito richiesto al sistema bancario per sostenere nell'arco di piano il progressivo processo di risanamento economico finanziario.

Ulteriore condizione di applicabilità è costituita dall'approvazione, da parte degli Organi Direttivi delle Organizzazioni Sindacali e dell'Organo

Amministrativo di ATAC;


Il confronto sui temi tecnici previsti dal presente accordo dovrà creare le condizioni abilitanti di sostenibilità del Piano Industriale.

Le parti, ribadendo i contenuti del Protocollo sulle Relazioni Industriali confermano che ogni accordo "locale" in contrasto con quanto disposto dal presente accordo è da considerarsi nullo.



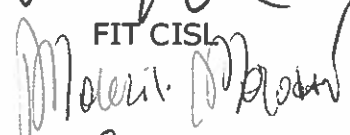
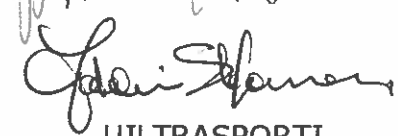
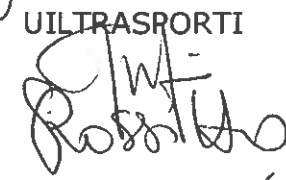
L'incontro termina alle ore 01.30 del 1 dicembre 2011

Letto, confermato e sottoscritto

Per ATAC S.p.A.



per le OO.SS:

FILIT CGIL


FIT Cisl


UILTRASPORTI

UGL TRASPORTI
