#### VERBALE DI ACCORDO

Del giorno 2 Settembre 2014 tra ATAC SpA e le OO.SS. FILT CGIL, FIT CISL, UILTrasporti.

#### PREMESSO CHE

- Le Parti riconoscono il valore strategico delle attività della DIVSM sia in termini di supporto indiretto alla conduzione dell'esercizio del trasporto pubblico locale sia in termini di contribuzione alla generazione di valore ai fini del risanamento dell'azienda ATAC,
- in tale contesto assumono una significatività economica rilevante ognuna delle attività di controllo esercitate in particolare dal personale impiegato su strada al controllo dello stato degli impianti (segnaletica orizzontale e verticale della sosta, stato della strumentazione elettronica e di campo), della validità dei titoli di sosta (permessistica e titoli di pagamento) e del trasporto pubblico (validità e titolarità) nel quadro generale della lotta all'evasione che costituisce uno degli aspetti più critici che caratterizzano i servizi di mobilità nella capitale,
- in termini aggregati la Divisione concorre oggi per circa il 5% al montante complessivo dei costi aziendali e per circa il 20% del margine di contribuzione e che una ridefinizione della unità di business volta alla ottimizzazione dei propri risultati è in grado di far conseguire benefici rilevanti in termini di flussi di cassa, in ciò intervenendo proprio su una delle più critiche figure economiche dell'impresa,
- si riconosce l'importanza mediatica che ricoprono i servizi assicurati dalla DIVSM, sia sul delicato fronte dei rapporti con la clientela sia su quello altrettanto centrale del ristoro dell'immagine aziendale di efficienza e di efficace presidio del servizio essenziale affidato,

KI.

Sr

+

DA

- lo scenario normativo di riferimento di cui alla legge regionale 52 del 1982 si è modificata recentemente all'art. 10 con specifico riferimento alle modalità di pagamento delle sanzioni e quindi alle procedure in capo al personale addetto all'accertamento dei titoli di viaggio,
- la complessità dei processi operativi della Divisione, il cui elemento caratterizzante è comunque il presidio del territorio, e il loro svolgersi spesso "presso il cliente" richiedono un investimento quali quantitativo sulle professionalità necessarie,
- la delicatezza dei ruoli ricoperti deriva tra l'altro dal fatto che il personale operativo della divisione per la maggior parte opera a diretto contatto con la clientela con compiti di controllo e verifica, con potere di comminare sanzioni,
- le dotazioni tecnologiche attualmente disponibili costituiscono un limite allo sviluppo delle attività ed al controllo dei risultati;

#### Considerato che

- quanto contenuto nel presente accordo concorre al raggiungimento degli obiettivi specificamente richiamati dalle Linee Guida per il Risanamento Tecnico Economico dell'Azienda Atac comunicate lo scorso 5 agosto dall'Assessorato alla Mobilità e Trasporti di Roma Capitale,
- per il perseguimento di tali obiettivi assume rilevanza centrale il potenziamento delle attività antievasione, delle capacità organizzative complessive dell'Aziende e del presenziamento del territorio servito anche attraverso il coinvolgimento dei Quadri e dei Dirigenti aziendali nelle attività di verifica controlleria e vigilanza,

0/0

1/1

Son All

\*

Tutto ciò premesso e considerato le Parti intendono con il presente accordo condividere tappe e strumenti del percorso di rilancio delle attività affidate alla suddetta Divisione. Il calendario operativo di tale percorso si articolerà nelle seguenti tre fasi distinte:

- 1. con il presente accordo le Parti condividono
  - a. il completamento del riordino salariale della quarta area contrattuale con specifico riferimento
    - i. alla corresponsione della voce ERA 2, come previsto dall'accordo del 27 giugno 2014,
    - ii. standardizzazione dei trattamenti ROL;
    - iii. introduzione di un nuovo sistema premiale da applicare al personale adibito alle attività progettuali di cui alla successiva lettera A in alternativa a quello continuativamente operante sulle attività ordinarie di controllo assegnate alla Divisione;
  - b. gli elementi organizzativi e gestionali relativi alle campagne di progetti tematici più oltre descritti (vedi successiva lettera A) che saranno resi operativi a partire dal 5 settembre 2014;
- 2. entro il 31 dicembre 2014, a fronte dei percorsi di riqualificazione previsti dalla procedura ex l. 223/91 in atto e dal recupero alle attività operative del personale fuori posizione, dovrà completarsi il processo di integrazione occupazionale della Divisione. Al riguardo le Parti concorderanno entro il mese di Ottobre 2014 i riflessi della nuova organizzazione del lavoro della Divisione nelle sue diverse articolazioni, che prevedrà una catena gerarchica coerente anche con l'assetto territoriale delle attività e con i contenuti di ruolo delle posizioni di lavoro.

Con riferimento ai punti che precedono le Parti concordano quanto segue:

N

H. |,

Sn

#

# A. RIORDINO SALARIALE QUARTA AREA E MODELLO PREMIALE

In merito al riordino salariale della quarta area le Parti concordano quanto segue:

## 1. Elemento Retributivo ERA 2

Con riferimento all'accordo del 27 giugno 2014 ed in particolare al punto 2) secondo alinea, le Parti concordano che l'importo della voce ERA 2 sia differenziato in base al tipo di impegno – operativo sul territorio, di supporto in ufficio - .

La voce ERA 2 quantificata in coerenza di tutte le indennità di carattere variabile già oggi erogate in relazione allo stato di presenza (allegato A), che quindi si intendono abrogate per effetto della sottoscrizione del presente accordo ed a far data dal prossimo1° ottobre in coerenza con quanto disposto dall'accordo del 27 giugno 2014, sono così quantificate:

Tipologia	Valore unitario
per ogni giornata di presenza con impegno operativo sul territorio	€ 7,00
per ogni giornata di presenza con impegno di supporto in ufficio	€ 2,00

Resta inteso che tali importi saranno erogati con modalità tecniche che realizzino la non cumulabilità della voce ERA 2 rispetto agli emolumenti ad oggi individualmente corrisposti di cui all'allegato A.

2. Accordo del 30 luglio 2008 allegato 2 (verificatori)

M

81,

Sh

1

H 4

In relazione alle modalità di pagamento delle sanzioni previste dalla legge regionale 52 del 1982 ed in particolare facendo seguito alle modifiche dell'articolo 10, per "multe riscosse" saranno intese quelle effettivamente riscosse nei cinque giorni dall'accertamento.

#### 3. ROL

I ROL attualmente previsti dai pregressi accordi saranno convertiti, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, in giorni di permesso non frazionabili da fruire nell'anno di spettanza. Altri trattamenti specifici in materia di ferie e/o permessi derivanti da prassi e non previsti dalla contrattazione nazionale ed aziendale si intendono superati.

## 4. Introduzione del Premio per Progetti

- a) Considerato che i Progetti di cui al punto 1 a) iii che precede si esplicano in attività di presidio territoriale alle quali saranno assegnate risorse da destinare al controllo sia della sosta, sia delle tariffe e sia infine della rete TPL tutto il personale assegnato ai progetti medesimi accederà al sistema Premio per Progetti;
- b) in una prima fase sperimentale, che le Parti condividono di chiudere entro il 31 dicembre 2014, il Premio per Progetti sarà basato sulla rilevazione e sulla misurazione dei medesimi indicatori previsti dagli accordi già operanti sulla verifica (ex Accordo del 30 luglio 2008 allegato 2) e sulla sosta (ex Accordo del 2 aprile 2007).
- c) Il Premio per Progetti, per i periodi di impegno, sarà corrisposto in alternativa ai premi di produzione già previsti e richiamati ed al Premio di Produzione percepito dal personale di controllo della rete TPL.

M

MI.

Sm

- d) Gli importi che sarebbero riconosciuti alle diverse professionalità impegnate dagli accordi di cui al precedente punto saranno maggiorati del 30%. Al personale adibito ad attività di controllo della rete TPL sarà corrisposta la media degli importi erogati alle altre due categorie.
- e) Con riferimento a quanto espresso alla precedente lettera b) le Parti si danno reciproco impegno alla sottoscrizione entro il 31 dicembre 2014, di nuovi modelli di premio di produzione per le aree Verifica e Sosta che sostituiscano quelli già citati (rispettivamente l'Accordo del 30 luglio 2008 allegato 2 e l'Accordo del 2 aprile 2007). I principali elementi di riferimento di tali nuovi modelli saranno:
  - un'articolazione in risultati individuali e collettivi;
  - livelli minimi di produttività e di presenza per l'accesso al premio;
  - incentivazione basata sia sulle perfomance medie di periodo sia sulla continuità delle stesse (superamento dei picchi e stimolo verso prestazioni giornaliere standard);
  - incentivazioni mirate per il personale AM e Coordinatore.

## B. ORGANIZZAZIONE PER PROGETTI

Atac, al fine di migliorare in tempi brevi la performance del controllo del territorio, adotterà a partire dal corrente mese di settembre un approccio organizzativo e del lavoro basato anche su progetti tematici a complemento delle attività ordinarie. A titolo esemplificativo e non esaustivo i principali Progetti previsti rientreranno nelle categorie che seguono e secondo articolazioni territoriali definite:

H

M!

SM

M

- il Progetto Rete di superficie (articolato per territorio e per linea, e volto a migliorare la performance del servizio),
- il Progetto Fluidificazione (volto a consentire l'incremento della velocità commerciale della rete interessata ed migliorarne la regolarità),
- il Progetto Sosta (articolato per territori e volti a ridurre il fenomeno della sosta selvaggia che interferisce con il servizio).

## Modello di Organizzazione per Progetti

- a) I progetti tematici assorbiranno una percentuale non superiore al 50% dei turni uomo in programmazione per lo svolgimento delle attività ordinarie, in coerenza con lo svolgimento di queste ultime;
- b) tale percentuale sarà calcolata sulla singola area di attività coinvolta (verifica, sosta e mobilità) ovvero come sommatoria dei turni programmati nel caso di progetti integrati;
- c) Laddove il progetto richiedesse un impegno di turni maggiore rispetto alla soglia fissata, la turnazione sarà preventivamente definita tra le parti in coerenza con le rappresentanze previste dal vigente protocollo di relazioni industriali;
- d) I progetti tematici avranno una durata non inferiore al mese e non superiore ai tre e saranno oggetto di specifiche informative alle rappresentanza sindacali di cui al punto che precede, da tenersi di massima trenta giorni prima dell'avvio operativo. L'informativa dettaglierà la durata del progetto, i turni e le risorse coinvolte, le diverse componenti del controllo interessate, l'organizzazione operativa, gli obiettivi perseguiti;
- e) Per la identificazione delle risorse da coinvolgere si farà preventivo ricorso alla volontarietà ed a complemento alla rotazione nei progetti del personale necessario;

#

AI.

Sh

m

- f) Nella organizzazione operativa del progetto, al fine di assicurare la massima efficacia degli interventi previsti, tenendo conto dei tempi di consolidamento della struttura organizzativa (31 dicembre 2014), l'azienda potrà prevedere:
  - l'impiego del personale in borghese,
  - l'assegnazione pro tempore a sedi territoriali diverse da quelle di appartenenza,
  - la possibilità di dare avvio al servizio direttamente in linea e su piazza e la salita fuori fermata nel caso delle verifiche sul servizio di superficie in un quadro di coerenza con le esigenze di sicurezza del servizio, del personale addetto e della clientela. Tale possibilità sarà definita e circostanziata sulla base di una verifica delle condizioni in cui si realizzerà,
  - l'adozione di una organizzazione delle squadre flessibile in ragione degli obiettivi del progetto, della eventuale multidisciplinarietà dei componenti, dell'eventuale coinvolgimento di risorse provenienti da altre direzioni / divisioni;
  - il coinvolgimento, nell'ambito del coordinamento delle strutture della verifica, del personale quadro e dirigente, nonché del personale qualificato appartenente ad altre aree aziendali. Resta inteso che in questa prima fase tale multidisciplinarietà non avrà incidenza sulle condizioni professionali di impiego del personale coinvolto e salvaguardando, laddove l'impiego si realizzi in condizioni di continuità, l'accessibilità al sistema premiale di cui al precedente punto 2 lettera c);
  - l'applicazione, di norma, delle ciclazioni ordinarie definite nell'ambito dei vigenti accordi. Qualora singoli progetti richiederanno la copertura di fasce orarie non coperte da tali

Solith

\$\\

ciclazioni si opererà attraverso lo slittamento degli orari di inizio e fine turno, in relazione a quanto previsto al precedente punto c);

- g) l'organizzazione per progetti costituirà il principale veicolo di inserimento delle nuove risorse assegnate alla Divisione;
- h) in tale scenario la leva formativa in aula ed on the job costituirà lo strumento fondamentale per la velocizzazione del processo di integrazione delle risorse nella struttura divisione e nei processi lavorativi.

### B. MODELLO ORGANIZZATIVO DELLE ATTIVITA DI DIVISIONE

Parallelamente alle attività progettuali, Atac condurrà un processo di progressiva e strutturale integrazione organizzativo - operativa della Divisione che dovrà realizzarsi entro il mese di Dicembre 2014 ed i cui capisaldi sono:

- La razionalizzazione dell'articolazione delle funzioni di coordinamento operativo e supporto a tutti i ruoli esercitati dalle unità territoriali;
- la realizzazione di investimenti in tecnologie sia in dotazione al personale operativo che di back office che consentano di:
  - presidiare i processi amministrativi e sanzionatori a valle del controllo al fine di contribuire al loro perfezionamento;
  - attivare e distribuire nuovi servizi di supporto al personale di contatto al fine di garantire ed aumentare i livelli di sicurezza, di informazione, di collegamento alle banche dati amministrative, di relazione con le strutture di supporto;
  - facilitare anche attraverso le dotazioni individuali l'integrazione professionale e dei mestieri;

1

W,

- porre in essere le azioni necessarie alla adozione del pagamento de materializzato delle sanzioni così come definito dalla recente normativa in materia.
- il potenziamento delle Strutture attraverso:
  - gli strumenti e i processi di riqualificazione del personale già avviati,
  - la progressiva integrazione delle mansioni con job description e competenze di ruolo consimili sulla base di specifiche soluzioni di integrazione professionale,
  - la concentrazione delle risorse assegnate sulle attività di presidio del territorio, a maggior valore aggiunto, grazie ad una coerente razionalizzazione e finalizzazione delle attività amministrative e genericamente d'ufficio;
- il ricorso alla leva della formazione al fine di elevare il grado di competenze delle risorse assegnate ai servizi e di valutare e cogliere le opportunità di sviluppo professionale del personale assegnato.

Le parti, consapevoli della rilevanza del processo di riorganizzazione ed ottimizzazione così intrapreso nonché della imperatività di un progressivo ma consistente miglioramento delle sue performance in termini di lotta al fenomeno della evasione e incremento dei ricavi di Divisione (da riscossione e da sanzioni), condividono la necessità di una verifica degli esiti delle azioni sin qui descritte e dei risultati economici conseguiti. Tale verifica è fissata sin d'ora al termine del primo trimestre del 2015.

Infine in coerenza con le citate Linee Guida per il Risanamento Tecnico Economico dell'Azienda Atac comunicate lo scorso 5 agosto dall'Assessorato alla Mobilità e Trasporti di Roma Capitale

M

8/

SV

- l'Azienda realizzerà uno specifico Piano di Comunicazione e Sensibilizzazione incentrato sulle logiche e le finalità del nuovo modello sin qui descritto;
- le Parti definiranno entro il prossimo mese di ottobre un calendario di incontri che anche in relazione a quanto definito all'interno del redigendo Piano di Impresa consenta di affrontare, su base tematica, i diversi aspetti tecnico organizzativi e gestionali impattati dagli obiettivi di incremento della produttività e della qualità del servizio e di razionalizzazione dei processi, anche segnatamente alle fusioni ed alle internalizzazioni già considerate.

Per ATAC SpA, O.G.R. Srl, Atac

Ratrimonio

Per le OO.SS.

## ALLEGATO A

TIPOLOGIA INDENNITA'	CODICE PAGA	DESCRIZIONE CODICE PAGA
Ind. Presenza	4487	Ind presenza 2
	4489	Ind presenza 4
	4490	Ind presenza 5
	4491	Ind presenza 6
	4493	Ind presenza 8
	4494	Ind presenza 9
	4495	Ind presenza a
	4497	Ind presenza c
	4504	Ind presenza
Ind. Consumo Pasti	4538	Ind consumo pasti
Ind. Prolungamento Orario	4512	Ind prolung. Orario
Ind. Di Reperibilità	4426	Reperibilita'
Ind. Di Ristrutturazione	4513	Ind ristrutturazione
Ind. Turno 2	4485	Turnazione 2
Ind. Lavoro Domenicale	4424	Ind lavoro domenicale
Ind. Sostitutiva Benefit	1229	Ind.sost.benefit
	1229	Ind.sost.benefit
Ind. Lavoro Notturno	1069	Ind.lavoro notturno
Maggiorazione Lavoro Notturno	4293	Maggiorazione 20%
	4294	Maggiorazione 30%
	4295	Maggiorazione 30%
	4302	Maggiorazione 30%

D

Jus

Sm