

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 novembre 2017 presso la sede di via prenestina 45 si sono incontrate

Atac SpA rappresentata da: Paolo Simioni, Paolo Coretti, Renato D'Amico, Alessandro Cafarelli, Mario Marinelli, Alessandro Mancini

E

le Segreterie Territoriali delle Organizzazioni Sindacali di:

FILT CGIL rappresentate da: Daniele Fuligni, Claudia Porzi, David Cartacci, Daniele Bracaglia, Alessandro Farina, Roberto Terziani

FIT CISL rappresentate da: Eliseo Grasso, Roberto Ricci, Massimiliano Pasquarelli, Mauro Alimonti, Danilo D'Alessio, Dino Bizzarri

ULTRASPORTI rappresentate da: Massimo Proietti, Fabio Esposito, Fabio Guidotti, Gianluca Luongo

PREMESSE GENERALI

La Società, in data 18 settembre 2017, ha depositato presso la sezione fallimentare del Tribunale civile di Roma ricorso per concordato preventivo con riserva ai sensi dell'art. 161, comma 6, L.F., volto alla presentazione di una proposta di concordato preventivo in continuità ex art. 186-bis L.F. In pari data, la domanda di concordato è stata pubblicata presso il Registro delle Imprese di Roma.

Il Tribunale, con decreto del 27 settembre 2017, ha nominato n. 3 commissari giudiziali con il compito di vigilare sull'attività di ATAC e ha concesso alla Società il termine di sessanta giorni per il deposito in cancelleria della proposta, del piano e della documentazione di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 161 L.F., ovvero per la presentazione del ricorso per omologazione di accordo di ristrutturazione dei debiti.

Il Piano Industriale attualmente in via di sviluppo da parte di ATAC presenta un orizzonte temporale esteso sino a dicembre 2021, contemplando l'ipotesi di estensione dell'attuale Contratto di Servizio relativo al TPL per ulteriori due anni (scadenza attuale 03/12/2019, scadenza prevista a Piano 03/12/2021), sulla base di quanto previsto dalle vigenti norme comunitarie e nazionali in materia di proroga dell'affidamento dei servizi di TPL. La durata ipotizzata, in costanza di condizioni economiche dell'affidamento e tenuto conto delle azioni di risanamento e rilancio che sono state e si stanno individuando, è, allo stato, in grado di determinare il raggiungimento dell'equilibrio economico e finanziario di ATAC, coerentemente con il rinnovamento del servizio all'utenza della città di Roma.

Tale Piano si prefigge l'obiettivo del pieno equilibrio economico-finanziario dell'Azienda, mediante un adeguato sviluppo delle fonti di ricavo (es. Contratto di Servizio, Ricavi da traffico) e un recupero della competitività (efficienza ed efficacia della gestione), che sarà coerente con l'aumento della disponibilità e dell'affidabilità della flotta aziendale derivante dall'efficientamento dell'attività manutentive/logistiche e dagli investimenti previsti in arco di Piano. In particolare, gli investimenti prevedono l'ingresso di circa 800 nuovi autobus, oltre a significativi interventi di manutenzione straordinaria del parco metroferroviario; a ciò si aggiungono nuovi ingressi di mezzi di superficie e materiale rotabile subordinate ad eventuali finanziamenti pubblici, attualmente in fase di studio. L'azienda garantisce continuità e impulso all'approvvigionamento di

materiale di ricambio, come risulta peraltro dal trend registrato nel corrente mese di novembre 2017, e si impegna a migliorare le condizioni di sicurezza dei propri lavoratori.

In data 11 settembre 2017 è stato sottoscritto un accordo quadro con Roma Capitale attraverso il quale le Parti hanno condiviso la salvaguardia del carattere pubblico dell'impresa, e degli attuali livelli occupazionali e retributivi, anche riferiti alla contrattazione di secondo livello e, nel rispetto della legislazione vigente, l'opportunità di intraprendere le idonee azioni finalizzate all'esercizio del servizio in house oltre l'attuale scadenza e per l'intera durata del piano di concordato.

L'azienda si impegna a promuovere, presso il Dipartimento e l'Assessorato alla Mobilità di Roma Capitale, lo sviluppo di nuove corsie preferenziali e/o ulteriori forme di fluidificazione del traffico, al fine di incrementare l'attuale velocità commerciale.

Premesso che:

- assoluto e imprescindibile rilievo assumono le azioni previste in materia di ottimizzazione ed efficientamento della struttura direzionale, che dovranno essere completate con un contributo proporzionale a quanto realizzato dal presente verbale, da parte delle strutture direzionali e di riorganizzazione del sistema gestionale e produttivo nella prospettiva di migliorare la capacità di rispondere in tempi congrui alle richieste di cambiamento, pre-requisito per raggiungere gli obiettivi di efficacia verso i clienti e di efficienza dei fattori della produzione. A tal fine l'Azienda presenterà alle Organizzazioni Sindacali la nuova articolazione organizzativa entro il mese di febbraio 2018.
- il Piano Industriale è stato rappresentato a tutti gli stakeholder e, in particolare alle Organizzazioni Sindacali di categoria.
- riconoscendo la centralità delle relazioni industriali quale strumento di buon governo dell'azienda, Azienda e Sindacati si sono incontrati in data 24 ottobre 2017, 2/7/9 novembre 2017, 16/17/20/21/23/27 novembre 2017.
- in tale contesto, 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.
- il riassetto organizzativo e l'ottimizzazione degli organici indiretti, la migliore valorizzazione degli assets commerciali, la trasformazione digitale il riposizionamento commerciale dell'Azienda, la dematerializzazione dei ticket, rappresentano ulteriori leve previste nel Piano industriale,
- il contratto di servizio per il TPL pone in capo all'Azienda la copertura di almeno il 35% dei costi attraverso la leva commerciale; al fine di potenziare la rete commerciale dei titoli di viaggio, le Parti convengono sulla utilità di includere il maggior numero di dipendenti in attività di vendita dei titoli di viaggio, a carattere accessorio e non prevalente.
- viene riconosciuta l'importanza di un'indagine conoscitiva in merito all'individuazione di possibili interventi a sostegno del pensionamento, nel rispetto delle vigenti normative e regolamenti.

Le Parti condividono inoltre di perseguire l'obiettivo di ottimizzare il rapporto tra servizi internalizzati ed esternalizzati, privilegiando le lavorazioni a maggiore valore aggiunto e ritenute "core" rispetto al business.

Infine, si conviene che il raggiungimento degli obiettivi industriali che saranno fissati nel Piano, cui si legano inescandibilmente gli obiettivi primari della garanzia dei livelli occupazionali e dei livelli salariali attuali nonché la sostenibilità della contrattazione aziendale, ed i relativi programmi di investimento per il risanamento e lo sviluppo dell'Atac, sono perseguibili solo a condizione di poter utilizzare un sistema di regole e reciproci obblighi contrattuali esigibili e non derogabili, su una rinnovata partecipazione del personale basata sulla responsabilizzazione.

Le premesse costituiscono parte integrante del presente atto.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti concordano quanto segue:

ISTITUTI COMUNI

Articolo 1

A far data dal 1 gennaio 2018 la durata settimanale dell'orario ordinario di lavoro per tutto il personale dell'Azienda Atac, con rapporto di lavoro a tempo pieno, è fissata in 39 ore settimanali, ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive.

Fatte salve le intese di carattere tecnico relative ai parametri per la costruzione dei turni condivise negli articoli a seguire, l'Azienda si impegna a presentare la nuova turnistica in coerenza con quanto previsto dall'art. 3 del CCNL 1985, a partire dal 1° dicembre 2017, con l'obiettivo di dare applicazione al nuovo orario settimanale di lavoro a partire dal 1 gennaio 2018 sulla base degli accordi di seguito illustrati. Il percorso attuativo sarà completato entro e non oltre il 31 marzo 2018.

Articolo 2

Le Parti riconoscono la necessità di adeguare, anche in considerazione della particolare condizione aziendale, nell'ottica del miglioramento continuo e del potenziamento della capacità di risposta e adattamento alle esigenze di servizio, l'attuale modello organizzativo indirizzandolo progressivamente verso un sistema orientato a risultati quantificabili e creazione di valore per il cliente esterno e interno. L'Azienda s'impegna a presentare alle parti sociali la nuova articolazione organizzativa entro febbraio 2018.

Articolo 3

Le Parti riconoscono nel fattore umano una delle principali leve di competitività aziendale e confermano l'impegno congiunto a ricercare ogni possibile soluzione idonea a valorizzare le competenze interne attraverso un sistema di formazione continua e professionalizzante sfruttando tutte le leve incentivanti a disposizione dell'Azienda, a partire dalla massimizzazione delle opportunità dischiuse dai fondi di Formazione Finanziata, anche in relazione ad eventuali processi di internalizzazione, da preferirsi, nell'ambito di una analisi make/buy, rispetto ad ipotesi di esternalizzazione.

REPERIBILITA'

Articolo 4

Le Parti convengono sull'opportunità di introdurre l'istituto della cd. "reperibilità" con riguardo a tutte le figure professionali impegnate, in particolare, nelle seguenti macro aree/attività:

- DEC di contratti funzionali al servizio (ad esempio: full service gasolio, assistenza in esercizio vetture guaste)
- pronto intervento in linea (ad esempio incidenti durante il servizio, ripristino veicoli in linea);
- coordinamento ripristino infrastrutture (armamento superficie/metroferro, opere civili superficie/metroferro, impianti elettrici superficie/metroferro);
- ripristino Immobili e Impianti (traslazione, anti incendio, idraulici).

Il turno c.d. "di reperibile" sarà attribuito prioritariamente su base volontaria e per un numero di volontari minimo atto a garantire l'autonomia operativa della macroarea.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red, green). Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. There are also some numbers written, such as '3' and 'a'.

A fronte di tale turno sarà riconosciuta una indennità omnicomprensiva del valore equivalente a 3 ore di lavoro ordinario in aggiunta alla retribuzione per la prestazione a straordinario effettivamente resa sul territorio per i turni di reperibilità. Gli interventi dovranno essere eseguiti entro i 45 min dalla chiamata.

L'applicazione di tale istituto sarà individuata all'interno della definizione delle turnistiche dei singoli reparti.

PERSONALE INQUADRATO NELL'AREA PROFESSIONALE 1 (MANSIONI GESTIONALI E PROFESSIONALI), PERSONALE INQUADRATO NELL'AREA OPERATIVA "AMMINISTRAZIONE E SERVIZI" DEL CONTRATTO NAZIONALE COLLETTIVO DEL LAVORO - PERSONALE INQUADRATO NELL'AREA OPERATIVA "SERVIZI AUSILIARI DELLA MOBILITA'" DEL CONTRATTO NAZIONALE COLLETTIVO DEL LAVORO

Articolo 5

Ferma restando la condivisione tra le Parti circa la necessità di avviare l'ottimizzazione dei processi mediante l'utilizzo di nuovi e innovativi strumenti informatici, le Parti convengono sugli obiettivi minimi, da raggiungere entro il 2019, di seguito indicati:

- A. riconversione di parte del personale indiretto verso attività a supporto all'esercizio, per le quali sarà previsto lo svolgimento di attività anche su turni, per un valore minimo di 200 FTE e massimo di 300 FTE. A tale obiettivo sono chiamate a contribuire tutte le Direzioni in maniera proporzionale, laddove possibile;
- B. riprotezione strutturale di n.100 risorse da impiegare a tempo pieno nelle attività di Operatore Qualificato della Mobilità par. 151 con mansioni di Addetto alla Verifica dei Titoli di Viaggio.

Per raggiungere gli obiettivi sopra declinati, le Parti, nel rispetto delle normative di legge e di contratto, condividono di attivare le seguenti leve gestionali:

- a) concludere le attività di allineamento tra mansioni svolte e declaratorie contrattuali correlate all'inquadramento posseduto, per restituire alle attività operative le risorse attualmente impiegate in attività a supporto all'esercizio; per i profili professionali coerenti con le attività di verifica tale operazione concorrerà in via prioritaria al raggiungimento degli obiettivi di cui alla lettera B;
- b) valutare per il personale amministrativo l'accoglimento delle domande di conversione volontaria, per l'intero arco di piano (2018-2021), del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time (verticale o orizzontale per un massimo di 35 ore settimanali) con una articolazione oraria funzionale alle esigenze di servizio;
- c) analizzare le esistenti allocazioni organizzative, derivanti dalle diverse modifiche della struttura organizzativa susseguitesisi nel tempo, e collocare le risorse appartenenti all'area operativa "servizi ausiliari della mobilità" all'interno delle strutture la cui missione istituzionale è direttamente correlata ai servizi ausiliari della mobilità;
- d) impiegare il personale con figura professionale di Operatore della Mobilità par. 138, Operatore Qualificato della Mobilità par. 151, Assistente alla Clientela par.154, Addetto alla Mobilità par. 170 Coordinatore della Mobilità par. 178, in attività sul territorio, fatti salvi i profili già impegnati in attività dirette.
- e) definita la nuova struttura organizzativa a conclusione dei processi di razionalizzazione ed efficientamento, il personale amministrativo verrà formato e utilizzato su turni nelle attività di supporto all'esercizio fino a concorrenza degli obiettivi quantitativi di cui alla lettera A), anche in considerazione di quanto indicato ai punti che precedono; ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui alla lettera A) concorrerà la mancata copertura del turnover definito per il biennio 2018 - 2019; tale attività saranno

neutrali rispetto alla copertura delle posizioni utili per la riqualificazione degli inidonei, che saranno definite ai sensi del seguente art. 13;

L'Azienda procederà da subito con le azioni di cui alle lettere dalla a) alla d) che dovranno concludersi entro 31 gennaio 2018 con l'individuazione delle risorse interessate e la sostituzione delle stesse, compatibilmente con le eventuali attività di formazione obbligatoria ed in coerenza con gli efficientamenti organizzativi.;

Per quanto riguarda la lettera b) sarà emessa entro la medesima data una disposizione aziendale, entro il 15 gennaio 2018, per acquisire le domande del personale interessato entro e non oltre il 20 febbraio 2018.

Le Parti si incontreranno entro il mese di febbraio 2018 per analizzare i risultati delle azioni di cui sopra e per concludere, entro il primo semestre del 2019, le operazioni di cui alla lettera e)

Al fine di individuare le figure da avviare a formazione per le attività di supporto all'esercizio, di cui alla lettera e) di cui sopra, sono individuati i seguenti criteri:

- A. percorso formativo – 30%
- B. anzianità di servizio – 70%

I risultati di cui al punto A saranno oggetto di informativa alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

RIVISITAZIONE DELL'ACCORDO SUL CONTRASTO ALL'EVASIONE TARIFFARIA DI CUI ALL'ARTICOLO 36 DEL CCNL

Articolo 6

Nelle more della definizione di quanto indicato nell'articolo 5, le Parti convengono di dare seguito agli accordi sottoscritti in data 11 aprile 2017 e 21 giugno 2017; pertanto tutto il personale nominato e che ha effettuato il corso di formazione previsto comincerà da subito le attività di verifica con frequenza di 2 giorni/mese. A fronte dello svolgimento di tale attività sarà corrisposta l'indennità pari a 7 euro al giorno prevista dall'accordo del 2 settembre 2014 oltre alla premialità pari a 2,5 € in ragione di ogni multa effettivamente incassata entro i 5 giorni. Su base volontaria, tutto il personale può fare richiesta del tesserino di verificatore. Tale previsione si concluderà entro dicembre 2018.

La premialità di 2,5 € in ragione di ogni multa effettivamente incassata entro i 5 giorni sarà estesa a tutto il personale addetto alla verifica, con eccezione di quadri e dirigenti.

Le Parti convengono che con il raggiungimento dell'obiettivo indicato nella lettera B dell'articolo 5 si realizzeranno le condizioni di incremento strutturale degli operatori addetti alla verifica dei titoli di viaggio che avevano determinato la necessità di operare mediante il ricorso all'articolo 36 del CCNL.

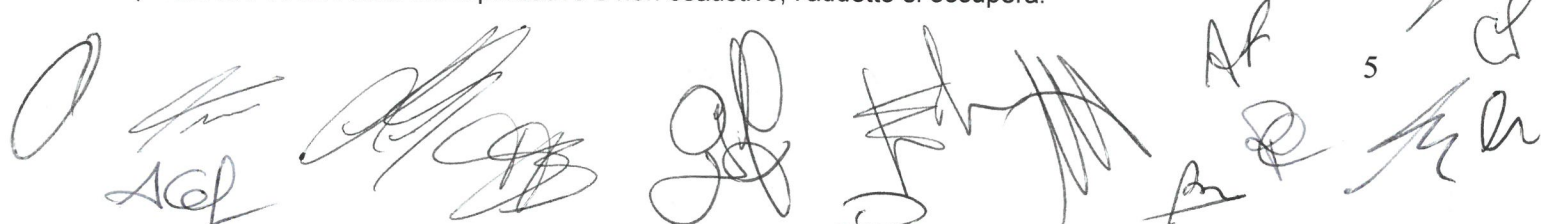
Raggiunto tale obiettivo ed analizzate le risultanze inerenti il target di cui alla lettera A dell'articolo 5, le Parti individueranno le migliori modalità di impiego del personale nominato che potrebbe essere impiegato previo confronto, a titolo di esempio, in operazioni mirate di task force.

Ferme restando le previsioni indicate dall'accordo del 11 aprile 2017, il personale amministrativo che, a seguito di vista medica, non è risultato idoneo alle attività di verifica sarà impiegato in attività di vendita dei biglietti ai capolinea di superficie, secondo modalità da definire in uno specifico accordo.

ISTITUZIONE DELLA FIGURA DELL'OPERATORE DELLA SICUREZZA

Articolo 7

Al fine di potenziare le attività di tutela del patrimonio aziendale e di aumentare i livelli di sicurezza sul lavoro, le Parti convengono l'istituzione della figura dell'operatore della sicurezza – Operatore della Mobilità parametro 151. A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'addetto si occuperà:



attivabile per un numero di risorse massimo pari al 25 % delle forze di ciascun impianto per un massimo di 6 mesi, previo confronto tra le Parti.

Entro il mese di dicembre 2017 saranno altresì presentati gli studi relativi all'introduzione dei moduli di gestione e rendicontazione delle ore di manodopera (anche denominati "timesheet"), lì dove non ancora puntualmente applicati, e del rapporto forza/turni per le eventuali valutazioni in materia di corretta assegnazione del personale rispetto alle esigenze manutentive delle singole strutture. In tale ambito, i sistemi di pianificazione e consuntivazione delle attività saranno orientati al massimo utilizzo degli strumenti informatici implementati/da implementare.

La nuova organizzazione delle officine e dei presidi manutentivi prenderà avvio a far data dal 1° gennaio 2018.

ESERCIZIO SUPERFICIE

Articolo 9

Fermo restando l'incremento dell'orario settimanale a 39 ore realizzato come media nell'arco di 26 settimane, le Parti convengono di modificare la punta massima (durata complessiva del turno, al netto dei tempi accessori) da 06:30 a 06:40 con azzeramento immediato dell'indennità correlata ai c.d. turni lunghi (10 € per ogni turno da 06:21 a 06:30). Il limite di percentuale massima di utilizzo dell'orario di punta massima è fissato al 20% della turnazione. Sono altresì eliminate le ulteriori limitazioni all'utilizzo della fascia di punta massima (da 6:21 a 6:39).

La modifica della punta massima consentirà di efficientare i turni a nastro, che passeranno da 8h 30' a 9 ore di durata massima e saranno costruiti con un periodo di guida massima di 6h45' ed una pausa minima di almeno 1 h, che non concorrerà al computo dell'orario settimanale di lavoro. La durata totale del nastro domenicale e festivo è limitata a 8h.

L'utilizzo dei turni a nastro viene esteso a tutti i giorni lavorabili, ivi compresi sabato e festivi, nel limite del 20% dei turni complessivi. Viene data priorità, nella scelta del turno a nastro, al personale che ne esprime volontaria preferenza. L'assegnazione dei turni a nastro di domenica e festivi prevedrà, alternativamente, la conclusione entro le ore 17.00 o l'inizio dopo le ore 15.00.

Si definisce l'indennità di turno a nastro, pari:

- a 45 € per i soli turni di domenica e festivi;
- a 30 € per i turni a nastro con durata inferiore a 8 h, per le giornate feriali / sabato;
- a 32 € per i turni a nastro con durata pari o superiore a 8 h, per le giornate feriali / sabato.

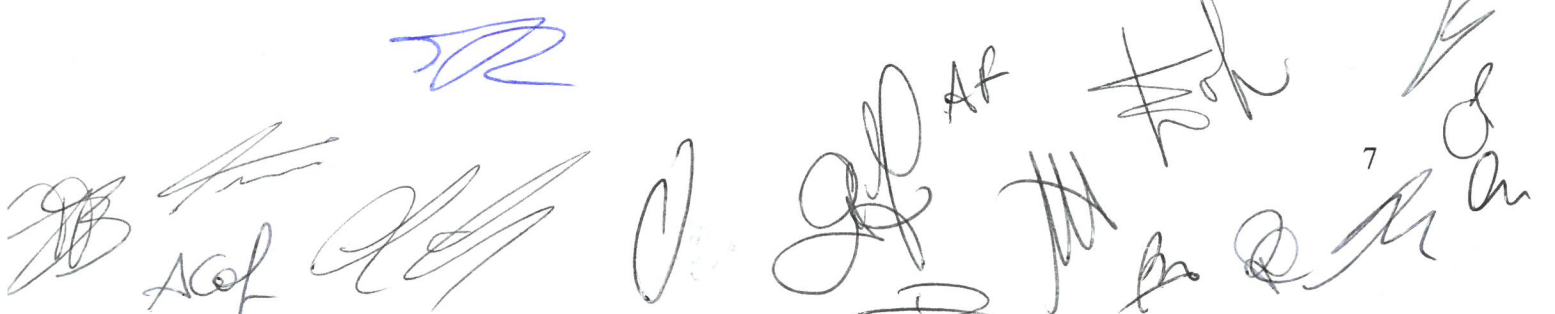
Le Parti convengono che, ai fini del computo dell'orario settimanale di lavoro, a titolo di riconoscimento forfettario dei tempi di trasferimento, concorreranno:

- 25 min sui turni Piazza/Rimessa – Rimessa/Piazza
- 10 min sui turni Piazza/Piazza

Le modifiche della punta massima, dei turni a nastro e delle indennità correlate avranno effetto entro il 31 marzo 2018

Con decorrenza immediata l'istituto dei turni a nastro è esteso transitoriamente al sabato e alla domenica e festivi, con le stesse modalità dei turni a nastro sinora svolti nei giorni feriali, sino all'avvio della nuova turnazione modificata secondo quanto indicato al presente articolo. I turni a nastro di domenica e festivi avranno durata totale massima pari a 8h e durata massima di guida pari a 6h; l'indennità riconosciuta per i turni di domenica e festivi sarà pari a 40€.

Per quanto riguarda i cd. "turni anziani", le Parti rimandano ad apposito tavolo tecnico la definizione delle modalità di attuazione del presente accordo.



ESERCIZIO METROFERROVIARIO

Articolo 10

In coerenza con gli obiettivi quali-quantitativi di produzione definiti nel contratto di servizio, fermo restando l'incremento dell'orario settimanale di 39 ore realizzato come media nell'arco di 26 settimane, le Parti convengono di modificare i parametri per la costruzione e la durata dei turni dei macchinisti delle Linee A e BB1 delle metropolitane prevedendo:

- una costruzione dei turni in funzione dei giri programmati e del tempo giro;
- incremento dei giri medi per turno sino a 3,0 giri con un massimo di 3,0 giri, alcuni dei quali inframmezzati da una sosta; in funzione delle effettiva funzionalità di questo strumento e delle eventuali ripercussioni sulla regolarità del servizio, i turni inframmezzati da una sosta potranno essere eventualmente incrementati o ridotti;
- introduzione progressiva del sistema di timbratura a bordo treno entro il 2018;
- a far data dal 2019, eliminazione progressiva dei turni non girati dedicati alla manovra, compatibilmente con le esigenze tecniche e del servizio di trasporto;
- eliminazione della franchigia al 9 % dell'indennità di condotta riconosciuta in caso di corse perse per mancanza materiali (introdotta con l'accordo dell'11 dicembre 2015) con riconoscimento di tale indennità per le sole corse realmente effettuate. In tale ambito le Parti si impegnano a condividere entro il 28 febbraio 2018 un "regolamento di check-out sul materiale rotabile". Nelle more di tale condivisione l'indennità resta riconosciuta secondo le modalità definite nell'accordo dell'11 dicembre 2015. A valle della condivisione tra le Parti di tale regolamento, le corse perse per le casistiche di scarto materiale in linea / in deposito non riconosciute nel citato Regolamento non saranno considerate ai fini del riconoscimento delle indennità di corsa.
- in tale ambito viene riconosciuta una tolleranza in ingresso di 5 min, con esclusione dei primi turni, eventualmente rivalutabile sulla base delle esigenze di servizio.

Per quanto riguarda le Linee delle ferrovie concesse, in considerazione delle peculiarità del servizio erogato, il numero dei giri medi per turno sarà incrementato progressivamente fino ad un massimo del 15 %.

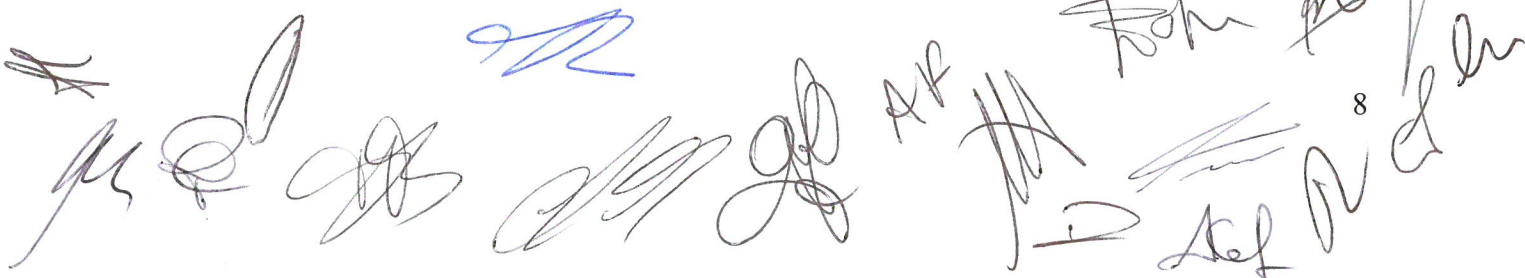
Medesima applicazione sarà attuata sulle Linee delle ferrovie concesse per ciò che riguarda:

- introduzione progressiva del sistema di timbratura a bordo treno entro il 2018;
- a far data dal 2019, eliminazione progressiva dei turni non girati dedicati alla manovra, compatibilmente con le esigenze tecniche e di servizio;
- eliminazione della franchigia al 9 % dell'indennità di condotta riconosciuta in caso di corse perse per mancanza materiali (introdotta con l'accordo dell'11 dicembre 2015) con riconoscimento di tale indennità per le sole corse realmente effettuate. In tale ambito le Parti si impegnano a condividere entro il 31 marzo 2018 un "regolamento di check-out sul materiale rotabile". Nelle more di tale condivisione l'indennità resta riconosciuta secondo le modalità definite nell'accordo dell'11 dicembre 2015. A valle della condivisione tra le Parti di tale regolamento, le corse perse per le casistiche di scarto materiale in linea / in deposito non riconosciute nel citato Regolamento non saranno considerate ai fini del riconoscimento delle indennità di corsa.

In virtù delle normative relative alla costruzione dei turni del personale di condotta e scorta previste nel presente accordo, vengono abrogati i parametri relativi alla durata della condotta netta introdotti con l'accordo del 17 luglio 2015.

In tale ambito viene riconosciuta una tolleranza in ingresso di 5 min, con esclusione dei primi turni, eventualmente rivalutabile sulla base delle esigenze di servizio.

L'introduzione di quanto sopra avrà effetto entro il 31 marzo 2018.



ESERCIZIO SUPERFICIE / METROFERRO INTRODUZIONE DI MECCANISMI PREMIANTI DI JOB ROTATION

Articolo 11

L'incremento dell'orario settimanale e l'introduzione dei nuovi criteri di costruzione dei turni consentirà di incrementare la c.d. concedibilità giornaliera delle ferie per gli operatori di esercizio e macchinisti/capo treno.

Inoltre saranno garantiti specifici progetti di job rotation periodica/temporanea, dedicando autisti/macchinisti/capotreno in attività diverse dalla guida (es. verifica, vendita, manovra).

In tale ambito si realizzano le condizioni per prevedere l'estensione a tutto il personale operativo di meccanismi di comfort operativo (es. turnazioni/quadri fissi etc..) in funzione del rispetto della programmazione / comportamenti virtuosi.

Tale ultima previsione sarà applicata anche al restante personale operativo, fatti salvi gli accordi già in vigore e rispondenti a tali principi gestionali.

PERSONALE DI MOVIMENTO METROFERRO PERSONALE ISPETTIVO SUPERFICIE E ALTRO PERSONALE OPERATIVO

Articolo 12

Premesso che l'orario di servizio è fissato dal contratto di servizio, l'introduzione dell'orario a 39 ore realizzato come media nell'arco di 26 settimane sarà distribuito sull' "H Servizio" attuale, razionalizzando le prestazioni eccedenti legate ai turni e/o i processi di passaggio di consegne tra turni. Le parti convengono che il nuovo regime orario dovrà perseguire efficientamenti organizzativi tali da prevedere prioritariamente la copertura dei fabbisogni emergenti attraverso trasferimenti interni, massimizzando l'attività svolta dalle risorse interne. Le Parti convengono di riconoscere una tolleranza in ingresso di 10 minuti, compatibilmente con le esigenze di servizio, che non dovranno in alcun modo incidere sull'offerta di servizio.

PERSONALE INIDONEO DEFINITIVO E TEMPORANEO

Articolo 13

In considerazione del mutato quadro normativo relativo al sistema pensionistico, nonché a processi di razionalizzazione delle strutture aziendali, le Parti convengono sulla necessità di aprire un confronto sul tema della gestione del personale inidoneo definitivo e temporaneo per definire le attività funzionali alla missione aziendale in cui poter riqualificare il personale. Tale confronto prenderà avvio a partire dal mese di gennaio 2018 per concludersi entro e non oltre il mese di aprile 2018.

ACCORDI CONCILIAZIONE CASA - LAVORO

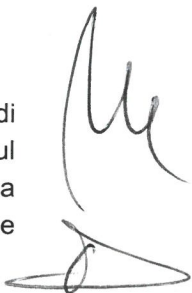
Articolo 14

Le parti si impegnano a rivisitare gli accordi in materia di conciliazione dei tempi casa - lavoro, con l'obiettivo di estendere, compatibilmente con le esigenze di servizio, le facilitazioni ad oggi presenti in azienda e recepire le novità normative introdotte in materia di decontribuzione (a titolo di esempio non esaustivo tolleranze / flessibilità in ingresso).



ORA

ACEP



GESTIONE GRANDI EVENTI

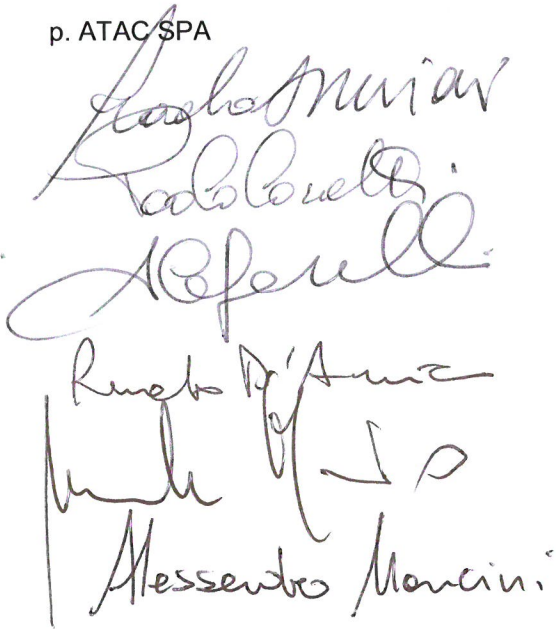
Articolo 15

Le Parti convengono di concludere entro il 10 dicembre 2017 il confronto per la definizione di un accordo quadro di gestione dei grandi eventi.

Il presente accordo abroga e sostituisce ogni accordo, prassi e consuetudine sulle medesime materie e, più in generale, su qualsiasi fonte pattizia in contrasto con quanto convenuto con il presente contratto.

L'Azienda riconosce la centralità delle relazioni industriali, a tutti i livelli di interlocuzione, per la corretta gestione del percorso attuativo e di sviluppo del presente accordo.

p. ATAC SPA



Handwritten signatures for ATAC SPA, including names like Roberto D'Amico and Alessandro Mancini.

p. OO.SS

FILT CGIL



Handwritten signatures for FILT CGIL, including names like Daniele and Roberto.

FIT CISL



Handwritten signatures for FIT CISL, including names like Marco and Giuseppe.

UILTRASPORTI



Handwritten signatures for UILTRASPORTI, including names like Roberto and Giuseppe.

NOTA A VERBALE

I contenuti del presente accordo cesseranno di produrre gli effetti qualora il Concordato non riceva omologazione e/o in caso in cui non sia confermato l'affidamento *in house* e/o proroga per tutta la durata del concordato preventivo.

del
del



NOTA A VERBALE

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo scioglieranno la riserva previa approvazione dello stesso con le modalità previste dai rispettivi statuti.



