

Ipotesi di accordo fra

Il coordinamento sindacale di area vasta formato dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, Faisa Cisl, Ugl Trasporti e Fast Confsal

e

I rappresentanti di Start Romagna

In attuazione del "Protocollo d'intesa sull'aggregazione e lo sviluppo delle relazioni sindacali per la realizzazione dell'azienda unica area vasta Romagna del trasporto pubblico locale" del 22 luglio 2010 e del programma di incontri sugli aspetti ritenuti prioritari per conseguire un'intesa tra le parti, hanno costituito un "gruppo tecnico congiunto" formato dai rappresentanti di Start Romagna e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil, Faisa Cisl, Ugl Trasporti e Fast Confsal, che negli incontri che si sono susseguiti ha affrontato i temi relativi ai trattamenti economico/normativi derivanti dalla contrattazione integrativa di 2° livello per i dipendenti di Start Romagna, dando la priorità ai seguenti temi:

- a) trattamento economico e normativo per neo assunti
- b) premio di risultato
- c) residenze di lavoro
- d) orario di lavoro
- e) personale inidoneo

Le parti, sui temi sopra elencati, dopo un confronto stringente e approfondito, prima in sede di "gruppo tecnico congiunto", proseguito poi a livello di "coordinamento sindacale di gruppo - area vasta" hanno proceduto a definire le seguenti linee guida per la determinazione dei trattamenti economici e normativi del personale di Start Romagna:

a) trattamento economico e normativo derivante dalla contrattazione integrativa di 2° livello nella nuova Società START per neo assunti.

Le assunzioni in Start Romagna saranno effettuate anche attraverso l'utilizzo del contratto di apprendistato, ad esclusione dei profili richiedenti una specifica esperienza e/o professionalità.

In applicazione di quanto previsto dal CCNL autoferrotranvieri circa il contratto di apprendistato, e fatta salva ogni integrazione e o modificazione che dovesse intervenire, a livello aziendale dovrà essere predisposto, per ogni profilo di interesse, il progetto formativo, la durata del progetto, la formazione che dovrà essere effettuata sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le ore destinate alla formazione nell'ambito della durata dell'intero progetto, lo spostamento del termine del contratto a causa delle assenze che possano compromettere la formazione e la qualificazione dell'apprendista.

Nel valutare le necessità di personale da assumere, sarà data priorità alla stabilizzazione del personale in graduatoria che ha prestato servizio con contratto a termine nelle tre aziende nel 2011, valutando inoltre eventuali richieste di mobilità fra stabilimenti.

Il salario aziendale per i neoassunti sia con contratto di apprendistato sia con contratto a tempo indeterminato e/o a termine, sarà costituito dal premio di risultato come definito al successivo punto **b)**.

b) premio di risultato nella nuova Società START - Linee di indirizzo

Premesso che con la dizione "premio di risultato" si indica il salario c.d. variabile/incentivante, è obiettivo delle parti procedere all'armonizzazione del salario incentivante per tutti i lavoratori sia che provengano

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

dalle tre realtà locali che per i nuovi assunti, a parità di condizioni e di risultati le parti si impegnano affinché i risultati raggiungibili nel 2012 non siano inferiori a quelli ottenuti nel 2011 per territorio, adottando una politica retributiva che motivi il personale a condividere gli obiettivi e le strategie aziendali, premiando il merito nel raggiungimento degli obiettivi prefissati e la fattiva partecipazione ai risultati.

Per realizzare tale obiettivo, si opererà sulla ridefinizione della struttura del salario aziendale derivante dagli accordi di 2° livello vigenti presso le tre aziende, che risulta essere suddiviso fra:

1. retribuzione fissa mensile per 14 mensilità (c.d. premio di produttività/produzione ecc.)
2. indennità giornaliere legate alle effettive prestazioni (*)
3. premio di risultato (&)

come evidenziato nelle schede allegate (all. 1 par 140 - all. 2 par 158 - riferite all'operatore d'esercizio), che sono parte integrante del presente accordo e da ritenersi indicative e non prescrittive in quanto soggette ad una verifica circa la esatta corrispondenza dei dati e delle voci proprie di ogni profilo professionale e di ogni stabilimento (*) di varia tipologia, quali prestazioni in turni particolari, linee particolari, prestazioni in guida, guida a nastro lungo, per possesso particolari abilitazioni, ecc.

(&) costituito, a seconda delle realtà locali, anche da indennità giornaliere anticipate o da quote a consuntivo legate a vari indicatori

Per procedere all'armonizzazione del salario incentivante per tutti i lavoratori di Start Romagna, le parti si propongono di individuare da subito progetti di reperimento di risorse aggiuntive al premio di risultato, per portare ad omogeneità i valori del premio fra i tre bacini/stabilimenti e giungere in tempi brevi ad un sistema premiante omogeneo, nel quale confluiscono i seguenti elementi del salario aziendale sopra analizzato:

- indennità giornaliere legate alle effettive prestazioni (indicate al punto 2)
- premio di risultato (indicato al punto 3)

Il processo di armonizzazione del premio di risultato di Start Romagna si realizza attraverso il seguente percorso:

definizione del montante (valore complessivo) di riferimento, costituito da:

- risorse liquidate nel corso del 2011 dalle tre aziende a titolo di indennità giornaliere legate all'effettiva prestazione
- risorse destinate/liquidate al premio di risultato nel corso del 2011 (in base agli accordi vigenti nelle tre aziende nel 2011)

definizione degli indicatori aziendali di riferimento ai quali agganciare le risorse destinate al premio di risultato, che saranno quelli rilevabili dal bilancio consuntivo delle tre Aziende e di Start Romagna dell'anno 2011, rispetto ai seguenti valori:

- costo del lavoro derivante dagli accordi aziendali per KM di servizio prodotto
- ricavi da traffico (esclusi gli aumenti tariffari ecc) per KM di servizio prodotto
- dati di presenza/assenza in servizio del personale (definendo le tipologie di assenza escluse) per KM di servizio prodotto

Tali indicatori non dovranno essere influenzati da fattori che non dipendono dal tavolo negoziale quali (velocità commerciale, aumento di aliquote contributive decise per legge, aumenti tariffari, ecc.) .

All'invarianza degli indicatori aziendali corrisponderà l'invarianza del montante, mentre al miglioramento o al peggioramento corrisponderà rispettivamente un aumento o una diminuzione del montante.

A livello di ogni singolo stabilimento sarà definita una banda di oscillazione rispetto ai parametri fissati.

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

Sia nel caso di miglioramento (e quindi aumento del montante), che nel caso di peggioramento (e quindi diminuzione del montante), si darà la priorità a correggere in più o in meno il valore del premio che viene liquidato a fine anno, mantenendo quindi i valori giornalieri / prestazionali che vengono anticipati in corso d'anno.

Definizione degli indicatori di gruppo (§) e degli indicatori individuali che consentiranno di procedere alla distribuzione del valore del premio di fine anno (fermo restando il valore delle indennità prestazionali già anticipate).

I parametri che misurano i risultati ottenuti dai comportamenti di gruppo e individuali dovranno essere raggiungibili nella loro misura piena, e varieranno per effetto dei comportamenti tenuti e misurati a consuntivo.

Le parti, nel periodo coincidente con la predisposizione del budget annuale, si confronteranno sui temi riguardanti il premio di risultato e dopo 6 mesi effettueranno una verifica sui parametri e sul loro andamento in rapporto ai risultati attesi, sia dell'intera società START che dei singoli stabilimenti.

Si conviene anche di operare per conseguire, seppur per fasi successive, una comune soglia di riferimento per l'intera Società START, operando per una graduale armonizzazione organizzativa in relazione alla quale si potranno aggiungere quote economiche definite sulla base dei risultati raggiunti da ciascun stabilimento.

Risorse aggiuntive al premio potranno derivare dall'attivazione di progetti tesi al reperimento di risorse che saranno valutate a preventivo e misurate a consuntivo. Tali risorse aggiuntive saranno destinate per il 70% del loro valore effettivo al premio di risultato.

Il salario variabile/incentivante è per sua natura legato a risultati aziendali di economicità, produttività, efficienza e competitività, pertanto oggi è assoggettato alla ritenuta fiscale del 10%. Nel caso in cui la normativa vigente sull'agevolazione fiscale del 10% non fosse riproposta per gli anni successivi, sarà attivato un confronto fra le parti per esaminare il salario aziendale alla luce della mutata normativa fiscale.

Rispetto all'analisi ed alla ridefinizione della struttura del salario aziendale derivante dagli accordi di 2° livello vigenti presso le tre aziende, la retribuzione fissa mensile per 14 mensilità (c.d. premio di produttività/produzione ecc.) di cui al punto 1. sopra indicata, rimane invariata per il personale che passa in Start Romagna proveniente dalle tre realtà locali, nel valore e con le modalità in essere presso le Aziende di provenienza, quale "trattamento ad personam" pensionabile e non assorbibile.

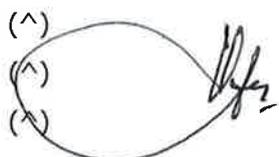
Inoltre sarà esteso al personale di nuova assunzione con gradualità valoriale (in percentuale) e temporale da concordare anche in rapporto alla quantificazione delle risorse da destinare al premio di risultato.

(§) per gruppo si intende ogni area operativa omogenea quali quelle indicate dal CCNL per la classificazione del personale: esercizio, manutenzione, amministrazione, oppure altre da individuare rispetto alla organizzazione del lavoro di Start R.).

c) residenze di lavoro

Premesso che le sedi di Start Romagna sono quelle sotto riportate, nelle medesime sedi sarà assegnato il personale di Start Romagna e saranno effettuate le nuove assunzioni:

- sede di Cesena (sede legale dell'azienda e deposito di Cesena)
- sede locale di Forlì
- sede locale di Rimini
- sede locale di Ravenna



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

In relazione alle esigenze di servizio saranno preventivamente individuate le necessità di personale nella sede legale e nelle sedi locali.

L'eventuale necessaria mobilità tra sedi, per fare fronte a picchi di servizio nell'anno, sarà oggetto di accordo tra le parti.

Nell'ambito di ogni sede si manterranno le attuali residenze esterne per il personale di guida in essere al 31/12/2011 fino al 31/12/2012.

Entro il 31/12/2012, per ognuna delle sedi, sarà oggetto di confronto preventivo fra le parti, una prima mappatura delle residenze esterne connessa alle variazioni della organizzazione del servizio.

Entro tale data sarà inoltre definito, con accordo fra le parti, tenendo conto delle specificità di ogni bacino, il regolamento che conterrà i principi per la copertura delle residenze esterne, valorizzando l'impiego di tutte le risorse umane e riconoscendo la priorità al personale che attualmente opera nella residenza.

Premesso che le tecnologie presenti nelle sedi locali saranno valorizzate ed utilizzate in modo ottimale per operare in modo integrato nella nuova azienda e ridurre al massimo lo spostamento di personale.

Non appena sarà disponibile ed operativa la nuova sede, l'Azienda si impegna a ricercare un accordo circa le modalità ed i trattamenti connessi privilegiando comunque la volontarietà e conseguentemente a comunicare alle OOSS le figure professionali interessate al trasferimento.

(^) per sede locale si intende bacino - deposito - stabilimento

d) Orario di lavoro – turni personale viaggiante

Premesso che tutto il personale di Start Romagna sarà tenuto ad osservare l'orario di lavoro settimanale e giornaliero previsto dal CCNL autoferrotranvieri, per quanto riguarda il personale viaggiante, saranno osservate le regole per la costruzione dei turni previste da:

- CCNL autoferrotranvieri in materia di orari e-compensazione
- normativa di legge vigente per il servizio tpl urbano, extraurbano di linea e per il servizio di noleggio con conducente.

Le parti, nel rispetto delle normative vigenti e tenuto conto di quanto ritenuto di pertinenza del tavolo di 2° livello in materia dagli accordi nazionali, definiranno le intese relative entro la scadenza della circolare turni dell'estate 2012, coincidente con l'inizio dell'anno scolastico 2012/2013 (settembre 2012), tenendo conto della specificità del servizio dei bacini di traffico locali nella determinazione di:

- n. riprese
- tempi accessori
- soste ai capolinea
- ecc.

Nei tempi intercorrenti per la realizzazione delle intese sopra richiamate, saranno mantenuti gli accordi di secondo livello su n. riprese, tempi accessori, soste ai capolinea, ecc..

Per il personale proveniente dalle tre Aziende, in accordo tra le parti, sarà definito e quantificato il "trattamento ad personam" relativo alla quantità delle giornate di riposo aggiuntivo (rispetto ai 52 settimanali), quale condizione di miglior favore esistente alla data del passaggio nelle tre aziende, giornate che se non saranno fruite entro il periodo coincidente con lo smaltimento delle ferie annuali, verranno retribuite. L'Azienda si impegna a consentire la piena fruizione di tali giornate (in subordine alle ferie annuali)

e) Personale inidoneo alla mansione

Belloni i

4

4

4

Vertical handwritten notes and signatures on the right margin.

Vertical handwritten notes and signatures on the left margin.

La disciplina del personale inidoneo alle mansioni della qualifica è definita dall'accordo nazionale 27 giugno 1986, come modificato ed integrato dall'accordo nazionale sul trattamento di "malattia e infortunio" del 19/9/2005, nonché dalla normativa di legge.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro improntata a criteri di ottimizzazione delle risorse, il personale che risulti temporaneamente inidoneo alla guida secondo il giudizio medico, reso nelle forme di legge, potrà essere assegnato ad altre mansioni compatibili con le prescrizioni del medico competente, considerata l'attitudine dei singoli, le qualificazioni professionali possedute e/o acquisite attraverso il programma formativo, previo selezione/valutazione da parte della direzione aziendale.

Le mansioni cui assegnare il personale inidoneo (temporaneamente o definitivamente) saranno individuate su proposta dell'azienda nei limiti dei posti disponibili e sottoposte a confronto con le OOSS (*a titolo puramente esemplificativo potranno riguardare attività quali: movimentazione dei mezzi, pulizia locali, lavaggio vetture aziendali verifica e/o vendita titoli di viaggio, eventuali altre attività amministrative, ecc..*)

Nel caso in cui i lavoratori inidonei siano in numero superiore alla possibilità di assegnazione a mansioni diverse, si potrà procedere all'assegnazione a tali mansioni attraverso criteri equitativi condivisi. Al verificarsi di tali condizioni si attiveranno le procedure previste dalla normativa di cui all'accordo nazionale 27 giugno 1986, nonché quelle previste per il personale inidoneo alla mansione dall'accordo nazionale sul trattamento di "malattia e infortunio" del 19/9/2005, oltre che a quelle previste per legge.

Qualora fosse accertata la definitiva inidoneità del lavoratore alle mansioni della propria qualifica, ove sussista la disponibilità di posti in organico, si potrà procedere alla collocazione in altra qualifica, in applicazione di quanto previsto dai punti 3 e successivi dell'accordo nazionale 27 giugno 1986 "Disciplina nazionale relativa al personale inidoneo".

Le parti si impegnano ad attivare i necessari confronti per dare prioritariamente esecuzione ai contenuti della presente intesa. Il confronto procederà successivamente sugli argomenti ivi non contemplati, rispetto ai quali manterranno validità gli accordi vigenti.

Le parti si riservano di sottoporre la presente ipotesi di intesa all'approvazione dei rispettivi organismi direttivi.

Rimini, 25 novembre 2011

Per Azienda

Per le OO SS

CGIL
CISL
UIL
FILT CGIL
FIT CISL
UILTRASPORTI
FAISA CISAL
UGL TRASPORTI
CONFSAL

CGIL RA
FILT CGIL RA

~~Handwritten signature~~

FILT -CGIL FORLI *Coronelli*

FILT EBIL PESERA

Ballotti

ULTRAPI. RICCIA

ULTRAS. CEIENA

DICERASPORT. RAVENNA

RSA RABONNA

FILT CGIL RICCIA

FILT. RN-FC.

CISL FC

FILT. E.R.

CISL RA

RSA FILTCGIL .RA-

RSA FILTCGIL RA

	TRAM SERVIZI				AVM				ATM			
	PAR. 140				PAR. 140				par. 140			
	giornal	mensile	annua	%	giornal	mensile	annua	%	giornal	mensile	annua	%
		154,93	2.169,02									
		3,43	48,02									
COMPENSI FISSI MENSILI			2.217		106		1.486		192,02		2.688	
	0,855	1,14	285,00									
		1,03	257,50									
COMPENSI PREST. GIORNALIERE			543									
TOTALE "ad personam"			2.760	50%			1.486	40%			2.688	51%
compensi per prestazioni giornaliere da includere nel sistema premiante quali anticipazioni del premio di risultato					5,00		1.245,00		5,30		1.325	
					22,00		169,19					
					13,00		370,19					
							202,40					
					22,00		215,10					
					7,00		68,30					
tassazione 10%												
COMPENSI PREST. GIORNALIERE ANTICIPATI SU PREMIO RISULTATO												
	0,50		84,07		5,00		1.245,00		5,30		1.325	
	1,00		250,00		22,00		169,19					
	9,80		431,20		13,00		370,19					
	2,55		112,20				202,40					
	0,68		340,00		22,00		215,10					
	0,80		24,00		7,00		68,30					
TOTALE COMPENSI ANTICIPATI			1.241	23%			2.270	60%			1.325	25%
PREMIO DI RISULTATO (parametro)			603								797	
			244									
			150									
			335									
			167									
PREMIO AGGIUNTIVO			896								442	
PREMIO PARAM. E AGG.VO			1.499	27%			0	0%			1.239,00	24%
PREMIO E COMPENSI ANTICIPATI			2.740,47				2.270,18				2.564,00	
			5.500,01	100%			3.755,86	100%			5.252,28	100%

Q

D. B.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Handwritten notes and signatures]

	TRAM SERVIZI				AVM				ATM			
	PAR. 158				PAR. 158 proveniente da e.bus				par. 158			
	giornal	mensile	annua	%	giornal	mensile	annua	%	giornal	mensile	annua	%
		174,85	2.447,90									
		3,43	48,02									
COMPENSI FISSI MENSILI			2.496		212		2.971		192,02		2.688	
	1,29		322,50									
	1,03		257,50									
COMPENSI PREST. GIORNALIERE			580									
TOTALE "ad personam"			3.075,92	52%			2.971,36	57%			2.688,28	51%
compensi per prestazioni giornaliere da includere nel sistema premiante quali anticipazioni del premio di risultato					5,00		1.245,00		5,30		1.325	
					22,00		169,19					
					13,00		370,19					
							202,40					
					22,00		215,10					
					7,00		68,30					
tassazione 10%												
COMPENSI PREST. GIORNALIERE ANTICIPATI SU PREMIO RISULTATO												
	0,50		84,07		5,00		1.245,00		5,30		1.325	
	1,00		250,00		22,00		169,19					
	9,80		431,20		13,00		370,19					
	2,55		112,20				202,40					
	0,68		340,00		22,00		215,10					
	0,80		24,00		7,00		68,30					
TOTALE COMPENSI ANTICIPATI			1.241	21%			2.270	43%			1.325	25%
PREMIO DI RISULTATO (parametro)			680								797	
			244									
			150									
			335									
			167									
PREMIO AGGIUNTIVO			896								442	
PREMIO PARAM. E AGG.VO			1.576	27%			0	0%			1.239,00	24%
PREMIO E COMPENSI ANTICIPATI			2.817,47				2.270,18				2.564,00	
			5.893,39	100%			5.241,54	100%			5.252,28	100%

Red-
Cretti

Ugo Bello

Ugo Bello

Ugo Bello