

## Verbale di Accordo

del giorno 30 maggio 2013 tra ATAC SpA e le Organizzazioni Sindacali Filt - CGIL, Fit - CISL, ULTRASPORTI, UGL Trasporti

Premesso che

- le Parti, in attuazione di quanto concordato nell'accordo del 30 novembre 2011, e coerentemente con quanto previsto dall'articolo 6 del CCNL 27 novembre 2000, confermano il livello della contrattazione collettiva aziendale quale strumento essenziale per il sistema finalizzato al raggiungimento di obiettivi di incremento di produttività, efficienza, qualità, soddisfazione dell'utenza e, in considerazione del futuro scenario di sviluppo del sistema di TPL, di un incremento della competitività;
- anche il 2012 è stato caratterizzato dalla prosecuzione del confronto relativo agli interventi previsti dall'accordo del 30 novembre 2011 sulla realizzazione del Piano Industriale 2011-2015;
- l'adeguato livello di disponibilità delle vetture garantito dal settore manutenzione è leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi di *core business*;

Considerato

- il particolare stato in cui verte l'equilibrio economico-finanziario dell'Azienda;
  - il piano di interventi sulla rete di trasporto metropolitano e di superficie intrapreso durante l'annualità scorsa ed ancora in corso;
  - il complesso ed articolato percorso intrapreso per garantire i livelli di produzione e di servizio raggiunti;
- Tutto ciò premesso e considerato, le Parti concordano le seguenti misure:

### **1. Premio di Risultato 2012**

Tenuto conto di quanto attualmente previsto dalla contrattazione interconfederale e nazionale di categoria nonché dalla stessa legge che, da un lato, rende strutturale l'istituto della decontribuzione dei premi di risultato convenuti a livello aziendale e, dall'altro, consente di poter accedere al beneficio della detassazione sulle somme erogate anche a titolo di premio di risultato o di produttività nel rispetto dei limiti previsti ed dei requisiti reddituali, dopo accurata valutazione generale delle condizioni operative, dell'andamento, delle prospettive di sviluppo, in ragione del particolare impegno assicurato dal personale nel contesto sopra descritto, le Parti hanno condiviso di corrispondere ai dipendenti il Premio di risultato per l'annualità 2012 e convenuto quanto segue:

1. di erogare il Premio di Risultato relativo all'anno 2012 a tutto il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo, compreso il personale dipendente della Società OGR, con esclusione dei Quadri con incarico di posizione e delle famiglie professionali operative o delle specifiche strutture a cui trovano applicazione sistemi di politica incentivante mensili e periodici per singole famiglie professionali, attualmente periodicamente prorogati, ad esclusione dei riferimenti relativi espressamente agli anni di sottoscrizione degli accordi e non più replicabili;
2. il Premio di Risultato verrà corrisposto con le retribuzioni del mese di luglio 2013 e le eventuali regolarizzazioni saranno effettuate con le retribuzioni del mese di settembre 2013;
3. ai fini della quantificazione economica del Premio di Risultato per l'anno 2012 va considerato utile, per il personale che percepisce l'indennità denominata ERS, l'importo determinato moltiplicando euro 1,24, al lordo delle ritenute fiscali e dei contributi previdenziali, per ogni giornata di presenza effettiva nell'anno 2012, riferito al parametro 175 del nuovo inquadramento contrattuale previsto dal CCNL 27 novembre 2000 e riparametrato sulla base della scale professionale. Per il restante personale sarà considerato utile l'importo determinato moltiplicando euro 1,36 al lordo delle ritenute fiscali e dei



contributi previdenziali, per ogni giornata di presenza nell'anno 2012, riferito al parametro 175 del nuovo inquadramento contrattuale previsto dal CCNL 27 novembre 2000 e riparametrato sulla base della scala professionale;

4. ai fini del computo per la corresponsione del Premio di Risultato sono parificate alle giornate di effettiva presenza i giorni di congedo di maternità e paternità ivi compreso l'eventuale periodo di interdizione legale anticipata;
5. il Premio di Risultato è corrisposto in forma "una tantum" ed è riproporzionato in base al tempo di lavoro contrattualizzato, non ha alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto legale o contrattuale, è escluso dalla retribuzione normale e non costituisce base di calcolo per il computo del TFR;
6. le somme corrisposte a titolo di premio di risultato, avendo le caratteristiche della incertezza, variabilità ed indeterminatezza in base ad un indicatore quantitativo calcolato su base oraria con riferimento alle ore effettivamente lavorate in regime di orario contrattualizzato ed essendo finalizzate a remunerare l'apporto lavorativo diretto ad un miglioramento della produttività aziendale, intesa quale indicatore quantitativo di misurazione dell'andamento economico dell'azienda Atac S.p.A. e dei suoi risultati, beneficeranno del nuovo regime di decontribuzione di cui all'art. 1, comma 67 della legge 24 dicembre 2007, reso strutturale dall'art. 4, comma 28 della legge 28 giugno 2012, n. 92 a partire dall'anno 2012, ed operativo dal relativo decreto ministeriale per lo stesso anno;

Il presente verbale di accordo, che si applica all'esercizio 2012, è da ritenersi omnicomprendente ed esaustivo di tutti gli strumenti di politica incentivante utilizzati dall'Azienda ad eccezione dei Premi di Risultato mensili e periodici per singole famiglie professionali operative o per specifiche strutture, attualmente periodicamente prorogati, ad esclusione dei riferimenti relativi espressamente agli anni di sottoscrizione degli accordi e non più replicabili.

Le Parti riconoscono congiuntamente che le caratteristiche del Premio di Risultato sono conformi ai fini di quanto stabilito dall'attuale legislazione in tema di accesso al regime di decontribuzione e detassazione;

## **2. Fruizione Ferie per il personale di guida e miglioramento complessivo del servizio offerto alla clientela nel periodo estivo**

Premesso che:

- nel proseguimento del confronto finalizzato a definire le modalità di gestione delle ferie estive del personale di guida di due settimane consecutive in quadro e nell'ottica di garantire a tutti gli operatori di esercizio il godimento delle ferie nel predetto periodo, viste le variabili di produzione riconosciute nell'ambito dell'esercizio dell'anno 2013, le Parti confermano l'opportunità di programmare un Piano Ferie 2013 che consenta di garantire comunque il godimento di due settimane consecutive di ferie; le richieste di ferie ulteriori rispetto alle due settimane programmate saranno valutate compatibilmente con la disponibilità presente in ogni singolo impianto, facendo ricorso, ove necessario, ai criteri individuati dall'art. 19 All. A) R.D. n. 148 /31;
- le Parti hanno già avviato da tempo il confronto relativo agli interventi previsti dall'accordo del 30 novembre 2011, la cui realizzazione complessiva è caratterizzata da particolari complessità;
- nell'ambito del confronto sopracitato sono emerse alcune tematiche ritenute prioritarie, contingenti ed improcrastinabili, in relazione alle quali le Parti concordano sulla necessità di avviare un percorso che individui soluzioni condivise e che, al tempo stesso, definisca in maniera compiuta alcuni aspetti determinanti ai fini della piena operatività del suddetto accordo in merito alla riorganizzazione dei settori Superficie e Manutentivo.

Le Parti, al fine di garantire quanto previsto dalle premesse che precedono, convengono sull'opportunità di far ricorso ad appositi contratti di somministrazione di lavoro in analogia anche con gli Accordi Aziendali in materia del 24 maggio 2011, del 31 maggio 2011 e del 14 maggio 2012 – relativi

agli operatori di esercizio - e del 19 Luglio 2012 e del 31 ottobre 2012 - relativi al settore manutenzione – nonché in coerenza con le indicazioni di governance di Roma Capitale e coerentemente con la normativa applicabile ad Atac S.p.A. ed in linea con quanto previsto dalla Legge n.148/2011.

Nello specifico:

- a) per quanto attiene al settore Superficie, al fine di garantire il corretto godimento del periodo di ferie di almeno 2 settimane consecutive in quadro e garantendo altresì il regolare svolgimento del servizio, le Parti convengono sulla necessità di ricorrere ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato nel periodo dal 1 luglio 2013 al 6 ottobre 2013, in due periodi, secondo le modalità, la quantità ed i tempi indicati dal presente accordo ed in linea con la normativa nazionale anche contrattuale e con gli accordi aziendali sopra menzionati ed in coerenza con le indicazioni di governance di Roma Capitale, per i depositi di MAGLIANA, ACILIA, TOR PAGNOTTA, GROTTAROSSA, TOR SAPIENZA, COLLATINA, PORTONACCIO, TOR VERGATA al fine di mantenere i livelli di produzione e di regolarità previsti dal Contratto di Servizio, anche in considerazione delle possibili variabili di produzione del servizio per il periodo estivo.

Nel predetto periodo le Parti convengono di ricorrere all'attivazione dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato nella misura di n.115 operatori di esercizio, parametro 140 con modalità di part-time orizzontale, orario di lavoro settimanale pari a 30 h su 39 h e riposo fisso nelle giornate dal lunedì al venerdì.

I lavoratori somministrati saranno gestiti centralmente in base alle diverse esigenze operative che si dovessero manifestare nei periodi indicati rispetto a quelle sopra menzionate.

- b) per quanto riguarda il settore Manutentivo di superficie, al fine di consentire il corretto godimento delle ferie per il settore e di mantenere i livelli di produzione e di regolarità previsti dal Contratto di Servizio, mantenendo al contempo un adeguato livello di produzione delle manutenzioni nel periodo estivo, le Parti convengono di ricorrere all'attivazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato nel periodo dal 1 luglio 2013 al 6 ottobre 2013, in due periodi, secondo le modalità, la quantità ed i tempi indicati dal presente accordo ed in linea con la normativa nazionale anche contrattuale e con gli accordi aziendali sopra menzionati ed in coerenza con le indicazioni di governance di Roma Capitale. Nello specifico, saranno attivati n° 28 contratti di somministrazione di lavoro di Operatori qualificati parametro 140 con modalità full time. I lavoratori somministrati saranno gestiti centralmente in base alle esigenze che si dovessero manifestare.

L'Azienda procederà ad emanare le relative disposizioni per assicurare la corretta applicazione del presente accordo.

### **3. Disposizione finali**

Le Parti, in considerazione della necessità, per il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel processo di progressivo miglioramento dei risultati aziendali, di sviluppare e perfezionare un efficace ed articolato sistema incentivante, confermano la prosecuzione del tavolo tecnico per la revisione complessiva della politica incentivante aziendale, prevista dal verbale di accordo del 30 novembre 2011, al fine di definire le famiglie professionali che hanno presentato le complessità più rilevanti e che insista maggiormente sull'effettiva prestazione resa.

Negli stessi termini, al fine di rafforzare ulteriormente l'efficacia del contratto collettivo aziendale come strumento strategico per il miglioramento della produttività e della competitività, le Parti condividono la necessità di rivedere la struttura del Premio di Risultato al fine di salvaguardarne e valorizzarne il collegamento con la finalità originaria di incentivo variabile diretto a migliorare la produttività, l'efficacia organizzativa e, conseguentemente, la stessa competitività aziendale, coerentemente con l'Accordo

S   

Interconfederale del 24 aprile 2013, anche alla luce del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013, in materia di misure sperimentali per la crescita della produttività e della competitività nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013, ai sensi dell'articolo 1, comma 481, Legge 24 dicembre 2012, n. 228.

Le parti condividono inoltre che le risorse per il nuovo Premio di Risultato saranno individuate anche con il recupero dell'efficienza organizzativa aziendale coerentemente con i principi espressi alle premesse dell'accordo del 30 novembre 2011 ed altresì mediante la prosecuzione del confronto sulle politiche retributive di cui al punto 2, lettera a) dell'accordo citato, nonché attraverso l'applicazione, già avviata dall'Azienda, del riassorbimento dei trattamenti individuali non derivanti da contrattazione collettiva.

La validità del presente accordo è subordinata alla ratifica da parte del CDA di ATAC SPA.

LCS

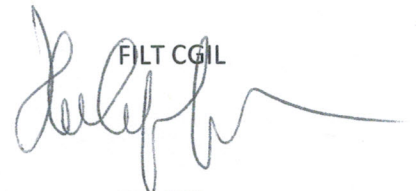
Per ATAC



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing ATAC.

Per le OO.SS.

FILT CGIL



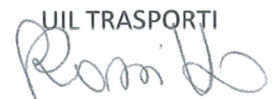
A handwritten signature in black ink representing the FILT CGIL union.

FIT CISL



A handwritten signature in black ink representing the FIT CISL union.

UIL TRASPORTI



A handwritten signature in black ink representing the UIL TRASPORTI union.

UGL TRASPORTI



A handwritten signature in black ink representing the UGL TRASPORTI union.