VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 aprile 2023, si sono riuniti presso la Direzione Generale di TUA, a prosieguo degli incontri del 28 febbraio e del 9 marzo 2023, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, dott. Gabriele De Angelis, il Direttore Generale Maximilian Di Pasquale, il Direttore Risorse Umane Pierluigi Venditti, il Direttore dell'Esercizio Raffaele Piscitelli coadiuvati da Simona La Civita e Sara Di Clemente e le Segreterie Regionali delle OO.SS. Filt CGIL, FIT CISL, Uiltrasporti e Faisa Cisal nelle persone di: Aurelio Di Eugenio, Luciano Perilli, Patrizio Gobeo, Andrea Mascitti, Giovanni Gaspani, Luca Fioretti, Vincenzo Marcotullio, Pietro Antonio Angileri, Di Zio Valerio, Luciano Lizzi e Romano Pasquale per discutere i punti appresso indicati:

Avvio Procedure Contratto di Espansione:

Le parti concordano sulla necessità che l'avvio delle procedure sul contratto in parola, siano propedeutiche alla successiva sottoscrizione dell'Accordo preliminare per tale contratto.
Di conseguenza, ferma restando la valenza degli accordi sottoscritti in data 30 giugno 2021 e 5 maggio 2022, l'operatività del contratto di espansione è da intendersi applicabile ai soli lavoratori cui manca un periodo massimo di 36 mesi dalla decorrenza della pensione (estensibile a 60 mesi per 20 richiedenti, ferma restando la facoltà aziendale di valutare -in via esclusiva- eventuali casi che dovessero aggiungersi).

1) Le assunzioni di personale avverranno mediante selezione pubblica, nel rispetto della vigente regolamentazione approvata dalla Regione Abruzzo, anche per le società appartenenti al Gruppo T.U.A. S.p.a.;

2) Contestualmente alle assunzioni di operatori di esercizio, e sulla base delle esigenze di servizio, la società si riserva di scegliere la tipologia di prestazione lavorativa. Al riguardo si concorda di procedere prioritariamente a progressive trasformazioni dei contratti part time in full time e conseguentemente a definire i trasferimenti secondo le graduatorie vigenti;

3) Relativamente agli operatori di biglietteria si proseguirà alla graduale trasformazione dei contratti da part-time a full-time;

4) Le parti si danno reciprocamente atto che la sterilizzazione della contrattazione aziendale per il personale neo-assunto (apprendisti e bando del 3.3.2022) è limitato all'arco temporale triennale per ciascuna assunzione, ferma restando l'applicazione della disciplina legislativa, del CCNL e del verbale di accordo del 5 maggio 2022; relativamente all'istituto del risarcimento danni, le parti si danno atto che ai lavoratori di che trattasi si applicherà specifica franchigia ed eventuale dilazione dell'importo dovuto.
Relativamente alle spese legali, allo stato garantite ai soli quadri aziendali, la società si rende disponibile a valutare forme di coperture assicurative, compartecipate nei costi dai lavoratori, a garanzia di spese legali derivanti da contenziosi collegati al servizio.

5) Per gli operatori di esercizio di nuova assunzione (vedi bando del 03.03.2022) si rinvia a quanto previsto dall'accordo del 05.05.2022, prevedendo per tale categoria di lavoratori per il periodo di vigenza della graduatoria, l'inserimento di nuova unità per ciascun lavoratore posto in quiescenza, limitando l'incremento complessivo di lavoratori part-time.

Preso atto di quanto sopra le OO.SS. chiedono l'impegno aziendale a che i costi derivanti dalla adozione del contratto di espansione vengano garantiti da apposita fideiussione e non da risorse proprie e/o mutui malgrado la legge consenta all'azienda la facoltà di procedere anche con risorse proprie.
Ciò per evitare che i costi collegati all'uscita anticipata dal servizio incidano sull'esercizio corrente.
Altresì che almeno il 30% del TFR venga riconosciuto al lavoratore con l'ultimo cedolino paga.
Su tale punto l'azienda accoglie la richiesta sindacale sul riconoscimento del 30% del TFR.
Le OO.SS. in linea con quanto stabilito dalla lettera C dell'accordo 5.05.2022, ribadiscono che la rotazione unica del personale apprendista debba cessare nel maggio 2025. Conseguentemente il personale presente in tale rotazione dovrà seguire le procedure previste dall'art. 3 del CCAL.
La Società prende atto delle richieste espresse dalle OO.SS. nel presente verbale rilevando, tuttavia, che ai fini dell'applicazione del contratto di espansione, continuerà ad attenersi alla normativa legislativa vigente e a quanto stabilito dai richiamati accordi del 30.06.2021, 5.05.2022 e 22 novembre 2022.
Nel ribadire la propria volontà a procedere con la sottoscrizione e avvio dell'iter sul contratto di espansione, la direzione ritiene doveroso evidenziare che la presa d'atto aziendale non deve essere ritenuta in contrapposizione con quanto emerso nel corso dell'incontro odierno, atteso che l'intendimento societario è pienamente in linea con i summenzionati accordi, già sottoscritti con le OO.SS. partecipi al verbale in parola.
Tuttavia, al fine di evitare una rigida contrapposizione collegata ad una interpretazione letterale su quanto indicato nei richiamati verbali, la Società concorda di far cessare gli effetti della rotazione unica (operatori di esercizio in apprendistato e operatori di esercizio neoassunti) a far data dal mese di giugno 2026.
Al riguardo la direzione chiarisce che sarà attuata una progressiva riduzione dei turni della rotazione unica secondo le seguenti modalità:

a) dal giugno 2023 n. 24 turni;
b) dal giugno 2024 n. 23 turni;
c) dal giugno 2025 n. 22 turni.

Al termine della rotazione unica il personale in essa presente sarà riassegnato alle residenze disponibili seguendo i criteri previsti dall'art. 3 del CCAL.
Contestualmente sarà avviato con le segreterie regionali il confronto su alcune problematiche emerse sui turni in vigore attualmente nella rotazione unica, riguardante l'area metropolitana.
In merito alla sostenibilità economica l'azienda chiarisce che il costo del contratto di espansione, qualora dovesse essere sostenuto con proprie risorse per l'impossibilità a sottoscrivere una fideiussione bancaria, non inciderà sul premio di risultato.

Nuova Disciplina dei Quadri – Parte Retributiva:

È prevista l'istituzione, per ciascuna area direzionale, di una sola figura di quadro apicale (par.250) individuata dal Dirigente Responsabile.

Ai predetti Funzionari, nonché ai responsabili UPE, ai responsabili Ingegneria della Manutenzione, Immobili e Impianti le parti concordano di riconoscere una indennità fissa mensile di 400 euro (per quattordici mensilità), oltre il premio di risultato definito annualmente per il personale dipendente.
Per i restanti Quadri si concorda di attribuire, sulla base degli obiettivi fissati al dirigente di Area da parte del Consiglio di Amministrazione per le materie di competenza, una somma annua pari a massimo il **7** % della RAL dell'anno precedente, oltre il premio di risultato definito per il personale dipendente.
Nel computo totale della RAL vengono escluse l'indennità prevista dall'accordo in parola nonché il premio di risultato percepiti nell'anno di riferimento.
Sia per i Quadri apicali che per i restanti parametri 250 e 230 eventuali indennità aggiuntive, assegni *ad personam* e/o somme già attribuite perché collegate alla tipologia di responsabilità e/o incarico rivestito, non si sommano a quanto stabilito nel presente Verbale, evitando in tal modo cumuli tra pregresse indennità ed i nuovi importi sopra definiti. Resta inteso che, in presenza di precedenti indennità di valore inferiore rispetto alle nuove voci retributive, sarà riconosciuta la sola differenza tra quanto già percepito ed il nuovo valore economico. Il trattamento ex art.5 del CAL continuerà, comunque, ad essere corrisposto in quanto non riassorbibile.
Infine, le Parti concordano di non procedere nell'erogazione di ulteriori superminimi oltre a quanto espressamente previsto nel presente verbale.

Carenza Organico Divisione Gomma-Ferro

Relativamente alla richiesta delle OOSS riguardante una presunta carenza di organico del personale viaggiante e manutentivo, si rende noto che l'azienda ha provveduto, negli ultimi tre mesi, ad assumere le seguenti unità:

Personale di officina:

- N. 2 operatori qualificati par. 140 PT nell'Area tecnica di produzione di Avezzano
- N. 2 operatori qualificati par. 140 PT nell'Area tecnica di produzione di Lanciano
- N. 1 operatore qualificato par.140 PT nell'area tecnica di produzione di Pescara-servizi extraurbani

L'attuale Piano Programma prevede, per l'anno corrente, l'immissione in servizio di n.6 operatori qualificati Full Time e n. 6 operatori qualificati sempre Full Time per la Divisione Ferroviaria.
Pertanto, al netto delle assunzioni già effettuate, la società completerà le carenze del settore. Peraltro, con l'avvio in esercizio della filovia occorrerà necessariamente assumere ulteriori 3 operatori di manutenzione elettrici-filoviari e 2 addetti alla sala operativa impianto filoviario.

Per il personale viaggiante:

- N. 13 operatori di esercizio FT con decorrenza 21.12.2022
- N. 14 operatori di esercizio FT e n. 2 PT con decorrenza 4.01.2023
- N. 10 operatori di esercizio FT e n. 4 PT con decorrenza 10.02.2023
- N. 2 operatori di esercizio FT e n. 8 P.T con decorrenza 3 aprile 2023
- N. 11 operatori di esercizio PT con decorrenza 14 aprile 2023

Dal piano del fabbisogno, predisposto dalla Direzione del Personale di concerto con la Direzione dell'Esercizio, l'azienda è riuscita a superare alcune criticità presenti in particolar modo nelle Upe di Avezzano e Lanciano e parzialmente Sulmona, oltre che nei turni part-time dell'UpE Giulianova-Teramo.
La società si rende tuttavia disponibile a colmare ulteriori carenze attraverso il completamento delle unità previste dal piano programma approvato dalla Regione Abruzzo.
In relazione all'esigenza di prevedere l'inserimento di nuovi conducenti che si renderanno necessari, anche alla luce delle prossime quiescenze collegate alla eventuale sottoscrizione del contratto di espansione, l'azienda si rende disponibile a valutare la possibilità di assumere un numero di operatori di esercizio aggiuntivi rispetto a quanto predeterminato dal vigente Piano Programma, previa richiesta all'Ente di un provvedimento autorizzativo ad attingere dalla quota stabilita per l'anno 2024.
Altresì, il richiamato documento programmatorio prevede, per la Divisione Ferroviaria, l''assunzione di n.3 macchinisti da graduatoria vigente nonché l'accesso al corso di formazione per la condotta al personale in possesso di licenza di conduzione treni, rilasciata da ANSFISA, e il certificato di avvenuta formazione teorica rilasciata da un centro di formazione, riconosciuto dalla richiamata Agenzia, per certificazione complementare di categoria B.

Reperibilità

Relativamente all'istituto della reperibilità resta confermato quanto già disciplinato dall'art .3 lettera g) del CAL.
La società ribadisce che tale indennità può essere concessa solo per categorie omogenee di lavoratori, non potendo essere nominativa.
Ciò soprattutto per garantire una adeguata rotazione tra i profili professionali interessati.
L'azienda si rende, tuttavia, disponibile a valutare l'attribuzione del summenzionato istituto, forfettizzato in un importo pari ad euro 100 mensili, ai coordinatori di esercizio ed ai capi tecnici presenti nella Divisione Gomma.
La prevista indennità, da riconoscere su 14 mensilità, viene attribuita ai citati profili professionali in ragione del fatto che i medesimi si avvalgono, comunque, del supporto delle figure già destinatarie dal CAL della richiamata reperibilità.
Per ciò che concerne il settore ferroviario, oltre alle figure professionali indicate dal richiamato art.3 del CAL, le parti concordano – in considerazione delle prescrizioni disposte dall'Agenzia sulla sicurezza ferroviaria "ANSFISA"- di riconoscere l'istituto della reperibilità sia al responsabile certificatore dell'ECM che al suo sostituto (funzione 3 e 4), a settimane alterne e nel limite massimo di 12 ore nei giorni feriali (24 ore nella giornata del sabato e festivi)).

Relativamente all'Infrastruttura Ferroviaria, tenuto conto della necessaria presenza del Responsabile e del suo sostituto, verrà riconosciuta la reperibilità alle 4 figure abilitate a tale funzione, secondo le medesime modalità orarie indicate per l'Impresa e con rotazione settimanale in riferimento a ciascun responsabile. La reperibilità, nel rispetto del CAL e delle citate modalità sarà, altresì, estesa, sempre a rotazione, agli operai in possesso delle prescritte abilitazioni nonché a coloro che acquisiranno le idoneità richieste.
Solo in presenza di effettivo e documentato intervento reso in fascia di reperibilità viene riconosciuta, in aggiunta alle ore effettivamente prestate, un tempo pari a 0,30' di straordinario, portate ad una ora (1h) dal 1 gennaio 2024.
Inoltre, si concorda di estendere anche al personale assegnato alle verifiche titoli di viaggio l'indennità di "maneggio denaro ", di cui all' art. 3 lettera H) del CAL. Al personale viaggiante impiegato nei servizi commerciali e a coloro che rivestono la qualifica di Capotreno viene riconosciuta una indennità pari al 4% del venduto dal singolo operatore. L'ufficio paghe effettuerà la verifica mensile sulla base delle informazioni acquisite dalla Direzione Commerciale.
Come ampiamente chiarito nel corso della discussione, il presente Verbale deve ritenersi il risultato conclusivo dei diversi momenti che hanno caratterizzato il confronto.
Infine le parti concordano di riconoscere il Premio di risultato con la mensilità di maggio 2023, ferma restando la possibilità di optare per le procedure previste dal welfare, previa predisposizione di apposita piattaforma per la gestione dei benefit che dovrà essere oggetto di procedura prevista per le aziende pubbliche. Resta inteso che per coloro che intenderanno avvalersi del welfare l'erogazione sarà sospesa sino all'avvio delle nuove procedure.
Si concorda di avviare rapidamente il confronto su:

- Riconoscimento economico ferie pregresse - (entro il mese di luglio);
- Problematiche personale viaggiante impegnato sulle linee urbane - (avvio discussione il 9 maggio p.v. con il Direttore dell'Esercizio e propria struttura)
- Stato di agitazione Divisione ferroviaria - (nel prossimo mese di maggio)

La società ribadisce l'unicità del documento in parola, la cui efficacia ed esecutività resta subordinata alla condivisione di tutti i punti presenti nel verbale e ampiamente trattati negli incontri succedutisi a partire dal mese di febbraio u.s.

Altresì, l'azienda comunica che, relativamente alle attività formative riferite a tutto il personale dipendente, indicherà alla partecipata Sangritana S.p.A. le proprie procedure interne.

Essendo un accordo con implicazioni economiche lo stesso dovrà seguire passaggi formali caratterizzati dall'approvazione da parte del CDA e della Regione Abruzzo per il controllo analogo.