

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22/01/2003 tra COTRAL S.p.A. rappresentata da:
M.COLETTI, S.BLASUCCI, M.B. COLELLO

e

le Organizzazioni Sindacali

CGIL rappresentata da: MURRI, CAVONE, RENZI, PIZZUTI, CAPITANI

CISL rappresentata da: GRANAROLI, CIALDEA, COLANTONI, CHIRICOZZI

UIL rappresentata da: NAPOLEONI, BALDI, TERRINONI, FRUCL, ANNARELLI,

BRUNETTI

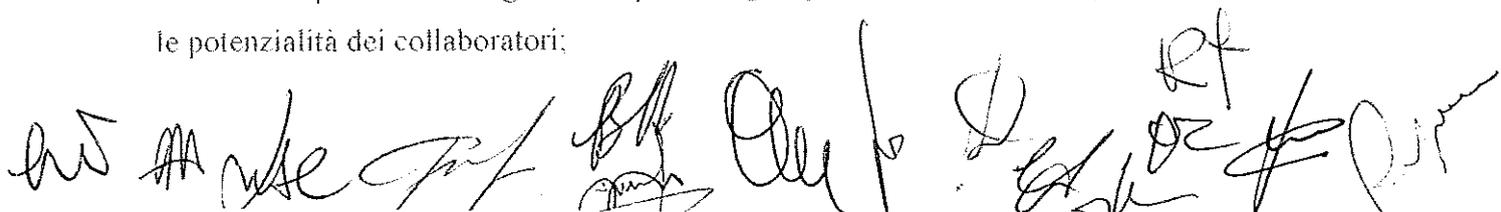
FAISA rappresentata da: GIANNOLI, ROMA, ^{ME}SENTILLI, BONGIOVANNI

Premesso:

- che a seguito delle trasformazioni che hanno interessato CO.TRAL (Compagnia Trasporti Laziali), la società si trova nella condizione di dover adempiere nel migliore dei modi ai compiti relativi alle missioni della medesima;

-che la piena valorizzazione delle risorse umane è condizione indispensabile per assolvere la propria missione e che quindi la Società, riconoscendo nei propri collaboratori la risorsa chiave per il proprio successo, intende operare secondo una logica di valorizzazione e sviluppo del personale;

-che detta valorizzazione deve essere sorretta da una coerente politica premiante che consente di individuare adeguati "percorsi di carriera" e conseguenti politiche retributive, tutte dirette al riconoscimento dei meriti individuali effettivamente dimostrati sul campo e dei risultati concretamente raggiunti. Tutto ciò supportato da un sistema di formazione permanente segmentato per famiglie professionali, allo scopo di sviluppare le potenzialità dei collaboratori;



-che, ribadita la necessità di una politica di sviluppo e di governo coerente per tutto il personale, il presente accordo è limitato ai collaboratori inquadrati nell'Area professionale 1[^], posto che nella situazione attuale della Società è imprescindibile definire le modalità di lavoro dei collaboratori che siano interpreti delle politiche gestionali e di sviluppo stabilite dalla dirigenza aziendale e che in coerenza alla riaffermata necessità di disporre di un'adeguata politica delle risorse umane fondata su un corretto sistema premiante, si procederà anche per i lavoratori inquadrati nelle altre aree professionali.

CONSIDERATO

- che, a seguito dei recenti accordi nazionali di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri del 27 novembre 2000, la retribuzione incentivante è diventata il cardine della contrattazione collettiva di secondo livello;

- che detto accordo di rinnovo del CCNL ha definito un nuovo sistema di inquadramento articolato per aree professionali, al cui apice, in posizione di raccordo con la struttura dirigenziale, è collocata l'Area professionale 1[^] "Mansioni gestionali e professionali";

- che è necessario procedere all'implementazione di un "progetto quadri" per far fronte ai mutamenti che l'ambiente esterno/interno impone;

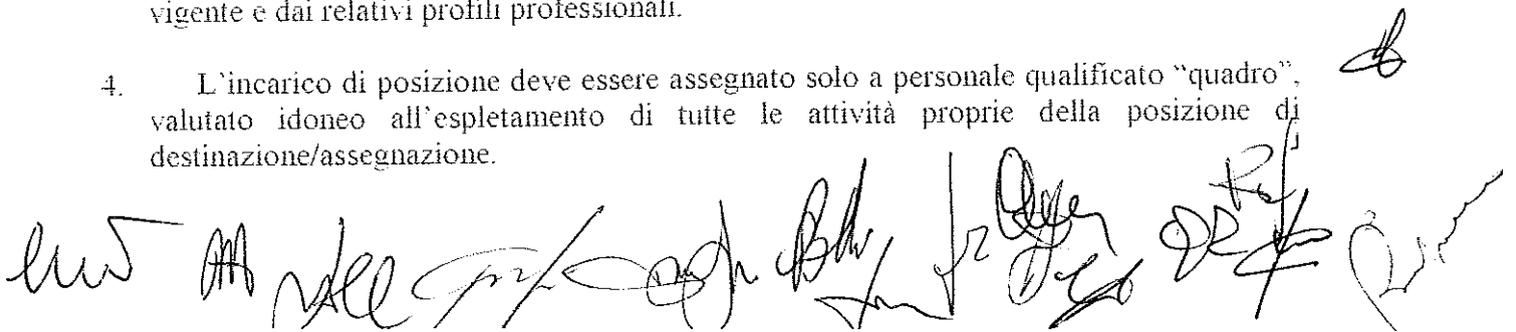
tanto premesso e considerato

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Articolo 1

Disposizioni di carattere generale

1. Le disposizioni del presente accordo si applicano al personale inquadrato nell'area professionale 1 "Mansioni gestionali e professionali", in possesso della qualificazione di quadro, con l'eccezione dei quadri inseriti nella cosiddetta "fascia 1 o fascia minima" di cui al successivo art. 3.
2. L'insieme delle attività di lavoro e professionali definite negli articoli 6 e 7 ed effettivamente svolte dai quadri collocati nelle fasce superiori a quella minima è definito "incarico di posizione".
3. L'incarico di posizione di cui al precedente punto 2 si aggiunge all'esercizio di tutte le normali prestazioni di lavoro previste dalla contrattazione nazionale ed aziendale vigente e dai relativi profili professionali.
4. L'incarico di posizione deve essere assegnato solo a personale qualificato "quadro", valutato idoneo all'espletamento di tutte le attività proprie della posizione di destinazione/assegnazione.



5. Le disposizioni del presente accordo non si applicano ai collaboratori che aziendalmente siano valutati "professionisti", anche se in possesso della qualificazione di "quadro".

Articolo 2

Relazioni Industriali

1. L'Azienda realizza in via preventiva il confronto con le Organizzazioni sindacali firmatarie, sulla base dei principi e con le modalità stabilite dal vigente sistema delle relazioni industriali, sui criteri generali che presidono alle attività ed alle funzioni del personale disciplinato dal presente accordo, con particolare riferimento a:
- metodi di assegnazione e revoca dell'incarico di posizione;
 - sistemi di valutazione degli incarichi di posizioni e dei risultati;
 - classificazione degli incarichi di posizione, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della indennità "incarico di posizione" e del "premio di risultato individuale";
 - programmi di formazione ed aggiornamento;
 - misure di pari opportunità;
 - implicazione delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità.

Articolo 3

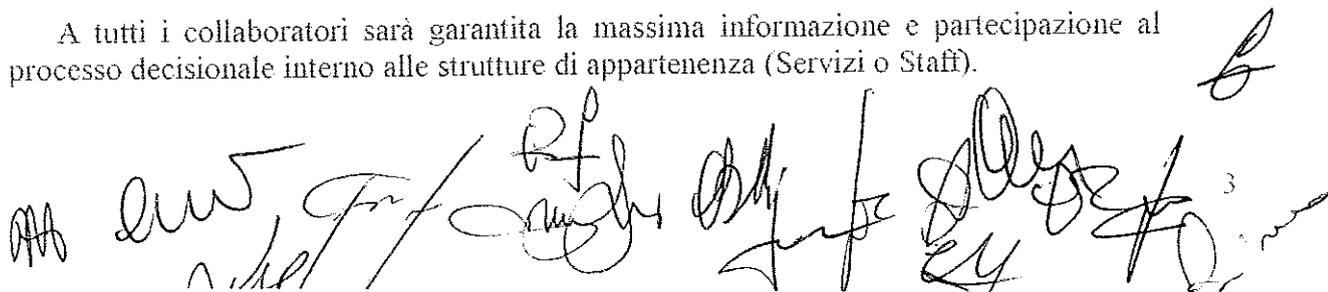
Incarico di posizione

1. Gli incarichi di posizione assegnabili ai quadri sono articolati in fasce, tenuto conto della loro rilevanza nell'organizzazione adottata da ciascuna Società per il miglior esercizio delle attività di missione e comunque per il più efficace raggiungimento dei propri obiettivi.
2. Le fasce di cui al precedente capoverso, superiori a quella minima, sono individuate in numero di quattro:
- Fascia n° 2
 - Fascia n° 3
 - Fascia n° 4
 - Fascia n° 5
3. L'appartenenza degli incarichi di posizione a fasce superiori a quella minima e la relativa assegnazione di ciascun collaboratore, è reversibile ed è determinata aziendalmente, in relazione alle specifiche esigenze organizzative.

Articolo 4

Informazione e Formazione

1. A tutti i collaboratori sarà garantita la massima informazione e partecipazione al processo decisionale interno alle strutture di appartenenza (Servizi o Staff).



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

2. Le società individueranno percorsi formativi diretti all'arricchimento professionale dei collaboratori, anche al fine di qualificare l'area professionale 1 come qualificata e prioritaria area di prelievo per la copertura delle posizioni dirigenziali.
3. I quadri hanno il diritto/dovere di procedere all'autoaggiornamento in relazione alla evoluzione tecnica/scientifica/culturale del settore in cui operano ed in relazione all'obiettivo assegnato. Hanno altresì il dovere di utilizzare il proprio know how per promuovere l'arricchimento professionale/culturale dei propri collaboratori.

Articolo 5

Obiettivo individuale annuale

1. A ciascun quadro è assegnato un obiettivo individuale particolare da raggiungere entro l'anno. Tale assegnazione deve garantire un idoneo percorso di condivisione con il collaboratore.
2. L'obiettivo individuale assegnato deve in ogni caso essere collegato al "Premio di Risultato" ex art. 6 dell'Accordo Nazionale 25 luglio 1997 e successive modificazioni e quindi comprendere anche il coordinamento e la responsabilità di tutte le attività dirette al pieno perseguimento del premio da parte del personale coordinato.

Articolo 6

Tempo e modo della prestazione

1. Le attività proprie dell'incarico di posizione possono svolgersi durante il normale orario di lavoro e/o di servizio od oltre di esso. Rientrano nell'incarico di posizione anche attività accessorie, quali l'attività di ingegnere centrale e similari.
2. Per effetto di quanto stabilito dal precedente comma 1, le attività di lavoro normali possono essere svolte anche oltre il normale orario di lavoro e/o servizio.
3. Il quadro ha il dovere di effettuare tutte le attività di cui ai precedenti commi, che sono da considerarsi per l'effetto strutturalmente normali, anche se rese oltre il normale orario di lavoro e/o servizio.
4. Per quanto disposto dal precedente comma il collaboratore dovrà certificare la sua presenza giornaliera tramite una sola attestazione in servizio.
5. Per quanto disposto al comma 4, tenuto conto della qualità delle prestazioni (appartenenza alla fascia), della loro quantità dipendente dalla natura dell'incarico (tecnico, amministrativo, di contatto con il pubblico, ecc.), nonché del fatto che trattasi di prestazioni qualificanti che il quadro ha il dovere di svolgere anche indipendentemente dalla richiesta aziendale, è corrisposto il corrispettivo di cui all'art. 8, la cui erogazione effettiva ed il cui mantenimento sono comunque collegati all'effettivo espletamento di tutte le attività di lavoro proprie dell'incarico assegnato. Il corrispettivo si pone a totale compenso di tutte le attività del quadro, che sono destinate a svolgersi con caratteristiche di normalità anche oltre il normale orario di lavoro e/o servizio. In considerazione di quanto precede e della esclusione dei predetti collaboratori dalla limitazione dell'orario di lavoro, per i medesimi non trova conseguente applicazione

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Puro", "G...", "F...", and "L..."]

quanto previsto in materia dall'art. 11 del CCNL 12 marzo 1980 e successive modificazioni.

6. Nel caso di mutamento di incarico o di sua nuova classificazione è corrisposto il corrispettivo per lo svolgimento effettivo di tutte le attività inerenti il nuovo incarico o l'incarico diversamente classificato.

Articolo 7

Trattamenti economici

1. I trattamenti economici spettanti ai collaboratori assegnati alle fasce dalla n° 2 alla n° 5 sono così articolati:
 - Indennità "incarico di posizione";
 - Premio di risultato individuale annuo ed incentivo.
2. I trattamenti economici indicati al punto 1 che precede non fanno parte della retribuzione normale di cui all'art. 1 del CCNL 12 marzo 1980 e successive modificazioni e non rientrano nella retribuzione utile ai fini del T.F.R. in quanto già comprensivi delle relative incidenze contrattuali e di legge.
3. In deroga a quanto previsto al comma precedente, l'indennità "incarico di posizione" è corrisposta anche nel periodo di ferie.

Articolo 8

Indennità "incarico di posizione"

1. L'indennità "incarico di posizione" ha la natura di "indennità collegata alle effettive prestazioni".
2. Gli importi annui dell'indennità, suddivisi per dodici mensilità, sono indicati nella tabella A.

Articolo 9

Premio di risultato individuale annuo

1. La retribuzione di risultato è correlata al raggiungimento dell'obiettivo individuale annuale di cui all'art° 5.
2. L'importo massimo individuale assegnabile a ciascun soggetto è identico all'importo annuo della retribuzione legata alla posizione ricoperta.
3. La retribuzione di risultato non è corrisposta allorché l'obiettivo sia conseguito in misura inferiore al 50%, è corrisposta nella misura del 75% allorché esso sia conseguito in misura compresa tra il 50 e l'89%, è corrisposta per l'intero allorché esso sia conseguito in misura almeno pari al 90%.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'PMS', 'M', 'Ase', 'F', 'G', 'A', 'E', '5', and 'G']

Tabella A) allegata all'Accordo del

2003

Indennità incarico di posizione ex art. 8 Accordo del 2003:

FASCE	IMPORTO
Incarico di Fascia 2	Euro 3.873,00
Incarico di Fascia 3	Euro 5.681,00
Incarico di Fascia 4	Euro 7.747,00
Incarico di Fascia 5	Euro 10,329,00

N.B.: Gli importi indicano il premio massimo individuale assegnabile.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including cursive and block letters, and some appear to be initials or abbreviations.