



Accordo aziendale

- Oggetto:**
- A) Provvedimenti organizzativi del settore operaio
 - B) Trattamento normativo e retributivo della categoria "quadri"
 - C) Normativa turni degli Addetti all'Esercizio.
 - D) Determinazione della misura e delle modalità di assegnazione del "premio di risultato".

Il giorno 20 aprile 2017, presso la sede aziendale di via M. Gleno n. 13 in Bergamo,

TRA

ATB Mobilità S.p.A. e ATB Servizi S.p.A.

E

Segreterie Territoriali FILT-CGIL, FIT-CISL e Faisa Cisl, assistite dalla R.S.U.;

SI CONCORDA E SI STIPULA

A) Provvedimenti organizzativi del settore operaio

Articolo 1) Organizzazione dell'attività dell'officina di manutenzione

L'azienda ha valutato che l'esternalizzazione, seppure parziale, delle attività di manutenzione degli autobus, anche per la particolare situazione di un mercato locale molto ristretto e specialistico, che difficilmente mette in competizione tra loro i fornitori aziendali, non sempre garantisce risultati economici e qualitativi apprezzabili; per tale ragione si intende favorire l'ampliamento delle attività interne di manutenzione (anche con riferimento alle attività di manutenzione del parco autoveicoli aziendali) puntando, attraverso la formazione e la professionalizzazione del personale, al consolidamento e all'ampliamento delle competenze interne e all'attuazione di politiche di sviluppo della produttività aziendale, anche attraverso l'assunzione di nuove risorse. Il buon esito del progetto, che tra gli obiettivi primari include anche la progressiva riduzione dei guasti a caduta, causa della sostituzione delle vetture in linea, richiede modalità di attuazione sperimentali, graduali e misurabili nel tempo attraverso verifiche puntuali in termini, sia di efficienza organizzativa, sia di efficacia delle prestazioni, che rendano l'internalizzazione del servizio di manutenzione realmente competitiva rispetto all'affidamento a terzi di dette attività.

A tal fine si provvederà ad assumere personale, da inserire nei reparti di officina, a cui saranno affidate mansioni miste: in via prevalente, mansioni di manutenzione (che determinano l'inquadramento e la progressione di



carriera del personale addetto), ma anche, in relazione alle esigenze aziendali, prestazioni di guida in linea, inserite nel turno giornaliero in via continuativa.

I turni misti di guida e di attività di manutenzione si configurano come “plurimansione” e, pertanto, dovranno essere conformi a quanto stabilito in materia dalla normativa turni del personale di guida.

Nel caso in cui lo sviluppo del progetto (con l’incremento dell’organico del personale destinato alle attività di manutenzione) non assicurasse nel tempo i risultati attesi, sia in termini di riduzione dei guasti a caduta, sia in termini economici attraverso il raffronto con i corrispondenti costi delle attività di manutenzione affidate all’esterno, l’azienda potrà destinare all’attività di sola guida le unità assunte dopo la stipula del presente atto, ritenute eccedentarie in un singolo reparto.

In tal caso alle stesse sarà applicato il trattamento giuridico-economico del personale viaggiante, considerando utile alla maturazione della progressione di carriera anche i periodi in cui i lavoratori siano stati adibiti ad attività miste di manutenzione e di guida in linea.

Articolo 2) Orario di lavoro nel reparto officina

Per far fronte alle variazioni climatiche che nel periodo estivo rendono le condizioni di lavoro particolarmente disagiati e scarsamente produttive, soprattutto nella parte pomeridiana della giornata, le parti si impegnano a ricercare, entro il corrente anno, provvedimenti di tipo tecnico e/o organizzativo, anche di tipo sperimentale, per attenuare l’innalzamento della temperatura negli ambienti di lavoro.

Articolo 3) Regolamentazione della progressione di carriera del personale di officina

La regolamentazione della materia di cui agli accordi aziendali 9 maggio 2001 e 18 maggio 2009 è abrogata e sostituita come di seguito indicato.

- a) In deroga a quanto previsto dalla normativa nazionale, il profilo professionale di operatore qualificato par. 160 può essere assegnato, in via discrezionale, anziché dopo 6 anni, dopo un periodo minimo di almeno 3 anni di svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale in parola, qualora, in relazione allo stato di servizio, alle capacità ed alle competenze professionali, l’azienda ritenga di premiare il dipendente con l’anticipazione del provvedimento.
- b) Il profilo professionale di operatore tecnico par. 170 può essere assegnato, in via discrezionale dalla direzione, in relazione allo stato di servizio, alle capacità ed alle competenze professionali, anche mediante prove selettive, al personale in possesso del profilo professionale di operatore qualificato par. 160. Il profilo professionale citato è, in ogni caso, assegnato dopo **14 anni** di svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale di operatore qualificato, con le regole di cui al punto C. 2/6 del C.C.N.L. 27 novembre 2000”. Qualora, tuttavia, la valutazione annuale della professionalità stabilita negli accordi sul P.d.R. sia inferiore al minimo richiesto per l’assegnazione della quota di premio intero (attualmente

80 punti), l'annualità di riferimento non sarà utile al computo dell'anzianità prevista ai fini dell'assegnazione del par. 170 (a tal fine sono esclusi i periodi di assenza per maternità).

- c) Il profilo professionale di operatore certificatore par. 180 può essere assegnato, ai lavoratori con profilo professionale di operatore tecnico par. 170, in via discrezionale dalla direzione, in relazione alle capacità ed alle competenze professionali, anche mediante prove selettive, nonché a seguito del raggiungimento di specifici obiettivi connessi al contenimento dei costi di manutenzione.

L'operatore certificatore svolge le mansioni proprie del profilo professionale rivestito, provvedendo a gestire autonomamente e in maniera completa le commesse di lavorazione ed a "certificare" le attività di manutenzione effettuate personalmente ovvero dagli operatori di parametro inferiore del reparto di appartenenza.

L'operatore certificatore, già nominato nel relativo profilo professionale alla data di sottoscrizione del presente accordo, svolge, oltre alle mansioni proprie, le funzioni temporanee di responsabile del reparto di appartenenza, in caso di assenza o impedimento del rispettivo titolare.

Per periodi non inferiori a 5 giorni lavorativi consecutivi di assenza, è riconosciuto al sostituto il medesimo trattamento economico del titolare della funzione.

In futuro, le funzioni di responsabile del reparto, in caso di assenza o impedimento del titolare, saranno assunte dal responsabile dei Servizi Manutenzione flotta.

Articolo 4) Provvedimenti organizzativi del reparto segnaletica

- a) L'azienda ha valutato l'opportunità di ottimizzare l'organizzazione del reparto segnaletica al fine di valorizzare le competenze del personale interno e di contenere gli interventi di piccola manutenzione edile da affidare ai fornitori esterni.

Poiché il servizio di ripristino della segnaletica stradale orizzontale, per ragioni tecniche legate alla scarsa resa degli interventi eseguiti nel periodo invernale (tipicamente caratterizzato da basse temperature), consente di individuare, soprattutto in tale fascia stagionale, margini di ottimizzazione delle attività, tali da favorire, ove possibile, l'internalizzazione di modesti interventi di manutenzione edile. In tale prospettiva di miglioramento della produttività del lavoro, gli addetti del reparto segnaletica provvederanno ad eseguire anche le suddette attività (in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la messa in quota di tombinatura all'interno del deposito, la pitturazione e la sistemazione di elementi di arredo dei locali aziendali, le verniciature di elementi metallici e di infissi, la sistemazione di paline e di pensiline di fermata degli autobus) presso le sedi aziendali (Via Monte Gleno, ATB Point, Funicolari, Stazione Autolinee, etc.) e presso le aree interessate dai servizi di competenza di ATB (parcheggi in struttura, parcheggi a raso, etc.).

- b) Per far fronte alle variazioni climatiche che nel periodo estivo rendono le condizioni di lavoro particolarmente disagiati e scarsamente produttive, soprattutto nella parte pomeridiana della giornata, le parti si impegnano a ricercare, entro il corrente anno, provvedimenti di tipo tecnico e/o organizzativo, anche di tipo sperimentale, per attenuare l'innalzamento della temperatura negli ambienti di lavoro.

Articolo 5) Sviluppo e consolidamento attività di deposito

Gli operatori di deposito saranno coinvolti nel progetto di miglioramento dell'indice di disponibilità della flotta in servizio, misurata, ai fini del presente accordo, come numerosità di sostituzioni degli autobus quotidianamente programmati ed impegnati nel servizio di linea.

Il personale di deposito sarà pertanto chiamato a sviluppare le proprie capacità nel diagnosticare e risolvere piccole avarie (affinando le indicazioni da trasferire ai reparti manutentivi al fine ridurre i tempi di ricerca guasto), nel monitorare le operazioni di rimessaggio (es. rifornimenti carburanti e lubrificanti, pulizie, etc.), nel migliorare la disponibilità degli autobus per i collaudi intervenendo nei tempi programmati con i necessari precollaudi e nel trasferire al personale addetto alla guida le indicazioni eventualmente necessarie per approfondire la conoscenza dei mezzi migliorando di conseguenza la capacità di interpretare correttamente potenziali anomalie durante il servizio (accensioni di spie a cruscotto, messaggi di diagnostica, etc.).

L'orario settimanale della prestazione lavorativa dei capi operatori di deposito è confermato in 39 ore.

L'articolazione dei turni giornalieri sarà programmata in base all'esigenze dell'azienda per il regolare svolgimento del servizio e delle attività di presidio della sede, compresa l'assistenza, in caso di necessità, al personale viaggiante in servizio di linea e saranno comunicati alla Commissione Turni.

Articolo 6) Incremento della prestazione lavorativa

Il punto A) art. 8 dell'accordo aziendale 19 giugno 2014 è abrogato, limitatamente al personale operaio.

La prestazione lavorativa settimanale del personale operaio, impegnato in orario di giornata, dal lunedì al venerdì, con prestazione 5+2, a far tempo dal 1° luglio 2017, passa da 39 a 40 ore, con prestazione giornaliera che passa da 7 ore e 48' a 8 ore.

Per effetto della maggior prestazione giornaliera, pari a 12', saranno annualmente riconosciuti permessi retribuiti aggiuntivi pari a **4 giornate** (32 ore), in luogo delle 5,5 giornate spettanti dalla ricarica d'orario, per incrementare la presenza in servizio correlata agli obiettivi del premio di risultato, da inserire nel relativo castelletto e da godere, anche a mezze giornate o a giornate intere, con le stesse modalità previste per le ferie.

Limitatamente all'anno 2017 saranno riconosciuti permessi retribuiti aggiuntivi pari a **2 giornate** (16 ore).

E' confermato lo scarico a 1 delle giornate di ferie.

Articolo 7) Flessibilità e produttività del lavoro

Le attività ispettive potranno essere assegnate anche al personale operaio e impiegatizio che, previa specifica formazione, si renderà disponibile a svolgere le suddette mansioni, in forma straordinaria e volontaria, nei modi e tempi stabiliti dall'azienda.

B) Trattamento normativo e retributivo della categoria "quadri"

1. Alla categoria dei quadri non si applica quanto disposto dal punto A) art. 8 dell'accordo aziendale 19 giugno 2014.

2. Al punto C) dell'accordo aziendale 19 giugno 2014 viene aggiunto il seguente paragrafo.

"Al fine di incrementare la produttività del lavoro, la prestazione lavorativa settimanale della suddetta categoria, a far tempo dal 1° luglio 2017, passa da 39 a 40 ore, con prestazione giornaliera che passa da 7 ore e 48' a 8 ore.

Per effetto della maggior prestazione giornaliera, pari a 12', saranno annualmente riconosciuti permessi retribuiti aggiuntivi pari a **2 giornate** (16 ore), in luogo delle 5,5 giornate spettanti per la ricarica d'orario, per compensare l'adeguamento della sotto indicata "indennità di funzione" ed incrementare la presenza in servizio correlata agli obiettivi del premio di risultato". Tali giornate saranno inserite nel relativo castelletto permessi e saranno godute, anche a mezze giornate o a giornate intere, con le stesse modalità previste per le ferie.

Limitatamente all'anno 2017 saranno riconosciuti permessi retribuiti aggiuntivi pari a **1 giornata** (8 ore).

3. Al punto C) art. 3 lett. b) del citato accordo viene inserita la seguente modifica:

indennità di funzione mensile, riconosciuta alla categoria, dal 1° luglio 2017 e sino al 31 dicembre 2019:

1^ fascia: €. 850,00

2^ fascia: €. 650,00

3^ fascia: €. 350,00

4. premio di risultato: il "premio di risultato" è erogato in virtù dei provvedimenti di incremento della produttività del lavoro, di cui al precedente punto 2. del presente articolo e al conseguimento totale o parziale di obiettivi concordati con la direzione e/o con i dirigenti e verificati congiuntamente a consuntivo.

Gli obiettivi sono, di norma, correlati a quelli dei dirigenti di riferimento e possono essere di tipo quantitativo e qualitativo.

Obiettivi di tipo quantitativo: sono collegati al raggiungimento di risultati a carattere generale e/o individuale conseguiti nell'area o servizio di appartenenza, misurabili in base a parametri/indicatori predeterminati.

Obiettivi di tipo qualitativo: sono collegati alle competenze professionali e alle capacità gestionali dei quadri, valutate secondo i criteri (items), di seguito indicati a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: orientamento al risultato ed efficienza nella gestione, capacità di agire in situazioni complesse, capacità di iniziativa e soluzioni innovative, collaborazione e capacità di lavoro in team, orientamento al cliente, sviluppo dei collaboratori.

Fermo il resto.

C) Normativa turni degli Addetti all'Esercizio

Il punto B), limitatamente all'art. 3, dell'accordo aziendale 19 giugno 2014 è abrogato e sostituito dal seguente. La prestazione lavorativa giornaliera degli "Addetti all'esercizio" è confermata nelle attuali 6 ore e 52', con rotazione riposi che si completa in 28 settimane, in luogo delle attuali 8.

Per effetto della suddetta rotazione, nelle 28 settimane saranno riconosciuti altrettanti riposi (R) e n. 8 assenze prelaborate (APL), senza alcun permesso aggiuntivo.

I turni di servizio giornalieri copriranno l'arco di servizio stabilito dall'azienda, saranno formulati dalla stessa e sottoposti all'esame della Commissione Turni.

Al suddetto personale sono annualmente attribuite giornate di ferie aggiuntive, con i medesimi criteri stabiliti per il personale viaggiante al punto A) art. 2 lett. c) dell'accordo aziendale 19 giugno 2014.

D) Determinazione della misura e delle modalità di assegnazione del "premio di risultato"

Premesso che la regolamentazione del "premio di risultato" 2017-2019 è stata definita, con separato accordo, per il solo personale di guida, con il presente atto le parti intendono disciplinare la materia riguardante il "restante personale". Per quanto riguarda la regolamentazione e le modalità di attribuzione del premio, si fa espresso rinvio all'accordo aziendale 20 aprile 2017 relativo all'argomento.

Per quanto riguarda la misura del premio, la stessa è definita come segue:

Quota premio	A1	C	A2	B	Totale
restante personale (escluso personale impiegatizio)	€. 300	-	€. 300	€. 400	€. 1.000

In prospettiva le parti si riservano la possibilità di differenziare ulteriormente il "premio di risultato" tra le diverse categorie/settori di lavoratori, in virtù del raggiungimento di specifici risultati riscontrabili e misurabili secondo indicatori di efficienza e di efficacia preventivamente assegnati.



Rappresentanza sindacale unitaria

Segreterie Territoriali

ATB Servizi S.p.A. – ATB Mobilità S.p.A.
