



Disposizione Gestionale n° 140 del 29/09/2015

Con la presente disposizione gestionale si forniscono informazioni di maggior dettaglio sull'applicazione dell'accordo aziendale del 17 luglio 2015, e dei riflessi sugli accordi aziendali del 27 giugno 2014 e del 2 settembre 2014. Le indicazioni contenute nella disposizione gestionale avranno validità anche per il personale già interessato dal riordino salariale in virtù degli accordi del 2014 sopracitati.

L'applicazione della presente Disposizione Gestionale decorrerà dal prossimo 1° ottobre 2015 con effetti sulle retribuzioni del successivo mese di novembre.

Più specificamente, le voci retributive denominate ERA 1 e ERA 2, già applicate al personale inquadrato nelle aree professionali ed operative:

- Area professionale 1^;
- Area operativa Amministrazione e Servizi;
- Area operativa Servizi ausiliari per la Mobilità, c.d. IV° Area;

saranno estese anche al personale inquadrato nelle aree operative:

- Area operativa Esercizio;
- Area operativa Manutenzione, Impianti ed Officine.

Al riguardo, preme precisare che in attuazione dei predetti accordi aziendali le presenze di ottobre 2015 saranno valide ai fini del calcolo delle voci retributive ivi contenute e saranno contabilizzate economicamente con le mensilità di novembre 2015.

Tali istituti retributivi saranno estesi anche al personale riqualificato ed inquadrato all'interno delle predette aree. A tal riguardo si precisa che il trattamento economico da corrispondere in caso di riqualificazione sarà definito con l'obiettivo di salvaguardare il trattamento retributivo di provenienza al momento del passaggio.

Le indennità ERA 1 ed ERA 2 sostituiranno i vecchi istituti retributivi e le clausole contrattuali che ne sancivano la costituzione ad eccezione di quelle indennità derivanti dal vigente CCNL Autoferrotranvieri.

E' confermato infine che il computo delle maggiorazioni previste per le ore eccedenti l'orario ordinario, per l'orario festivo e notturno, non subisce variazione a seguito delle modifiche introdotte con la presente disposizione.

ERA 1

Come già avvenuto in occasione dell'applicazione degli accordi del 27 giugno 2014 e del 2 settembre 2014, anche per le nuove Aree coinvolte dall'accordo del 17 luglio 2015, nelle indennità ERA 1 confluiranno, senza variazione, gli importi delle vecchie voci retributive, quali: l'indennità mensile, l'indennità base mensile, l'ERG o alternativamente l'ERS, i cui importi sono riassunti nelle tabelle dell'Allegato 6 del citato accordo aziendale del 17 luglio 2015.

Gli importi di ERA 1 sono riproporzionati su 12 mensilità e corrisposti per quote giornaliere di effettiva presenza, con applicazione del divisore 1/22 se la distribuzione della prestazione lavorativa è su 5 giorni settimanali ovvero sul divisore 1/26 se la prestazione lavorativa è distribuita su 6 giorni settimanali.

In considerazione dell'articolazione effettiva delle ciclagioni ed al fine di contemperarne gli effetti in rapporto agli obiettivi fissati dagli accordi sottoscritti l'8 luglio 2015 ed il 17 luglio 2015, le strutture competenti di



amministrazione del personale, sulla base delle evidenze di presenza pervenute dalle funzioni di appartenenza delle singole risorse, opereranno un conguaglio semestrale.

In forza dell'applicazione dell'accordo del 17 luglio 2014, che si estende a tutto il personale, tali quote giornaliere vengono erogate anche in caso di:

- Ferie;
- Astensione obbligatoria per maternità;
- Interdizione anticipata di maternità
- Malattia lunga superiore ai 30 giorni continuativi. Si specifica altresì che saranno considerate assenza a tutti gli effetti quelle relative a manifestazioni patologiche legate a stati ansiosi depressivi endoreattivi;
- Malattia grave come prevista dal CCNL Autoferrotranvieri (cfr. A.N. 19 settembre 2005, all'art. 1, punto 4);
- Ricoveri ospedalieri, seguiti da dimissioni protette, per un periodo superiore complessivamente a 3 giorni;
- Trattamenti in Day Hospital superiori a 3 giorni;
- Infortunio sul lavoro (ad eccezione degli eventi occorsi *in itinere*) per un periodo superiore a 3 giorni;
- Infortunio sul lavoro conseguente ad aggressioni subite nello svolgimento delle attività lavorative;
- Lesioni post-traumatiche con immobilizzazione;
- Permessi *ex lege* 104/92 per il dipendente, figlio/figlia, coniuge;
- Congedo straordinario per gravi motivi familiari (figlio/figlia, coniuge) ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001;
- Permessi per decesso;
- Congedo matrimoniale;
- Accredito delle festività non lavorate ricadenti nelle giornate lavorabili ovvero tra due riposi settimanali.

A tale elencazione si aggiungono anche tutti gli altri permessi considerati espressamente dalla legge quale presenza in servizio a tutti gli effetti (a fine esemplificative e non esaustivo esempio i permessi per allattamento). Gli istituti non menzionati non concorrono alla determinazione dell'indennità ERA 1 anche se fruiti ad ore o a mezze giornate.

Si conferma che le ore di permesso per motivi privati nonché le ore di permesso per lavoratrici madri/lavoratori padri saranno detratte dagli importi di ERA 1 se non recuperate entro il mese di fruizione.

ERA 2

Per il personale inquadrato nelle aree operative Esercizio e Manutenzione, Impianti ed Officine, il valore dell'indennità ERA 2 viene riconosciuto in relazione alla presenza effettiva giornaliera. L'importo giornaliero di ERA 2 deriva dalla sommatoria degli istituti, per le singole macromansioni professionali, riportati di seguito:

MACCHINISTI

Ind. di presenza
Ind. di ristrutturazione
Ind pers. Viaggiante

AUTISTI

Ind. di presenza
Ind. di ristrutturazione
Ind pers. Viaggiante
Ind agente unico
Premio evitati sinistri

CAPO TRENO

Ind. di presenza



Ind. di ristrutturazione

OPERAI – DCT – DC - DU – COORDINATORE – ASSISTENTI COORDINATORI - PERSONALE DI STAZIONE – ISPETTIVI – OPERATORI SCAMBI E CABINA

Ind. di presenza

Ind. di ristrutturazione

Per l'elaborazione delle retribuzioni mensili, al pari di ogni altro istituto retributivo legato allo stato di presenza o assenza, si terrà conto dei consuntivi di presenza/assenza del mese precedente.

MAGGIORAZIONE RETRIBUTIVA ANNUALE

In coerenza con quanto già previsto dagli accordi aziendali del 27 giugno 2014 e del 2 settembre 2014, l'Accordo del 17 luglio 2015 riconosce, in aggiunta alle suddette voci retributive, una maggiorazione retributiva annuale che verrà calcolata ed erogata semestralmente in rapporto al raggiungimento degli obiettivi di presenza individuale di seguito indicati:

Movimento: macchinisti e capo treno

- a) fino al 4% massimo complessivo di assenza;
- b) fino al 9% massimo complessivo di assenza.

Esercizio: DCT, DC; DU, Coordinatore, Assistente Coordinatore, DS

- a) fino al 4% massimo complessivo di assenza;
- b) fino al 9% massimo complessivo di assenza.

Personale di stazione, DL, ADL, Operatori Scambi e Cabina

- a) fino al 7% massimo complessivo di assenza;
- b) fino al 12% massimo complessivo di assenza.

Autisti, Personale Ispettivo

- a) fino al 7% massimo complessivo di assenza;
- b) fino al 12% massimo complessivo di assenza.

Operai

- a) fino al 5% massimo complessivo di assenza;
- b) fino al 9% massimo complessivo di assenza.

Mansioni Generiche

- a) fino al 6% massimo complessivo di assenza;
- b) fino al 11% massimo complessivo di assenza.

Gli obiettivi di presenza del personale appartenente alla 1^a Area professionale e alle Aree Operative Amministrazione e Servizi / Servizi ausiliari per la Mobilità, c.d. IV^o Area, restano invariati.

Al raggiungimento degli obiettivi di presenza a) e b) sopra riportati si collegano due differenti importi calcolati al parametro 175:

- a) € 500,00 annue al raggiungimento del livello di assenze fino al valore di cui alla lettera a) delle rispettive macromansioni professionali;

- b) € 150,00 annue al raggiungimento del livello di assenze compreso tra i valori a) e b) delle rispettive macromansioni professionali;

Esclusivamente in caso di raggiungimento dei predetti obiettivi di presenza saranno conguagliate anche le quote giornaliere di ERA 1 non maturate (ad esclusione di quelle derivanti da assenze non retribuite) qualora le giornate di assenza si attestino nel semestre di riferimento all'interno delle soglie di cui alle lettere a) e b) che precedono.

Le predette soglie saranno attribuite in rapporto alle giornate teoriche lavorabili di ciascun semestre, escludendo quindi i riposi e le esenzioni; la maggiorazione retributiva maturata sarà contabilizzata e retribuita semestralmente. Si precisa che, ai fini del calcolo delle soglie e, quindi, della maggiorazione annuale, i riposi compensativi saranno ripartiti in via preventiva (ad esempio nel caso dei due riposi/anno, uno nel primo e uno nel secondo semestre) e saranno considerati presenza effettiva all'esito del conguaglio semestrale cui si è fatto precedente riferimento.

Esclusivamente ai fini della determinazione delle predette maggiorazioni retributive e con validità anche per il personale appartenente Area professionale 1^a, Area Operativa Amministrazione e Servizi, Area Operativa Servizi Ausiliari per la Mobilità, c.d. IV° Area, saranno computate come assenza le giornate di:

- Interdizione anticipata di maternità, astensione obbligatoria per maternità ed aggressione. Qualora nel semestre precedente il dipendente abbia registrato tassi di presenza entro i limiti delle soglie previste per ogni macromansione professionale, tali assenze saranno considerate presenze;
- Malattia lunga superiore ai 30 giorni continuativi.
- Malattia grave come prevista dal CCNL Autoferrotranvieri (cfr. A.N. 19 settembre 2005, all'art. 1, punto 4);
- Ricoveri ospedalieri;
- Infortunio sul lavoro;
- Permessi *ex lege* 104/92 per il dipendente, figlio/figlia, coniuge;
- Congedo straordinario per gravi motivi familiari (figlio/figlia, coniuge) ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001;
- Permessi per decesso;
- Congedo matrimoniale;
- Distacco continuativo a carico delle Organizzazioni Sindacali.

Tutte le altre tipologie di assenza, in aggiunta a quelle sopraelencate, concorreranno al raggiungimento delle predette soglie. Il superamento delle soglie semestrali non darà diritto a nessuna maggiorazione retributiva. Per la maturazione della maggiorazione retributiva saranno considerate come presenza le giornate di ferie.

Con specifico riferimento al trattamento previsto dagli accordi sottoscritti l'Azienda effettuerà un monitoraggio dell'andamento delle richieste al fine di una eventuale riconsiderazione del contenuto della presente disposizione.

La predetta maggiorazione retributiva, finalizzata alla premialità dei sani comportamenti aziendali, ha valenza autonoma rispetto alle tematiche connesse al premio di risultato.

TRATTAMENTO DEGLI ELEMENTI RETRIBUTIVI INDIVIDUALI

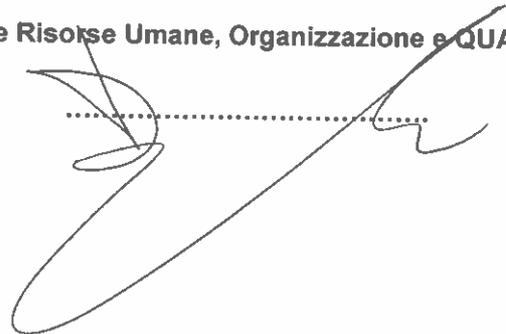
In applicazione del punto 6 dell'accordo del 27 giugno 2014, coloro che beneficiano di specifici trattamenti retributivi (superminimi ovvero ad personam) corrisposti esclusivamente a titolo individuale potranno ricevere l'erogazione delle voci ERA 1 e ERA 2 solo con decorrenza dal definitivo superamento di tali elementi individuali e dei corrispondenti trattamenti. Sono fatti salvi i trattamenti retributivi derivanti da accordi collettivi nonché quelli corrisposti in occasione della riqualificazione del personale inidoneo.

A tal fine l'Azienda acquisirà entro la data del prossimo 24 ottobre 2015 le eventuali formalizzazioni di opzione per la corresponsione delle voci ERA 1 e ERA 2 al fine di predisporre e far sottoscrivere per tempo i relativi accordi individuali nelle modalità di cui all'art. 2113, ultimo comma, del codice civile sia di prevederne i conseguenti effetti economici a valere dalla stessa retribuzione di novembre 2015. La scelta potrà essere comunicata dai dipendenti attraverso semplice lettera sottoscritta contenente, oltre gli elementi necessari all'individuazione personale (nome, cognome, matricola aziendale) la formula *"con la presente confermo la volontà di optare per la corresponsione delle voci ERA 1 e ERA 2 e di rinunciare ad ogni elemento di retribuzione individuale sin qui ricevuto. Confermo altresì la disponibilità a formalizzare tale opzione nelle forme previste dall'articolo 2113 , ultimo comma, del codice civile"*. La lettera dovrà essere inviata alle strutture Amministrazione del Personale e Gestione del Personale con le consuete modalità di posta interna (protocollo aziendale Proteus).

Si conferma che in assenza di comunicazione i dipendenti vedranno corrisposta a partire dalla retribuzione di novembre la sola voce retributiva individuale e che i dipendenti che non l'abbiano fatto entro il prossimo 24 ottobre, potranno comunque esercitare l'opzione anche successivamente alla data suddetta vedendone però gli effetti solo a valere dalla retribuzione successiva a quella del mese di sottoscrizione dell'accordo individuale.

La Direzione Risorse Umane, Organizzazione e QUARS è a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Il Direttore Risorse Umane, Organizzazione e QUARS

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned below the title of the Director of HR, Organization and QUARS.