

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 maggio 2000, in Chieti, presso la Direzione dell'A.R.P.A. Spa,
tra le OO.SS.

FILT-CGIL in persona del sig. Aristide RICCI,

FIT-CISL in persona del sig. Alessandro DI NACCIO,

UIL- TRASPORTI in persona del sig. Francesco Paolo DI CREDICO,

FAISA-CISAL in persona del sig. Gaetano MANGIONE,

UGL in persona del sig. Francesco DELL'OVA

E

L'A.R.P.A. S.P.A., rappresentata da,

Dott. Rodolfo DE LAURENTIIS – Presidente

Ing. Roberto D'ORAZIO – Direttore Generale

Dott. Celestino TROIANI – Vice Direttore Generale

Dott. Paolo IACOBUCCI – Direttore del Personale,

si conviene quanto segue

Art. 1

Al fine di favorire il processo in atto di riorganizzazione e risanamento, le parti individuano nella presente normativa uno strumento di flessibilizzazione della gestione degli orari in grado di supportare il miglioramento dell'efficienza della gestione aziendale.

L'introduzione della flessibilizzazione dovrà comportare un miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro e di impiego del personale, in termini di nastri lavorativi, di riduzione dello straordinario, con l'obiettivo, fermo restando la durata contrattuale dell'orario di lavoro, di avvicinare in modo sempre più incisivo il nastro all'orario di lavoro.

Art. 2

Per flessibilizzazione s'intende il processo attraverso il quale la durata settimanale dell'orario di lavoro è realizzata come media delle prestazioni lavorative in un periodo di riferimento plurisettimanale.

L'introduzione della flessibilizzazione, viene effettuata in applicazione dei principi e criteri dettati dall'art. 8 del CCNL in data 25 luglio 1997, e, fermo restando quanto previsto dall'art. 4 A) CCNL 76 e succ. modd., viene regolata secondo le norme che seguono, con l'impegno delle parti alla "revisione" dell'istituto in dipendenza di eventuali nuovi interventi in materia in sede di contrattazione nazionale.

Art. 3

La flessibilizzazione viene attuata calcolando la media delle ore di lavoro dei turni a tempo pieno, compresi i tempi accessori, che hanno un contenuto giornaliero da 6.15 a 6.45, in un periodo di riferimento di 17 settimane decorrenti dal luglio 2000. Ai soli fini del calcolo della media per la flessibilizzazione, tutti i servizi del personale full time inferiori a 6.15 vengono equiparati a 6.15.

Le prestazioni lavorative giornaliere superiori a 6.45 sono escluse dalla flessibilizzazione, riconosciute come lavoro straordinario e pagate mensilmente.

I turni di riserva e di disposizione sono considerati per 6.30, così come l'impiego ordinario di un full-time su un turno riservato al part time.

Saranno parimenti considerate straordinario le prestazioni aggiuntive non previste nei turni di lavoro ordinari, ancorché abbinata al turno.

Ai fini della flessibilizzazione, le assenze sono equiparate a 6.30.

Art. 4

Sarà attivato immediatamente a livello locale un confronto con le RSA sull'attuale organizzazione del lavoro, attraverso cui saranno adottate tutte quelle iniziative idonee alla realizzazione di una complessiva e concreta omogeneizzazione della turnistica, anche attraverso l'introduzione di una diversa articolazione degli orari giornalieri con conseguente riconoscimento di riposi settimanali compensativi. L'esigenza di aumentare i turni part-time, individuati a livello locale sarà oggetto di ratifica a livello regionale.

In relazione a quanto previsto nel precedente capoverso sarà evitata l'introduzione surrettizia di attività a completamento di turni.

Una commissione paritetica verificherà periodicamente, a cadenza quadrimestrale, l'attuazione dell'accordo, nonché eventuali nuove ipotesi di organizzazione del lavoro.

Art. 5 (Ipotesi B)

Fermo restando quanto convenuto nell'art. 1, l'istituto del supero nastro viene modificato nel modo che segue.

Il nastro lavorativo del personale viaggiante viene fissato in 8 ore e non potrà superare le 12 ore.

In luogo della soppressione dell'indennità di chiamata e a compensazione del supero nastro da 8 a 12, saranno consegnati al personale viaggiante n°5 Tickets, del valore unitario di £ 10.000, aggiuntivi al numero attualmente spettante.

Comprovate e straordinarie esigenze di superamento della possibilità del limite di 12 ore giornaliere di nastro, saranno individuate e trattate a livello regionale.

Restano ferme le attuali indennità di supero nastro previste nell'accordo aziendale 03/95.

Resta ferma nei valori attuali l'indennità di chiamata prevista per il personale non viaggiante.

Art. 6

Le parti prendono atto dell'implementazione dell'organico del personale viaggiante attraverso le assunzioni disposte a dicembre 1999.

Prendono atto altresì dell'utilizzazione dello strumento delle trasformazioni anticipate dei contratti di formazione e lavoro in atto ai fini di quanto previsto dalla finanziaria '99. In relazione a ciò, viene modificata la disciplina economica normativa prevista al punto a) del verbale di riunione del 18.2.99. Successivamente alla trasformazione naturale del CFL, agli interessati sarà riconosciuto il trattamento economico normativo a livello aziendale dopo l'ottavo mese. Per gli attuali casi di trasformazione anticipata del contratto di Formazione Lavoro, la disciplina economico normativa a livello aziendale si applicherà dal 01.01.2001.

Le parti prendono infine atto della necessità di dare immediata attuazione all'assunzione con CFL di n. 6 unità nel settore manutenzione. A tal fine, a seguito di esame congiunto, il relativo bando di concorso sarà pubblicato entro maggio 2000.

Viene inoltre positivamente esaminata la possibilità di previsione di un capo ufficio commerciale nelle sedi di Pescara ed Avezzano, nonché un capo ufficio amministrativo e un capo tecnico nella sede di Chieti. Tale implementazione organica, da effettuarsi attraverso il prioritario ricorso a procedure concorsuali interne, dovrà trovare compensazione nei livelli quantitativi attualmente previsti nell'organico.

Art. 6 bis

Ad integrazione della vigente disciplina aziendale sul part-time, nei confronti del personale a tempo parziale impegnato sui turni scolastici, viene prevista l'utilizzazione del part-time misto, orizzontale nel periodo scolastico e verticale nel periodo non scolastico.

La modifica dell'utilizzazione sarà effettuata su base volontaria, mediante stipulazione di nuovo contratto di lavoro, nei modi di legge. La durata dell'orario settimanale durante il periodo non scolastico non potrà superare le 33 ore e l'impiego settimanale non potrà superare 5 gg.

A livello locale saranno congiuntamente definite le modalità di collocazione di detto personale.

Art. 7

Tra le parti si concorda sulla opportunità di dare concreta e definitiva attuazione alla normativa dell'agente di movimento.

In via principale e prioritaria, ferme restando le normative in atto in ordine all'utilizzazione dei verificatori e dei bigliettai di qualifica, saranno riservate agli agenti di movimento i turni previsti per le attività cd. ad esaurimento, con particolare riferimento a quelle di verifica, bigliettazione e movimentazione di piazzale.

Art. 8

Le parti concordano sulla opportunità di implementare la normativa in atto in tema di incentivazione all'esodo volontario.

Il fondo previsto per l'incentivazione all'uscita del personale viene adeguato a £ 300 milioni annui con priorità di utilizzo per il personale inidoneo. In alternativa alla casistica attualmente prevista, l'azienda potrà valutare l'opportunità di riconoscere:

1) la forfetizzazione degli oneri derivanti dal trasferimento della contribuzione dall'ex fondo speciale ad altro sistema previdenziale nel limite di £ 30.000.000; 2) tutto l'onere derivante dal costo dell'intera riconsunzione ; 3) l'onere della prosecuzione volontaria della contribuzione; 4) l'incentivazione all'uscita volontaria senza diritto a pensione.

Per le ipotesi sub 3 e 4 l'onere una tantum non potrà superare il costo lordo di un anno dell'interessato, dedotto quello di un anno dell'eventuale sostituzione, quale ipotesi di autofinanziamento.

Questi ultimi criteri di incentivazione possono essere estesi nei confronti di tutto il personale, previa acquisizione delle dimissioni degli interessati.

Nel ribadire la centralità dell'Osservatorio degli inidonei, le parti convengono di riunire periodicamente, almeno 2 volte l'anno, la relativa commissione paritetica, e, in ogni caso, all'atto dell'insorgenza dell'inidoneità di un dipendente. Sarà compito dell'Osservatorio esaminare il reimpiego degli interessati nel rispetto delle norme aziendali vigenti. In prima istanza verrà ridefinita la posizione del personale attualmente non idoneo alle mansioni della qualifica.

Art. 9

In aggiunta alla possibilità di reimpiego in ambito aziendale del personale inidoneo, le parti concordano sull'introduzione nell'ambito delle imprese del "gruppo" di forme di "comando" o "distacco" del personale ARPA, fermo restando l'appartenenza dei soggetti interessati all'azienda di provenienza previa verifica e confronto con le segreterie regionali, senza penalizzazione per gli interessati.

A tal fine l'ARPA si attiverà con le altre imprese del gruppo per la ricerca di intese in tal senso che prevedano, tra l'altro, forme di compartecipazione del costo del personale distaccato a supporto di tutte le imprese del gruppo .

La mobilità ed i criteri di individuazione del personale da distaccare saranno attuati previa verifica e confronto con le segreterie regionali; senza penalizzazioni per gli interessati.

Art. 10

L'attuale sistema retributivo per le attività di noleggio viene modificato nel modo seguente:

oltre al trattamento nazionale di trasferta, ove spettante, è riconosciuto il seguente trattamento di trasferta aziendale:

1) rimborso del pasto con un limite di £ 40.000 (60.000 se trattasi di noleggio all'estero) dietro presentazione di ricevuta; il secondo pasto sarà rimborsato per assenza superiore a 10 ore;

in mancanza di ricevuta, sarà riconosciuta in busta un'indennità integrativa per trasferta dell'importo di £ 25.000; (£ 50.000 in mancanza della ricevuta dei 2 pasti).

2) pernottamento in camera singola, di norma nel medesimo albergo del gruppo.

Il nuovo trattamento convenuto, limitatamente all'ipotesi del noleggio, assorbe quello in atto previsto in sede di contrattazione aziendale.

Le attività per noleggio sono escluse dalla flessibilizzazione.

I noleggi organizzati dal personale dipendente non potranno essere superiori a n. 3 al mese.

Art. 11

Ai fini dell'acquisizione della qualifica di A.M, salvo eventuali condizioni di miglior favore previste a livello nazionale, vengono riconosciuti, con effetto dalla data

applicazione del presente accordo, i periodi di anzianità nella qualifica di conducente di linea acquisiti nell'azienda di provenienza, purché certificati nel libretto di lavoro, senza effetto retroattivo.