

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 17 luglio 2015, tra

ATAC S.p.A.

rappresentata da: Francesco Micheli, Giuseppe Depaoli, Luca Masciola, Enrico Sciarra, Roberto Monichino, Gennaro Maranzano, Alessandro Mancini, Mario Marinelli, Giovanni Macchiaverna, Tamara Bazzichelli, Mario Impastato, Vanessa Natangeli, Vincenzo Olivieri

e le Segreterie Regionali di

Filt CGIL

rappresentata da: Alessandro Capitani, Stefano Monticelli, Alessandro Farina, Claudia Porzi, Giovanni Pietrucci, Danilo Caruso.

Fit Cisl

rappresentata da: Francesco Sorrentino, Gianluca Donati, Roberto Ricci, Adriano Amilcarelli, Massimiliano Pasquarelli.

UILTrasporti

rappresentata da: Simona Rossitto, Massimo Proietti, Fabio Esposito Amendola, Pierluigi Anselmi, Mirko Tritelli.

PREMESSE GENERALI

Premesso che:

- in coerenza con le linee di indirizzo fissate dall'azionista e con il Piano di rientro 2014-2016, il Consiglio di Amministrazione di Atac, nella seduta del 28 ottobre 2014 ha approvato il proprio Piano Industriale 2015-2019.
- Il Piano Industriale riassume l'impegno dell'azienda in ordine al miglioramento della affidabilità del servizio e al percorso di efficienza necessario per conseguire l'auspicato assetto di stabilità e di equilibrio economico-finanziario.
- Atac, quale azienda industriale che eroga servizi per la mobilità, si propone di raggiungere nell'arco di Piano la sostenibilità economico-finanziaria anche attraverso il rinnovato governo dei processi produttivi in direzione del miglioramento dell'efficienza e della qualità delle prestazioni erogate.
- In questo ambito, particolare rilievo assumono le azioni previste in materia di riorganizzazione del sistema produttivo ed un modello di relazioni industriali che attraverso il dialogo favorisca soluzioni condivise, nella prospettiva di favorire il cambiamento necessario per conseguire, nell'arco del biennio in corso, gli obiettivi di efficacia verso i clienti e di efficienza dei fattori della produzione ed un complessivo miglioramento delle condizioni di lavoro e di sicurezza di tutti i dipendenti.
- Il Piano Industriale è stato rappresentato a tutti gli stakeholder ed, in particolare, alle Organizzazioni Sindacali di categoria.
- Nel corso del 2015 sono intervenuti tra le Parti numerosi incontri allo scopo di individuare misure e soluzioni condivise in materia soprattutto di organizzazione del lavoro e di salario accessorio.
- In tale quadro le Parti si sono impegnate in un serrato confronto sui modelli organizzativi da assumere a base per il riequilibrio gestionale e il miglioramento della produttività e quindi dell'efficienza operativa.

Handwritten signatures on the left margin, including a large 'S' and several other illegible marks.

Handwritten signature at the top right.

Handwritten signature 'Scarp' on the right margin.

Handwritten signature 'STL' on the right margin.

Handwritten signature 'A' on the right margin.

Handwritten signature 'M.P.' on the right margin.

A row of approximately ten handwritten signatures at the bottom of the page.

- Con la delibera n. 34 / 2015 di approvazione delle linee guida del contratto di servizio tra Roma Capitale ed Atac trova attuazione l'indirizzo politico di gestire in house il TPL sino al 3 dicembre 2019.
- In data 8 luglio 2015 è stato sottoscritto un accordo quadro attraverso il quale le Parti hanno condiviso indirizzi, obiettivi e misure in materia di produttività atteso che il sostegno all'occupazione dovrà trovare utile compensazione nella diversa articolazione degli strumenti necessari per affrontare questa fase di riorganizzazione in un quadro di rispetto delle regole, di esigibilità delle prestazioni e di piena applicazione delle normative di legge e di contratto.
- In coerenza con quanto definito con l'accordo sottoscritto lo scorso 8 luglio 2015 l'Azienda provvederà alla stabilizzazione dei contratti a tempo determinato in vigore alla sottoscrizione del presente accordo, tenuto conto della quantità / qualità delle prestazioni rese e nella prospettiva comunque di adeguare gli organici della produzione.
- Il 27 giugno 2014 le Parti hanno sottoscritto un accordo per il riordino della retribuzione aziendale che ha introdotto le voci retributive ERA 1 ed ERA 2 fissandone il valore e regolamentandone l'applicazione.
- Tale accordo ha trovato applicazione nei confronti del personale amministrativo ed, a seguito del successivo accordo sottoscritto in data 2 settembre 2014 estensione al personale cd della 4^a area professionale e del processo mobilità, e che in entrambe gli accordi del presente e del precedente alinea le Parti si sono date reciproco impegno ad applicare progressivamente il modello di riordino agli altri settori e processi aziendali.
- L'Azienda si impegna inoltre su invito delle organizzazioni nella definizione ed attuazione di un piano di intervento sul decoro e l'igiene dei luoghi di lavoro ed a monitorarne la condizione degli stessi attraverso il coinvolgimento degli rsl.
- Entro il mese di settembre 2015 l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali procederanno ad una verifica congiunta in ordine allo stato di avanzamento delle procedure di gestione degli accordi sottoscritti il 27 giugno 2014 e seguenti in materia di riqualificazione professionale di cui alla legge 223/91 in materia.

Visto l'accordo sottoscritto lo scorso 8 luglio 2015 e gli impegni con esso assunti.

Considerato che le premesse costituiscono parte integrante del presente atto, le Parti concordano quanto segue:

ESERCIZIO METROFERROVIARIO

ORARIO SETTIMANALE E COSTRUZIONE TURNI

L'articolazione dei turni, di seguito riportati nell'**Allegato 1**, costituisce parte integrante del presente accordo e si applica a tutti i profili professionali del personale operativo metroferroviario.

Qualora si venissero a verificare esigenze tecnico organizzative tali da comportare una nuova articolazione dei turni di lavoro, i nuovi regimi saranno disposti comunque nel rispetto dei parametri di seguito individuati.

PERSONALE VIAGGIANTE (MACCHINISTI E CAPO TRENO)

Fermo restando quanto di seguito definito, la durata settimanale dell'orario ordinario del lavoro è pari a 37 ore con riposo al sesto giorno assumendo a riferimento le attuali ciclagioni.

I criteri con i quali sono stati progettati i turni garantiscono un'equa ripartizione dei carichi di lavoro e nel contempo assicurano gli incrementi di produttività del lavoro coerentemente con quanto previsto.

I termini dell'accordo di cui al presente paragrafo decorrono a far data dal 3 agosto 2015.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, a signature on the right, and a signature at the bottom right. There are also various initials and marks scattered across the bottom of the page.]

Parametri per la costruzione dei turni per il personale di condotta/scorta

Per la costruzione dei turni del personale di condotta/scorta l'Azienda prenderà in considerazione i seguenti parametri:

1. Tempi tecnici

	Metro A-BB1- RM/Lido	RM/Viterbo	RM/Centocelle
Tempi accessori	10 min	10 min	10 min
Accudienza	25 min	15 min	15 min
Cambio volante	10 min	10 min	10 min
Disabilitazione fine turno	5 min	5 min	5 min
Trasferimenti da/per Officina	23 min	10 min	10 min

Tab.1

2. Primo e ultimo turno

Il personale inizierà il primo turno e terminerà l'ultimo turno nel deposito o presso i capolinea esterni senza oneri di trasferimento.

3. Montate/smontate intermedie

Le montate / smontate intermedie saranno realizzate nei seguenti punti:

Metro A: Cinecittà o Deposito; Metro B: Magliana o Deposito; Roma Lido: Porta S.Paolo, Roma Viterbo urbana Piazzale Flaminio Acqua Acetosa, Roma Viterbo: extraurbana Catalano, Civita Castellana e Viterbo, Roma Giardinetti: Centocelle.

In caso di turni con corse dispari le smontate intermedie avverranno nel luogo di chiusura del turno.

4. Tempo di condotta netta (tempo corsa + tempi di inversione)

Nella programmazione dei turni dovranno essere assicurati i seguenti tempi di condotta netta (considerati prendendo a riferimento gli orari lunedì-giovedì invernale) con una oscillazione di +/- 5 minuti:

Metro A e Metro BB1: 4h 00', Roma Lido: 4h 20', Roma Viterbo: 4h 05', Roma Centocelle: 4h 17'.

5. Durata massima turni

Fermi restando i contenuti dell'allegato 1, per le linee ferroviarie Roma - Lido, Roma - Viterbo e Roma - Giardinetti la durata massima del turno è di 6h 40'.

6. Turni non girati

Al fine di garantire la nuova architettura della programmazione del servizio, i turni non girati a supporto dell'esercizio sono fissati nel tetto massimo di:

- PER I MACCHINISTI

Metro A: 12, Metro BB1: 13, Roma Lido: 8, Roma Viterbo: urbano 7, extraurbano 7, Roma Centocelle: 6.

- PER I CAPI TRENO

Roma Lido: 5; Roma Viterbo: urbano 3, extraurbano 4.

Il 50% circa di tali turni non girati sarà costituito da riserve.

In una prospettiva di riduzione progressiva dei turni non girati le Parti condividono che detti turni saranno costituiti da:

- I turni di riserva;
- I residui turni di deposito, per i quali si conferma comunque l'obiettivo di Piano di affidarne l'esecuzione al personale di manutenzione opportunamente abilitato. Si conferma altresì la prosecuzione dei relativi corsi abilitativi sul restante e necessario personale di manutenzione.

A tale fine si inizierà con il riassorbimento di due turni sulle MA e MBB1 e per i rimanenti 10 turni della MA e 11 turni della MBB1 sarà garantita una composizione che tenga conto delle riserve e di una quota di turni residua per il personale di macchina non inferiore al 25%.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

7. Turni "a nastro"

Resta confermata la possibilità di programmare turni a nastro giornaliero sulla linea ferroviaria Roma Viterbo. Nello specifico i nastri giornalieri potranno essere elaborati fino ad un numero massimo pari al 30% dei turni complessivi, avere durata massima di 10 ore con una ripresa e sosta libera di almeno 1,5 ore.

8. Completamento turno di riserva

Il personale di riserva, qualora comandato, dovrà terminare il turno assegnato con l'eventuale eccedenza retribuita come straordinario, rispetto al turno programmato. Tale eccedenza sarà specificamente regolamentata

9. Variazione turno

A fronte di ragioni tecnico organizzative a carattere eccezionale e non prevedibile, l'Azienda potrà riassegnare 8 volte in ragione d'anno pro-capite, con un preavviso minimo non inferiore a 24 ore, il turno giornaliero programmato posticipandolo o anticipandolo di due turni di montata. Il turno oggetto di riassegnazione dovrà essere per numero di corse equivalente al turno inizialmente programmato, il quale non potrà essere riassegnato. In tali casi sarà riconosciuto un compenso omnicomprensivo pari a 20 euro.

PERSONALE DI STAZIONE (ADDETTI DI STAZIONE)

Viene introdotta un'articolazione dei turni con distribuzione dell'orario di lavoro sulla base di una durata giornaliera dell'orario fissata in:

- 6h52' dalla Domenica al giovedì,
- 7h12' il venerdì ed il sabato.

con riposi settimanali alternati come da allegato.

Viene introdotta inoltre, una ciclazione dei turni articolata per tratta di linea.

Per la metro A si intende tratta Anagnina - Termini e tratta Termini - Battistini, la ciclazione ruoterà su tutte le stazioni della tratta con impegno di tutti gli addetti delle tratte su Termini.

Per la Metro BB1 si intende tratta Laurentina - Termini e tratta Termini - Rebibbia - Jonio, la ciclazione ruoterà su tutte le stazioni della tratta con impegno di tutti gli addetti delle tratte su Termini..

L'Azienda conferma il termine del primo trimestre 2016 per la divisione funzionale delle attività commerciali da quelle di stazione - oggi temporaneamente e parzialmente gestite in forma promiscua - senza che ciò determini diseconomie o onerosi impatti organizzativi.

In tema di sicurezza degli operatori nelle fasi dell'apertura e chiusura delle stazioni l'Azienda ha confermato che il nuovo contratto per servizi di vigilanza ha previsto presidi di pattuglie su archi di metropolitana e ferrovia che in caso di esigenze comunicate dagli addetti garantiranno interventi in sito. I tempi di interventi sono fissati nel bando di gara non superiori a dieci minuti.

Indipendentemente dagli interventi a chiamata l'Azienda predisporrà una mappa delle stazioni più critiche prevedendo per queste interventi a supporto diretti.

ALTRO PERSONALE METROFERRO

Fermo restando quanto di seguito definito, la durata settimanale dell'orario ordinario del lavoro è pari a 37 ore settimanali con riposo al sesto giorno, per tutte le figure professionali tranne i coordinatori del personale viaggiante.

VALORE AGGIUNTO POSIZIONE, INDENNITA' CONDOTTA E CAPI TRENO

Con il presente accordo vengono istituite:

1. il VAP mensile (Valore Aggiunto Posizione).

Data la diversa complessità delle linee da gestire il VAP si differenzia secondo lo schema riportato nella tabella allegata (**Allegato 2**) per linea e per figure professionali.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large 'E' on the right, 'A' on the right, 'Secur' on the right, and various initials at the bottom.]

Il valore mensile lordo del VAP sarà riconosciuto al 100% se tutte le corse programmate saranno state effettuate nel mese e se tutti i giorni di presenza programmata saranno stati effettivamente lavorati, ovvero in ragione della proporzione relativa alle assenze dal servizio nonché dal tasso di mancata produzione (escludendo dal riproporzionamento stesso le corse perse per cause di forza maggiore, per indisponibilità del materiale rotabile o degli impianti o dell'infrastruttura).

2. La indennità Capi Treno e l'Indennità Condotta, entrambe articolate e dipendenti dal numero di corse effettuate e descritte e valorizzate nel medesimo **Allegato 2**

Tutto ciò premesso di seguito vengono ridefinite alcune specificità organizzative.

- DCT

E' previsto un orario di servizio dalle 4.10 a.m. alle 1.00 a.m. da domenica a giovedì e dalle 4.10 a.m. alle 3.00 a.m. il venerdì e il sabato, con 4 turni di 2 addetti per turno.

Sono previsti due sussidi con funzioni anche di disponibili in turno.

E' prevista l'implementazione dell'organico con l'immissione di due ulteriori unità, 1 su Metro A ed 1 su Metro B/B1.

- DL

Per i DL di linea, il mantenimento dello straordinario è previsto nel turno serale, per 30 minuti dalla domenica al giovedì e per 2 ore e 30 minuti nelle giornate di venerdì e sabato. Le Parti convengono che tale straordinario è parte integrante del turno ordinario, con i relativi effetti e trascinamenti gestionali.

- OSC

L'orario di lavoro è h. 24 con 4 turni.

- ASSISTENTI COORDINATORI

E' previsto un orario di servizio dalle 4.10 a.m. alle 0.30 a.m. da domenica a giovedì e dalle 4.10 a.m. alle 2.30 a.m. il venerdì e il sabato. L'indennità corse confluisce nel VAP.

E' necessaria l'immissione di 3 risorse (1 per metro A e 2 per metro BB1).

Nello sviluppo del turno, eventuali sostituzioni per mancanza non prevedibile di personale potranno essere effettuate solo a copertura del tempo non sovrapposto con il turno precedente o quello successivo.

- COORDINATORI

Per i soli coordinatori del personale viaggiante, l'orario di lavoro sarà articolato dal lunedì al venerdì, con una durata giornaliera di 7h e 24 minuti (più 30' di pausa pranzo). Viene eliminato lo straordinario. L'indennità corse confluisce nel VAP.

Al presente accordo è allegata la legenda (**Allegato 3**).

L'Azienda su invito delle Organizzazioni Sindacali avvierà un programma di interventi di ristrutturazione ed adeguamento dei servizi igienici e arredi negli impianti/depositi/capilinea, da completarsi entro il 31.12.2015.

In sostituzione delle corse riservate al personale delle metropolitane l'Azienda attiverà un servizio su gomma per agevolare la logistica rispetto al luogo di primo ed ultimo servizio; verranno utilizzati i tracciati delle navette sostitutive su gomma MA e MB (**Allegato 4**). Le Parti concordano di studiare un sistema di ottimizzazione / prenotazione dei tempi di passaggio presso le singole fermate.

Le Parti concordano che entro tre mesi dalla firma del presente accordo sarà definito un accordo quadro per la gestione del prolungamento del servizio per eventi straordinari.

MANUTENZIONE METROFERROVIARIO

PERSONALE DI OFFICINA

Il processo di internalizzazione delle manutenzioni Caf, avviato con l'accordo del 27 novembre 2014 e che si pone su un piano di coerenza con l'impianto strategico del Piano Industriale, prevede un progressivo rilascio dei convogli a partire da ottobre 2015 con i primi 9 materiali CAF in servizio sulla

[Handwritten marks and signatures on the left margin]

[Handwritten mark on the right margin]

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Metro A per concludersi a febbraio 2016 con la consegna di 14 materiali CAF in servizio sulla Metro B e sulla Roma Lido.

Per assicurare il necessario presidio manutentivo, a partire dal 15 ottobre saranno applicate le nuove ciclagioni riportate in allegato (allegato 1) per il personale in forza ad Osteria del Curato.

Medesimo processo riorganizzativo interesserà, a far data dal 15 gennaio 2016, anche il personale dell'Officina di Magliana Nuova. In tale ambito così come descritto nel punto che precede, partiranno contestualmente a quelli previsti presso Osteria del Curato mentre le nuove ciclagioni (allegato 1) andranno in vigore a partire dal 1 febbraio 2016.

La manutenzione correttiva e preventiva sarà articolata su 3 reparti come già previsto dal progetto di internalizzazione con una redistribuzione del personale operativo che dovrà essere conclusa per la data sopra indicata.

Come espresso nei punti che precedono i turni e le ciclagioni che si allegano alla presente, entreranno in vigore:

- per il Deposito-Officine di Osteria del Curato dal 15 ottobre 2015;
- per il Deposito-Officine di Magliana Nuova dal 1° febbraio 2016.

L'Azienda si impegna a concludere il processo già avviato di ricostruzione della catena di comando entro il 30 settembre 2015 attraverso un confronto di merito con le Organizzazioni Sindacali. A tal fine potrà essere considerata il profilo professionale dell'operatore tecnico purchè ciò non determini un livello organizzativo aggiuntivo rispetto all'attuale catena di comando.

Entro l'anno corrente saranno altresì definiti:

- le necessità manutentive dell'intera flotta CAF, con individuazione del bilanciamento sostenibile tra le attività da attribuire a personale Atac e attività da attribuire ad operatori esterni all'Azienda;
- il ruolo dell'Officina di Magliana Vecchia nel processo organico di manutenzione dell'intero parco del metroferroviario, in un ottica di sostenibilità economica e di efficientamento dell'utilizzo delle risorse interne;
- l'organizzazione della manutenzione del materiale rotabile in dotazione alla Metro C nonché alle ferrovie Roma Viterbo, Roma Lido e Roma Giardinetti. Tutto il personale effettuerà i turni con le durate settimanali definite in premessa.

L'organizzazione delle lavorazioni e la definizione dei fabbisogni complessivi saranno discussi a valle dell'analisi dei risultati raggiunti e delle cause degli eventuali scostamenti rispetto a quelli preventivati.

L'Azienda si impegna a concludere il percorso di abilitazione alla movimentazione dei rotabili da parte del personale di manutenzione, di avviare momenti di formazione specifica per assicurare al sistema migliore capacità reattiva mediante:

- la multidisciplinarietà operativa (individuazione di due macro famiglie di operai con competenze, rispettivamente, di sistemi elettrici/elettronici e di meccanica/pneumatica);
- implementazioni degli strumentazioni e delle apparecchiature di misura ed ausilio alla manutenzione per migliorare la fase di diagnostica e prevenzione guasto.

In relazione a quanto riportato nel primo alinea che precede l'Azienda verificherà le mutate condizioni professionali organizzative e di ruolo per valutarne le ricadute.

PERSONALE DI MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE ED IMPIANTI FISSI

Con riferimento alle attività ed alle risorse impegnate sulla manutenzione infrastrutture e degli impianti fissi le Parti si impegnano ad avviare il confronto sui nuovi modelli organizzativi non appena completate le necessarie verifiche preventive

[Area con numerose firme e iniziali scritte a mano, tra cui "Saamp" e "AP"]

°°In relazione a quanto avanzato dalle organizzazioni sindacali in ordine alla sussistenza di condizioni organizzative nelle attività di stazione che realizzerebbero i presupposti circa l'applicabilità dell'art. 8 dell'accordo sottoscritto in data 30 Novembre 2011, l'Azienda si riserva di realizzare le necessarie verifiche ed analisi tecnico organizzative per riscontrare quegli elementi di natura professionale che ne costituiscono la condizione. In relazione a quanto sopra l'Azienda si impegna a fornirne riscontro entro il 31 dicembre 2015.

ESERCIZIO SUPERFICIE

PERSONALE VIAGGIANTE

DURATA MINIMA E MASSIMA DI GUIDA GIORNALIERA SU TURNI ORDINARI

L'Azienda si impegna a costruire turni ordinari con una durata minima di 4 ore ed una massima di 6h 20'. Al fine di equilibrare la distribuzione dei turni su tutto il personale e garantire il rispetto della media settimanale l'Azienda potrà costruire un numero di turni con durata pari a 6h 30' per un numero massimo pari al 10 % dei turni di libreria.

L'azienda corrisponderà per ogni turno consuntivato la cui programmazione era di durata pari o superiore a 6h21' un importo onnicomprensivo pari a 10€.

TURNI A NASTRO

Nella libreria vengono introdotti turni a nastro con durata massima pari a 8h 30' sino al 15% del totale dei turni di libreria, all'interno dei quali la durata massima di guida sarà sempre pari a 6h 00' mentre la sosta minima tra le due frazioni di turno sarà pari o superiore a 60'.

Tali turni verranno assegnati in via prioritaria agli agenti volontari a rotazione con la costruzione di un modulo di servizio dedicato che prevede tali tipologie di turni nelle sole giornate feriali. Qualora i volontari non siano sufficienti a coprire i turni a nastro, l'eccedenza verrà inserita nei restanti moduli di servizio con esclusione del modulo Anziani, Notturmo e turni in variazione.

Le Parti convengono che al personale che effettuerà turni a nastro nelle modalità sopra descritte sia riconosciuta, anche in considerazione delle peculiarità del turno e della relativa logistica di rete, una specifica indennità pari a 20€ onnicomprensivi.

Al fine di ottimizzare l'impiego dell'intervallo di tempo intercorrente tra la fine della seconda frazione di guida e le 8h 30' sopra richiamate (intervallo che si considera al netto dei tempi accessori) l'Azienda si riserva di impiegare il personale nelle seguenti attività:

- stecca, manovra, recupero vettura nei casi in cui la seconda frazione di guida si concluda in impianto,
- customer care, informazioni all'utenza nei casi in cui la seconda frazione di guida si concluda ad un capolinea.

Con specifico riferimento alla logistica dei capilinea su cui incidono i turni a nastro, l'Azienda effettuerà una verifica sul primo trimestre di applicazione dei nastri al fine di individuare eventuali soluzioni atte a migliorare le condizioni qualitative del periodo di sosta.

°°

Con riferimento al personale viaggiante dell'esercizio di superficie l'Azienda effettuerà una preventiva verifica degli incrementi di produttività effettivamente conseguibili attraverso l'applicazione della rimodulazione punta massima pari a 6h 30'.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and initials]

L'Azienda darà riscontro alle Organizzazioni Sindacali stipulanti dell'esito di tali verifiche entro il prossimo 15 settembre 2015 e laddove venisse confermata la coerenza tra nuovi standard di produttività conseguibili ed obiettivi previsti, darà applicazione ai nuovi parametri a partire dal successivo mese di Ottobre 2015. In caso contrario l'Azienda potrà recedere da tali ipotesi, continuando ad applicarsi l'attuale limite massimo.

TURNI MULTI LINEA

Le Parti concordano l'introduzione dei turni multi linea (linea madre/linea figlio).

Tale modalità prevede la effettuazione del servizio principalmente sulla linea madre e, per la parte residua, sulla linea figlio; la linea madre e la linea figlio avranno di norma:

- 10' di sosta tra un turno macchina e l'altro se della stessa linea (ovvero sulla stessa piazza);
- sino a 30' di sosta per linee diverse sulla stessa piazza o piazze limitrofe.

Per piazze limitrofe si intendono:

- 2 piazze distanti non più di 700 mt;
- 2 piazze con collegamento TPL con percorrenze inferiori a 25' in caso di percorrenze sui mezzi metroferro e 15' in caso di percorrenze sui mezzi superficie.

MODULI DI SERVIZIO

Per garantire il necessario contemperamento tra le esigenze di servizio e la vita privata sarà garantita la conservazione dei seguenti moduli di servizio:

Anziani: inizio turno dalle ore 06.00 fine turno entro le ore 21.00;

AB: orario ridotto;

CC: orario ridotto;

N8 Normale rotativo patente E 18 metri;

NO: Normale rotativo

NT Notturmi: inizio turno dalle ore 22.01;

S8 Seminotte patente E: inizio turno dalle ore 10.00 fine turno entro le ore 21.00;

SE Seminotte: inizio turno dalle ore 10.00 fine turno entro le ore 21.00;

SF RSU: rimessa – rimessa con fine turno entro le ore 11.00;

T8 Bussolotti patente E: turno dalle ore 18.00 e fine turno oltre le ore 23.00

TT Bussolotti: inizio turno dalle ore 18.00 e fine turno oltre le ore 23.00

A fronte della riorganizzazione della rete di superficie che ha profondamente modificato la libreria turni e preso atto delle segnalazioni del personale interessato, le Parti convengono sulla variazione dell'inizio della fascia dei turni di bussolotto dalle 17:00 alle 18:00. I moduli part time in vigore rimangono inalterati, in conformità con la normativa vigente. Al pari, i turni a nastro saranno gestiti attraverso specifici moduli.

Nel quadro del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, della conciliazione dei tempi lavoro/famiglia e della stabilità del programma di esercizio, l'Azienda su richiesta delle Organizzazioni Sindacali ha avviato con il Dipartimento Mobilità e Trasporti e Roma Servizi per la Mobilità l'analisi delle condizioni necessarie ad assicurare al personale di guida la visualizzazione dei turni di servizio con 15 giorni di anticipo. Per perseguire l'obiettivo l'Azienda ha quindi richiesto che le modifiche al programma di esercizio avvengano, compatibilmente con le esigenze di servizio, ogni 15 giorni. Parimenti le Parti avvieranno un percorso di analisi volto alla individuazione di ulteriori interventi anche di natura organizzativa volti al miglioramento dei quadri di servizio.

Graduatoria ferie

Per la concessione dei congedi/ferie sarà realizzata una graduatoria basata su principi di premialità riferiti alla presenza ed elaborata sui seguenti punteggi attribuiti alle giornate:

- giornata feriale lavorata: +3
- giornate lavorate sabato, domenica e festivi: +5
- riposi (RS): +1
- tutte le assenze comprese ferie, congedi, RC e LP: 0

Il calcolo dei punteggi ai fini della graduatoria continuerà ad essere riferito ai 12 mesi a scorrimento. L'Azienda verificherà le modalità tecnico operative per la pubblicazione periodica di tali graduatorie.

Graduatoria ingresso / permanenza nei quadri di servizio

Al fine di assicurare la stabilità dei quadri e di rendere omogeneo e premiante l'inserimento/permanenza nei c.d. moduli, si stabiliscono i seguenti criteri:

Modulo Anziani AN

Il quadro sarà composto con personale full time fino ad un massimo del 7% della forza di rimessa, calcolata al netto dei part time e delle RSU.

L'accesso a inizio anno secondo il duplice criterio dell'età anagrafica e l'anzianità di guida effettiva (Ad. es. punteggio totale: 55 (età anagrafica)+30(anzianità di guida effettiva)=85 anni

Qualora il quadro, soddisfatte le domande del personale che risponde ai criteri sopra esposti, risultasse ancora capiente le eventuali richieste saranno soddisfatte sulla base della graduatoria costruita oltre che sulla base del criterio della maggiore anzianità calcolata come sopra illustrato, sui seguenti elementi riferiti all'anno precedente e considerati pariteticamente in termini ponderali:

- Assenteismo;
- Rapporti disciplinari.

Allo scadere di 6 mesi sarà verificata la permanenza dei requisiti individuali come descritti al presente punti.

A fronte dell'inserimento nel modulo si stabilisce inoltre che i cambi turno saranno consentiti sia singoli che consensuali ed in numero illimitato nelle fasce orarie che caratterizzano il modulo di appartenenza; per fasce orarie diverse possono essere effettuati fino ad un massimo di 2 ct/mese.

Altri moduli fissi (SE, S8, B4, B8, TT, T8, NT)

Accesso a inizio anno su base volontaria fino all'esaurimento del modulo sulla base di una graduatoria stilata secondo i seguenti elementi riferiti all'anno precedente e considerati pariteticamente in termini ponderali:

- Assenteismo;
- Rapporti disciplinari.

Allo scadere di 6 mesi sarà verificata la permanenza dei requisiti individuali come sopra descritti.

A fronte dell'inserimento nel modulo si stabilisce inoltre che i cambi turno saranno consentiti sia singoli che consensuali ed in numero illimitato nelle fasce orarie che caratterizzano il modulo di servizio ; per fasce orarie diverse possono essere effettuati fino ad un massimo di 2 ct/mese.

Gli Operatori di Esercizio appartenenti ai moduli rotativi (NO-N8) hanno a disposizione cambi turno illimitati, sia singoli che consensuali.

In fase di elaborazione del servizio a N-1, la CPS darà priorità ai cambi turno, nel rispetto della relativa graduatoria, agli oe del modulo:

1. rotativo (NO-N8),
2. anziani (AN),
3. moduli fissi (B4-TT-SE).

MANUTENZIONE SUPERFICIE

Il progetto del nuovo modello di manutenzione si basa sui seguenti criteri:

- bilanciare l'impegno manutentivo tra manutenzione programmata e correttiva, passando dall'attuale 20%-80% al valore più congruo di 50%-50% che permette di rispettare i piani manutentivi previsti dai principali costruttori di autobus;

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- assicurare una distribuzione del personale operativo di manutenzione correttiva in fasce orarie più funzionali al servizio (analogamente per la distribuzione nei diversi giorni della settimana)
- eliminare le distinzioni all'interno dell'officina di manutenzione correttiva, abbattendo i tempi morti e di trasferimento tra reparti e garantendo la minimizzazione del tempo di fermo vettura;
- bilanciare le risorse produttive in ragione degli effettivi impegni manutentivi degli impianti (schema del parco equivalente).

Il ripristino delle corrette performance manutentive dei mezzi passerà attraverso un'azione mirata in sinergia con le Officine Centrali, che garantiranno il necessario supporto alle rimesse nella fase di transizione tra vecchia e nuova organizzazione di manutenzione. In tale ottica l'Azienda si impegna affinché il ruolo delle Officine Centrali e della Logistica assuma, nei confronti delle diverse Rimesse, un ruolo di supporto equilibrato e di crescente rilevanza.

La chiusura dell'impianto di Collatina, in sovrapposizione all'attuale piano, sarà l'occasione per bilanciare correttamente il personale tra le rimesse, secondo il criterio del parco equivalente.

Per il dimensionamento dei fabbisogni si è assunto a riferimento la classe di autobus più numerosa (Iveco 491 Cursor), per la quale è stato sviluppato e tempificato un piano di manutenzione che parte dalle indicazioni della casa costruttrice e viene integrato con le indicazioni che provengono dalle esperienze di esercizio. Tale piano indica come coerente l'importo di ore uomo per vettura per anno che si è ottenuto dimensionando il reparto di manutenzione programmata con il 50% circa del personale operativo.

Nell'ambito della nuova organizzazione stabilita dal modello manutentivo, l'Azienda definirà e svilupperà un modello di valutazione del personale operaio basato su criteri oggettivi che sarà successivamente oggetto di specifico confronto e che verrà applicato nel rispetto dell'autonoma responsabilità di ciascuna delle parti salvaguardandone l'operatività a partire dal 1° ottobre p.v.. Il modello dovrà prevedere tra l'altro l'implementazione da parte dell'Azienda del "timesheet" nelle officine di rimessa. La metodologia costituirà lo strumento oggettivo per la gestione delle risorse di impianto nonché per la determinazione delle destinazioni/rotazioni professionali tra manutenzione correttiva e programmata.

Il reparto di manutenzione correttiva è stato dimensionato sviluppando il criterio del parco equivalente, in base al quale sono stati individuati i carichi manutentivi per singolo impianto e, di conseguenza il fabbisogno di personale per specializzazione. Per il reparto di manutenzione correttiva è stato sviluppato un modulo di turnazione per classe omogenea di personale, replicabile indifferentemente per ogni sito produttivo. La turnazione prevede settimane intere di servizio alternato tra le seguenti fasce orarie:

- Mattina: 6:00 – 12:10
- Pomeriggio: 12:00 – 18:10
- Bussolotto: 18:00 – 24:10
- Notte: 00:00 – 6:10

La sovrapposizione di 10 minuti tra turni di lavoro permette il passaggio di consegne, in modo da poter garantire, ove necessario, il termine della lavorazione in un turno diverso da quello in cui è cominciata. Anche il riposo, nell'arco del modulo da 5 settimane, è alternato tra sabato e domenica.

Nel reparto di **manutenzione programmata** è prevista una presenza di personale equamente distribuita nelle seguenti fasce orarie:

- Mattina: 6:00 – 13:24
- Pomeriggio: 14:00 – 21:24

Il riposo settimanale è doppio (sabato e domenica).

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large 'e' on the right side, 'M' below it, and a signature 'Sano' on the right side of the lower half. There are also several initials and signatures at the bottom of the page, including 'CP', 'AR', and others.]

L'Azienda si impegna a concludere il processo già avviato di ricostruzione della catena di comando per quanto possibile entro il 30 ottobre 2015 attraverso un confronto di merito con le Organizzazioni Sindacali. A tal fine potrà essere considerata il profilo professionale dell'operatore tecnico purchè ciò non determini un livello organizzativo aggiuntivo rispetto all'attuale catena di comando.

L'articolazione dei turni garantirà il rispetto dei piani di manutenzione programmata, assicurando al contempo una adeguata copertura delle operazioni di recupero vetture in manutenzione correttiva (Allegato 5).

L'Azienda conferma che nell'anno 2016 saranno avviati i lavori di recupero della sezione del fabbricato di Tor Pagnotta interessato dall'incendio. Con tale operazione sarà possibile ampliare in maniera sostanziale la capacità produttiva della rimessa, raddoppiando le postazioni di lavoro.

Tutti i provvedimenti stabiliti nel presente paragrafo saranno resi operativi a partire dal mese di ottobre 2015 in coerenza con le attività operative connesse alla dismissione della rimessa Collatina. L'azienda darà informativa relativamente alla progressione delle attività.

L'orario settimanale ordinario di lavoro del personale delle manutenzioni superficie viene confermato in 37 ore settimanali.

°/°

Nell'ambito della riorganizzazione più complessiva della filiera dell'Esercizio Superficie (per le aree non considerate dal presente accordo) e della Divisione Mobilità sarà avviato un confronto tra le Parti a partire dal mese di Ottobre 2015 sui temi degli assetti organizzativi e di ridisegno delle mansioni professionali tenendo conto delle possibili ricadute professionali.

°/°

PERSONALE AMMINISTRATIVO

Fermi restando i regimi di flessibilità in entrata ed uscita la durata dell'orario di lavoro ordinario del personale amministrativo è fissato a 38 ore settimanali a far data dal 1° ottobre 2015 con le modalità che saranno oggetto di confronto in relazione alle esigenze organizzative.

In tale ambito l'Azienda si impegna a riconsiderare d'intesa con il lavoratore la graduale trasformazione dei rapporti di lavoro part time in rapporti full time a partire dal 1° settembre e sino al 1° novembre 2015.

°/°

In riferimento alla stabilizzazione dei contratti a tempo determinato l'Azienda si impegna a del condividere le modalità ed il calendario delle suddette stabilizzazioni.

°/°

RIORDINO SALARIALE – ERA 1 / ERA2

In analogia a quanto definito il 27 giugno 2014 e il 2 settembre 2014 relativamente al riordino della retribuzione aziendale di secondo livello le Parti, nel confermare i contenuti dell'Accordo Quadro sottoscritto l'8 luglio 2015 con la quale si conferma la necessità di perseguire obiettivi di miglioramento della presenza in servizio del personale e della produttività del lavoro, convengono:

1. di completare un progressivo ed accelerato riordino del sistema retributivo aziendale nell'ottica di una maggiore semplificazione della struttura retributiva correlata a parametri prestazionali e rispondenti agli indirizzi assunti in materia da Roma Capitale;
2. di perfezionare quanto concordato con l'accordo del 27 giugno 2014, con particolare riguardo al contrasto alle assenze strategiche/speculative garantendo le reali condizioni di morbilità ed alla completa salvaguardia delle assenze connesse a malattie di lunga durata, infortunio sul lavoro, gravidanza e puerperio;
3. di garantire l'invarianza salariale tra lo schema retributivo di partenza e quello istituito con il meccanismo di funzionamento definito dal presente accordo attraverso il conseguimento degli obiettivi minimi di presenza di seguito pattuiti;
4. di aver valutato la peculiarità delle implicazioni operative connesse alle attività svolte dai profili dell'esercizio e della manutenzione;
5. con decorrenza dal mese di novembre, ad integrazione della retribuzione prevista dal vigente CCNL di settore, a tutti i lavoratori inseriti nel campo di applicazione di cui al punto 4., saranno corrisposte le seguenti indennità ERA 1 ed ERA 2, già individuate con l'Accordo del 27 giugno 2014:

- ERA1 è l'istituto retributivo nel quale confluiscono, riproporzionati su 12 mensilità, i valori corrispondenti alle seguenti voci retributive aziendali: indennità mensile; indennità base mensile; ERG o alternativamente ERS. Sulla base di tali determinazioni, l'ERA 1 sarà corrisposto per quote giornaliere di effettiva presenza applicando il divisore 1/22 o 1/26 se la prestazione è distribuita su 5 o su 6 gg lavorativi. Tali importi giornalieri vengono corrisposti secondo le modalità indicate nel paragrafo parti comuni;
- ERA2 corrisponde alla sommatoria di tutte le indennità di carattere variabile già oggi attribuite, per le specifiche figure/profili professionali ricoperte, in relazione alla presenza, alle mansioni professionali svolte nonché alla modalità di effettuazione della prestazione. Le giornate di ferie vengono considerate valide ai fini della maturazione della predetta indennità giornaliera.

Con le competenze del mese di novembre 2015 nella busta paga verrà inserita una nota informativa sul meccanismo di funzionamento di quanto definito nel presente paragrafo ed attivato uno specifico help desk.

6. in relazione a quanto previsto al punto 5, di cessare definitivamente la corresponsione, con contestuale abrogazione delle clausole che nel tempo ne hanno sancito la costituzione e la regolamentazione, delle indennità erogate al personale inserito nell'ambito dell'Area Operativa Esercizio, nell'ambito dell'Area Operativa Manutenzioni, Impianti ed Officine e nell'ambito dell'Area Professionale 4 Mansioni Generiche del CCNL Autoferrotranvieri (**Allegato 6**), a far data dal 1° ottobre 2015 con effetti economici a decorrenza dal mese di novembre 2015;
7. le voci retributive indicate nella tabella in allegato (allegato 6) in relazione ad ERA1 sono riconosciute in caso di effettiva presenza giornaliera nel periodo di riferimento. I giorni di presenza ed assenza sono riconosciuti in applicazione di quanto riportato nel successivo paragrafo "Parti Comuni". Tale meccanismo di recupero è incentrato sulla presenza, finalizzato alla premialità dei sani comportamenti aziendali, ed alla incentivazione economica strettamente correlata alla maggiore presenza in servizio;
8. Il valore delle quote giornaliere, così come determinate nel paragrafo "Parti Comuni", sarà suscettibile di eventuale variazione con cadenza semestrale in rapporto al raggiungimento di specifici obiettivi di presenza, riferibili al semestre precedente, individuati per le macrofamiglie professionali in due soglie:

Movimento: Macchinisti, Capi Treno

- a) fino al 4% massimo complessivo di assenze.
- b) fino al 9% massimo complessivo di assenze.

Esercizio: DCT, DC, DU, Coordinatore, Assistente Coordinatore, Operatori Scambi e Cabina:

- a) fino al 4% massimo complessivo di assenze.
- b) fino al 9% massimo complessivo di assenze.

Personale di Stazione:

- a) fino al 7% massimo complessivo di assenze.
- b) fino al 12% massimo complessivo di assenze.

Autisti, Personale Ispettivo:

- a) fino al 7% massimo complessivo di assenze.
- b) fino al 12% massimo complessivo di assenze.

Operai:

- a) fino al 5% massimo complessivo di assenze.
- b) fino al 9% massimo complessivo di assenze.

Mansioni Generiche:

- a) fino al 6% massimo complessivo di assenze.
- b) fino al 11% massimo complessivo di assenze.

In caso di raggiungimento dei livelli di presenza conseguenti ai parametri di cui alle lettere a) e b) delle rispettive macromansioni professionali, saranno conguagliate anche le giornate di assenza eventualmente decurtate nel periodo di riferimento. Gli importi annuali delle maggiorazioni di cui ai punti che precedono, al parametro 175, sono rispettivamente:

- € 500,00 al raggiungimento del livello di assenze fino al valore di cui al punto a) delle rispettive macromansioni;
 - € 150,00 al raggiungimento del livello di assenze superiori al valore di cui al punto a) e fino al valore di cui al punto b) delle rispettive macromansioni;
 - Nessun valore è dovuto per assenze superiori alla soglia di cui ai precedenti punti b).
9. La maggiorazione verrà contabilizzata semestralmente ed in caso di raggiungimento dei livelli di presenza conseguenti ai parametri di cui alle lettere a) e b) delle rispettive macromansioni, verrà erogata con le retribuzioni del primo mese successivo a quello del semestre di riferimento. Tale maggiorazione potrà essere oggetto di detassazione se l'agevolazione sarà prevista annualmente dalle normative vigenti. Siffatto sistema retributivo acquista una valenza autonoma e separata rispetto alle tematiche connesse al Premio di Risultato.

PARTI COMUNI DA VALERE PER LA GENERALITA' DEL PERSONALE

Confermando e vivendo quanto già sottoscritto con l'Accordo del 27 giugno 2014 per il personale dipendente che svolge attività amministrative o attività a queste assimilabili inseriti nell'Area Professionale 1^a, nell'Area Operativa Amministrazione e Servizi e nell'Area Operativa Servizi Ausiliari per la Mobilità del CCNL Autoferrotranvieri, si convengono i seguenti adattamenti, a valere anche per il personale inserito nell'ambito dell'Area Operativa Esercizio del CCNL Autoferrotranvieri, nell'ambito dell'Area Operativa Manutenzioni, Impianti ed Officine e nell'ambito dell'Area Professionale 4 Mansioni Generiche, di cui al presente accordo.

Gli importi giornalieri dell'ERA 1 vengono corrisposti, oltre che in caso di effettiva presenza, anche in caso di:

- giornate di ferie;
- astensione obbligatoria per maternità;
- interdizione anticipata di maternità;
- malattia lunga, superiore ai 30 giorni continuativi. Si specifica altresì saranno considerate assenze a tutti gli effetti quelle relative a manifestazioni patologiche legate a stati ansiosi depressivi endoreattivi;
- malattia grave, come prevista dal CCNL Autoferrotranvieri (A.N. 19 Settembre 2005, all'art.1, punto 4);
- ricovero ospedaliero, seguito da dimissioni protette, per un periodo superiore complessivamente a 3 giorni;
- trattamenti in Day Hospital superiori a 3 giorni;
- permessi ex Lege 104 per se stessi, per figlia/figlio e coniuge;
- infortunio sul lavoro (ad eccezione degli eventi occorsi in itinere) per un periodo superiori a 3 giorni;
- infortunio sul lavoro conseguente ad aggressioni subite nello svolgimento delle attività lavorative;
- lesioni post-traumatiche con immobilizzazione;
- congedo straordinario per gravi motivi familiari (figlio/figlia e coniuge) ai sensi del D. Lgs. 151/2001;
- permessi per decesso;
- congedo matrimoniale;
- accredito delle festività non lavorate ricadenti tra giornate lavorabili ovvero tra due riposi settimanali.

Riguardo alla determinazione della maggiorazione retributiva corrisposta semestralmente, saranno considerate assenze le giornate di:

- interdizione anticipata di maternità, astensione obbligatoria per maternità ed aggressione. Qualora nel semestre precedente il dipendente abbia registrato tassi di presenza entro i limiti delle soglie di cui al punto 8 che precede, tali assenze saranno, al contrario, considerate presenze;
- malattia lunga, superiore ai 30 giorni;
- malattia grave, come prevista dal CCNL Autoferrotranvieri (A.N. 19 Settembre 2005, all'art.1, punto 4);
- ricovero ospedaliero;
- permessi ex Lege 104 per se stessi, per figlia/figlio, coniuge e genitore;
- infortunio sul lavoro;
- congedo straordinario per gravi motivi familiari (figlio/figlia e coniuge) ai sensi del D. Lgs. 151/2001;
- permessi per decesso;
- congedo matrimoniale;
- distacco sindacale continuativo a carico delle Organizzazioni Sindacali.

Tutte le altre tipologie di assenza, in aggiunta a quelle sopra indicate, concorreranno al raggiungimento delle soglie limite previste per l'erogazione della maggiorazione retributiva.

Esclusivamente in caso di raggiungimento dei predetti obiettivi di presenza, saranno conguagliate anche le quote giornaliere di ERA 1 non maturate (ad esclusione di quelle derivanti da assenze non retribuite) qualora le giornate di assenza si attestino, nel semestre di riferimento, all'interno delle soglie previste per le specifiche macromansioni professionali.


Con riferimento, infine, al personale riqualificato successivamente alla stipula dell'accordo che ha istituito le voci ERA 1 ed ERA 2 ed al personale di futura riqualificazione, al fine di addivenire ad una verifica delle condizioni normo retributive attuali finalizzata alla loro omogeneizzazione, le Parti si impegnano ad avviare un confronto specifico immediatamente a valle della sottoscrizione del presente accordo.

°°


Le Parti si danno reciproco impegno a collocare una verifica di natura tecnica sull'applicazione del presente Accordo articolata su incontri periodici a partire dal mese di settembre 2015.

Per l'Azienda


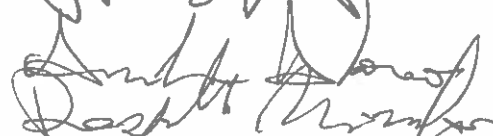

Mauro Sebemp

Jacottese

Dokari
M. de V. P.
A. de V.
M. de V.



Per le OOSS


Per Fit CGIL

S. Marzulli
Dante Corsi
E. Pietz
Antonio P.

Fit CISL
Santino Favore

UIL Trasporti



B. de V.
M. de V.


M. de V.

ALLEGATO 1

- A. TURNI MACCHINISTI METRO A
- B. TURNI MACCHINISTI METRO BB1
- C. TURNI MACCHINISTI / CAPO TRENO ROMA LIDO
- D. TURNI MACCHINISTI / CAPO TRENO ROMA VITERBO
- E. TURNI MACCHINISTI ROMA GIARDINETTI
- F. TURNI ALTRO PERSONALE METRO A/BB1
- G. TURNI ALTRO PERSONALE ROMA LIDO
- H. TURNI ALTRO PERSONALE ROMA VITERBO
- I. TURNI ALTRO PERSONALE ROMA GIARDINETTI
- L. TURNI PERSONALE OPERAIO YF

ALLEGATO 2

- A. VAP

ALLEGATO 3

- A. LEGENDA

ALLEGATO 4

- A. NAVETTE MA - MBB1

ALLEGATO 5

- A. TURNI OPERAI SUPERFICIE

ALLEGATO 6

- A. TABELLE ERA1 PERSONALE ERS/ ERG
- B. TABELLA VOCI ABROGATE CONFLUITE IN ERA 2
- C. TABELLA VOCI ABROGATE RICOMPRESSE IN CALCOLO VAP

16