

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 dicembre 2004

o la Società Autostrade per l'Italia

e

o le Segreterie Nazionali di Categoria

in applicazione del Protocollo siglato in data 7 dicembre 2001, dopo numerosi incontri, hanno definito con la seguente intesa il Piano 2004-2005.

PREMESSA

Lo scenario di riferimento, nell'ambito del quale si colloca il Piano 2004 - 2005, è rappresentato dall'assorbimento del traffico da parte dei sistemi automatici di riscossione del pedaggio, dalla costante crescita dell'impresa e dalla volontà di perseguire obiettivi di miglioramento degli standard di qualità del servizio.

In coerenza con l'Accordo del 20 Luglio 2002, il Piano si pone l'obiettivo di perseguire maggiori livelli di efficienza e di efficacia dei servizi attraverso un miglior impiego e valorizzazione del personale anche mediante adeguati percorsi formativi.

Le principali azioni individuate dalle Parti in applicazione di quanto contenuto nel Protocollo del 7 dicembre 2001, per il raggiungimento delle finalità sopra riportate sono:

1. il potenziamento dei servizi afferenti al core-business o ad esso collegati, identificando le relative necessità di personale ed attivando, per la loro copertura, idonei percorsi di riconversione professionale, di nuove assunzioni e della copertura del turn over;
2. l'identificazione di specifici progetti di internalizzazione, con l'obiettivo di continuare a garantire stabilità e tutela del fattore occupazionale, in considerazione della diminuita esigenza di personale nel comparto esazione. Tali progetti dovranno tener conto dei criteri stabiliti tra le Parti nel citato Protocollo del dicembre 2001 in ordine alla economicità delle iniziative, alla efficienza dei servizi e alla loro qualità nel ritorno alla clientela;
3. la prosecuzione degli interventi finalizzati ad un attento controllo della dinamica dei costi anche attraverso gli strumenti dell'incentivazione all'esodo volontario e del contenimento delle prestazioni variabili;
4. la definizione di appropriati strumenti che dovranno garantire la concreta attuazione dei processi di ricollocazione mirando ad una effettiva riconversione

professionale del personale esattoriale nelle altre attività lavorative individuate nella presente intesa;

5. l'individuazione di specifici percorsi formativi e tecnico-addestrativi, condivisi tra le parti, finalizzati alla riqualificazione professionale del personale verso le nuove attività;
6. l'attivazione di specifici progetti di inserimento di risorse, realizzando da una parte occupazione innovativa ed evoluta e dall'altra completando l'organico in alcuni settori operativi attivando parallelamente il processo di ricollocazione e riconversione del personale esattoriale ed un condiviso programma di assunzioni.

Premesso quanto sopra le Parti convengono che

l'arco temporale di riferimento di quanto stabilito al punto 1 del Protocollo 7 dicembre 2001 viene esteso, con i medesimi criteri, al 31 dicembre 2009.

Inoltre hanno convenuto quanto segue

ESAZIONE , PIANO DI AUTOMAZIONE

Esazione

Le parti, tenuto conto della variazione delle operazioni manuali registrata negli ultimi anni, degli interventi di automazione previsti nel presente accordo, dell'obiettivo di conseguire un miglioramento della produttività nel biennio di riferimento e della necessità di garantire un elevato livello di servizio alla clientela autostradale, condividono:

- che il livello di servizio debba garantire una presenza in stazione su tutte le 24 ore;
- che nel 2005 venga realizzata, per ogni singola Direzione di Tronco, la quantità complessiva di turni riportata nell'allegato 1 del presente accordo. In considerazione del fatto che tale intesa interviene a metà delle previsioni del piano, laddove la crescita di produttività individuale eccedesse gli obiettivi previsti, tali risultati potranno essere raggiunti, su base annua, entro Aprile 2006. Le parti, entro il mese di Giugno '05, si incontreranno per una verifica sull'andamento delle quantità recuperate. Nelle Direzioni di Tronco dove si verificasse un andamento dei previsti recuperi non in linea con l'obiettivo della loro realizzazione entro l'anno 2005, gli inserimenti previsti saranno rinviati al completamento del piano realizzato.

Tale allegato stabilisce la quota parte di recupero turni per diminuzione traffico (con la percentuale prevista per ogni singola direzione di tronco), quella relativa ai recuperi di produttività e quella relativa alla installazione di nuovi automatismi.

Nello stesso allegato sono anche riportate, in relazione alla quantità complessiva di turni da realizzare per ciascuna Direzione di Tronco, le quantità di organico, strutturale e stagionale, di esazione necessarie espresse in FTE. E' inoltre evidenziato, per ciascuna Direzione di Tronco il numero delle unità tipo, intendendosi per tali le unità a tempo indeterminato (rapportate alla prestazione full time), che vengono liberate dal processo di esazione a seguito degli interventi definiti nel presente Accordo e che, quindi, dovranno essere interessate, secondo le intese di seguito individuate, dai processi di ricollocazione professionale.

Nell'ottica di garantire un'adeguata erogazione del servizio nei caselli autostradali, con l'obiettivo di migliorare per la clientela la qualità del servizio del pagamento del pedaggio e nell'ottica di saturare l'attività delle risorse oggi presenti, le Parti convengono che in tutte le stazioni autostradali con livello di servizio 1-1-1, ad eccezione di quelle ad elevata automazione, e laddove accordi locali abbiano già individuato altre attività lavorative alle quali adibire il personale, l'esattore dovrà garantire una presenza in pista manuale, per una durata equivalente ai 2/3 dell'orario contrattualmente previsto o alla maggiore quantità richiesta dall'Azienda. A livello locale potranno essere individuate, attraverso accordo tra le parti, attività lavorative da assegnare a detto personale per garantirne la saturazione della prestazione.

A livello locale, fermo rimanendo la quantità di turni individuati, nel caso in cui le percentuali di variazione del traffico eccedessero il margine del + o -15%, le Parti si incontreranno per determinare le conseguenti azioni correttive.

Sulla gestione di tale piano, le parti si incontreranno periodicamente per verificare l'andamento della situazione al fine di uno suo eventuale allineamento con le quantità previste nel presente Accordo. Per la predisposizione del piano verranno utilizzati i criteri dell'Accordo del 20 luglio 2002.

Le Parti riconfermano che la modulazione oraria di apertura delle piste manuali, realizzata in funzione dei diversi volumi di traffico, costituisce uno dei possibili elementi per la gestione dei livelli di servizio delle stazioni e, pertanto, si predisporranno, a livello locale, a seguito di accordo tra tutti i soggetti firmatari la presente intesa, appositi piani applicativi.

Le Parti si impegnano, inoltre, anche al fine di trovare adeguata copertura alle esigenze di ricollocazione di personale nella linea esercizio, secondo quanto più dettagliatamente articolato nella parte conclusiva della presente intesa, a definire nei mesi di Ottobre-Novembre 2005 gli ulteriori eventuali interventi di automazione, anche nelle tipologie di stazioni non toccate dalla presente intesa, necessari a dare piena attuazione al piano. Pertanto le Parti si danno atto che, realizzati gli interventi di miglioramento delle produttività individuali che derivano dal presente accordo e condiviso il piano 2006 sui nuovi automatismi, i successivi interventi di allineamento dei turni saranno strettamente collegati agli andamenti del traffico in manuale.

Piano di Automazione:

Le Parti hanno definito che il Piano di automazione della presente intesa è pari a 40 casse. Per 15 casse sono state già individuate le stazioni dove collocarle; le rimanenti 25 sono state assegnate a livello di Direzione di Tronco. L'individuazione delle stazioni ove procedere alla installazione delle casse dovrà quindi essere effettuata entro il 31 dicembre 2004 a livello locale; qualora non si pervenisse ad un accordo entro tale data, le Parti firmatarie si impegnano a procedere a livello nazionale alla individuazione delle stazioni ove collocarle entro il 15 gennaio 2005.

Il programma di automazione ed il conseguente recupero dei turni è riportato nell'allegato 2.

La riduzione di turni determinata dal collocamento di casse automatiche sarà commisurata al mese in cui la cassa viene installata sulla base del rapporto: turni recuperati/12 * mesi mancanti al 31/12/2005.

Le Parti, inoltre, convengono di attivare, in via sperimentale, sulle stazioni a sistema di esazione di tipo "aperto", porte attrezzate con casse a cestello, secondo quanto specificato nello stesso allegato.

Parallelamente a detta sperimentazione e sempre nell'ambito della stessa, una quota parte delle risorse che verranno rese disponibili a seguito di tali interventi (3 unità per la Milano Laghi e 2 unità per la Roma/Civitavecchia), verranno adibite alla gestione del carico e dello scarico delle casse e dei cestelli della tratta su cui si è proceduto ad installare le casse a cestello, secondo il dettaglio delle attività specificato nell'allegato 3.

Le parti valuteranno gli esiti di tali sperimentazioni nell'ambito della discussione del Piano 2006.

UNITA' ORGANIZZATIVA ESERCIZIO e TECNICA

La complessa gestione dell'infrastruttura autostradale, che tra l'altro prevede nei prossimi anni un consistente piano di investimenti con rilevanti ricadute sulla fluidità del traffico, nonché la costante esigenza di assicurare al cliente elevati standard di sicurezza, informazione e comfort di viaggio, comportano la necessità di un intervento finalizzato a rendere più aderente la struttura organizzativa delle Direzioni di Tronco agli obiettivi da perseguire su tali aspetti.

In tale logica sono state costituite le Unità Organizzative "Esercizio" e "Tecnica", con la finalità di rafforzare il presidio delle Direzioni di Tronco sulla fluidità e sicurezza della

circolazione, sull'informazione e assistenza al cliente e sulla gestione delle attività di manutenzione ordinaria da un lato e sul monitoraggio e sorveglianza specialistica dell'infrastruttura e delle opere d'arte, manutenzione straordinaria e pavimentazione dall'altro, attribuendo, in questo modo, al territorio ulteriori compiti.

La nuova riorganizzazione e il potenziamento del personale su strada potrà, inoltre, consentire, al fine di garantire stabilità e tutela del fattore occupazionale il presidio diretto di attività lavorative che attualmente sono gestite da operatori esterni, attraverso la graduale attivazione di processi di internalizzazione così come individuati dall'allegato n°12.

Per assicurare il presidio della viabilità, la prevenzione ed il coordinamento delle emergenze ed il regolare funzionamento dell'infrastruttura vengono costituiti, alle dirette dipendenze dell'Esercizio, 35 Centri Esercizio le cui competenze territoriali ed il modello organizzativo sono riportate nell'allegato 4.

Nell'ambito dei Centri Esercizio, mantenendo invariate per tutto il personale le attuali sedi di lavoro presso i Posti Manutenzione, trovano collocazione, secondo le quantità riportate nell'allegato 5, anche le posizioni lavorative dell' "Ausiliario della Viabilità" (Liv. C con un'articolazione della prestazione di 7 giorni su 7 e copertura oraria sulle 24 ore o sulle 16 ore, in funzione delle criticità gestionali delle tratte autostradali), e di "Operaio del Posto di Manutenzione" (Liv. C1 con articolazione della prestazione di 5 giorni su 7). Il dettaglio delle attività delle due figure professionali è precisato nell'allegato 6.

Per le Direzioni di Tronco in cui gli attuali livelli di servizio della viabilità sviluppino un organico superiore a quello previsto dall'allegato 5, lo stesso organico verrà mantenuto, non completando l'organico previsto per la manutenzione e procedendo al progressivo riequilibrio attraverso la gestione del turn over.

In considerazione dell'assetto complessivo raggiunto nella presente intesa sull'Esercizio e delle conseguenti attività che vengono conferite alla Manutenzione, le Parti convengono che parallelamente ai processi di internalizzazione previsti, comunque entro il 31.12.2005, venga costituita all'interno della Manutenzione la figura professionale di "Operatore della Manutenzione" livello C, nella quale confluirà il personale dei Posti di Manutenzione, oggi in servizio, inquadrato a livello C1 che sia in possesso della patente C, per svolgere le attività lavorative previste nell'allegato 6 settore manutenzione. La Società favorirà il conseguimento della patente C.

In occasione del confronto sul Piano 2006 le Parti valuteranno la congruità del numero dei centri esercizio.

Le quantità di organico necessario dovranno essere raggiunte, con gradualità nell'arco temporale del Piano, attraverso la riconversione del personale esattoriale che verrà liberato dal processo di miglioramento produttivo del comparto esazione, secondo quanto più dettagliatamente disciplinato nel punto RICONVERSIONE DEL PERSONALE e con nuove assunzioni sulla base del programma previsto dall'allegato.

I trattamenti retributivi spettanti al personale con qualifica di Ausiliario della Viabilità ed Operaio sono riportati nell'allegato 7.

Al fine di garantire l'operatività delle squadre di viabilità, qualora si dovessero verificare assenze di breve durata a qualsiasi titolo da parte del personale dedicato, si farà ricorso al personale della Manutenzione. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, le condizioni economiche che verranno riconosciute al personale interessato a dette sostituzioni consisteranno nella quota giornaliera di indennità orario sfalsato per il personale non turnista e nell'eventuale trattamento di trasferta per personale con indennità di zona, qualora non vi sia coincidenza con quella assegnata.

Per tutto il personale che presta la propria attività a contatto con il traffico, verranno realizzati specifici interventi formativi e tecnico-addestrativi per meglio sviluppare le conoscenze, sul versante prettamente tecnico, in materia di Codice della Strada e Sicurezza del Lavoro, mentre su quello operativo e comportamentale per la gestione delle emergenze di viabilità e/o degli interventi in assistenza ai clienti in difficoltà.

UFFICIO IMPIANTI

Le Parti, nell'ottica di una crescita qualitativa e quantitativa del settore impianti, confermano la validità del modello organizzativo individuato negli accordi in precedenza intercorsi. Tale modello dovrà costantemente adeguarsi all'evoluzione tecnologica del settore. Diventa quindi prioritario migliorare sempre più negli interventi e nell'organizzazione della manutenzione preventiva sulle diverse tipologie di impianti, valorizzando le professionalità espresse nel settore ed omogeneizzando le sperimentazioni sino ad ora realizzate.

In tale contesto diventa necessario rafforzare l'obiettivo di elevati standard di efficienza agendo di conseguenza su:

- primo intervento: completamento del processo di trasferimento delle attività verso il personale di esazione;
- interventi sugli impianti di tratta: intervento qualificato (liv. B1) che presta attività di ripristino su tutti gli impianti della tratta; intervento specialistico (liv B) che effettua le attività di manutenzione programmata, correttiva e controllata sugli impianti di competenza suddivisi per aree (servizi, infrastrutture, energia e sicurezza).

Al fine di garantire una migliore gestione delle problematiche relative al funzionamento degli impianti della tratta andrà garantita in ognuna delle tratte attualmente presidiate la copertura di tutte le figure professionali esistenti

In relazione ai nuovi impianti che verranno installati, la Società integrerà, al netto degli accordi locali vigenti e con le procedure previste, l'attuale organico degli Uffici Impianti, con 23 risorse distribuite con le modalità ed i tempi previsti nell'allegato 9.

L'articolazione oraria delle prestazioni e le attività di competenza del personale degli impianti sono quelle riportate nell'allegato 8.

Le parti, inoltre, al fine di riequilibrare, a parità di organico complessivo, il mix professionale dei Tecnici Intervento Specialistico (B) rispetto agli Addetti Intervento Qualificato (B1) e consentire un miglioramento nella qualità del servizio reso, convengono di procedere a nuove selezioni per la posizione di Tecnico Intervento Specialistico, nelle quantità e nelle Direzioni di Tronco individuate nel medesimo allegato 9.

Gli interventi di internalizzazione delle attività di manutenzione dei Pannelli a Messaggi Variabile e delle Casse Automatiche assegnati al personale di tratta, consentono di proseguire ulteriori forme di internalizzazione, anche in una ottica di incremento dell'occupazione.

Al riguardo e con i criteri indicati nel Protocollo 7.12.2001 in ordine alla economicità e flessibilità dei servizi, verrà sperimentata nelle Direzioni di Tronco di Cassino e Udine, la internalizzazione delle attività connesse al ripristino della funzionalità degli impianti di climatizzazione/pressurizzazione, affidando tale responsabilità alla linea impianti della tratta.

L'esito della sperimentazione, sarà analizzato nel mese di ottobre 2005 e, se positivo, sarà successivamente esteso a tutte le direzioni di tronco.

RICONVERSIONE DEL PERSONALE

In coerenza con gli obiettivi espressi in Premessa, le Parti ribadiscono l'assoluta centralità che, nella presente intesa, assume la riconversione e la riqualificazione professionale. Queste costituiscono, infatti, lo strumento che deve realizzare concretamente la garanzia di stabilità del fattore lavoro, favorendo la migrazione delle risorse rese disponibili dai processi di razionalizzazione definiti, nelle attività lavorative individuate.

Le Parti convengono, quindi, di attivare tutte le azioni necessarie affinché tale processo venga realizzato attraverso la diretta responsabilizzazione delle risorse interessate, inclusi i part time, impegnandosi qualora non si dovessero registrare i risultati previsti, a individuare specifiche condivise soluzioni.

Verrà promossa un'indagine, estesa a tutto il personale esattoriale ed operaio, per verificare la disponibilità a coprire le posizioni di ausiliario della viabilità e/o di operaio di manutenzione previste nel presente accordo.

La copertura dei posti vacanti avverrà parallelamente alla realizzazione del processo di efficientamento nell'esazione attraverso una graduatoria d'inserimento. I criteri di accesso alla graduatoria sono costituiti dalla idoneità fisica, accertata con visita medica, e da un colloquio tecnico-attitudinale.

Al fine di mantenere la situazione retributiva in atto, al personale interessato alla mobilità di tipo orizzontale nell'ambito delle figure professionali dell'esercizio, la differenza tra le indennità attualmente percepite e la struttura retributiva collegata alla nuova posizione di lavoro, verrà mantenuta in cifra fissa con la corresponsione di una specifica indennità che avrà gli stessi riflessi di quanto previsto ai punti 1 ultimo comma, 32 e 34 dell'art. 43 del vigente c.c.n.l.. Detta indennità non verrà più corrisposta in caso di passaggio di livello.

Infine, per creare le condizioni necessarie alla realizzazione del processo di ricollocazione professionale viene definito, con le modalità riportate nell'allegato 10 uno specifico piano di incentivazione finalizzato ad agevolare la copertura delle posizioni sopra citate.

Nell'ottica di perseguire ulteriori e maggiori efficienze e migliorare nel complesso il livello di servizio attraverso l'internalizzazione di attività non direttamente presidiate le parti convengono di attivare, presso la Direzione VI Tronco Cassino, una ricerca finalizzata ad individuare, tra le risorse esattoriali, personale disponibile per lo svolgimento della seguente attività:

- gestione contatti scritti (lettere fax od e-mail) dei clienti dei sistemi automatici di pagamento per variazioni anagrafiche, aggiornamenti contrattuali, ecc.

Tra le risorse rese disponibili ne saranno individuate 14 unità per le quali sarà predisposto un apposito piano di formazione e addestramento. A seguito dell'esito positivo della ricerca, l'attività avrà inizio alla scadenza del contratto in essere (31 marzo 2005).

La modalità di effettuazione della prestazione per detta attività è quella contrattualmente definita per il personale non turnista. Detta attività riguarda 14 unità e verrà effettuata presso la sede di Capodichino.

L'andamento dei processi di riconversione complessivamente individuati nel presente Paragrafo, verrà costantemente monitorato tra le parti in appositi incontri al fine di intraprendere le iniziative più idonee per l'effettiva realizzazione degli stessi.

QUADRI E PERSONALE IMPIEGATIZIO

Analogamente a quanto definito per le aree operative, anche le altre aree saranno interessate, nel periodo di riferimento del presente Accordo, ad interventi di miglioramento e di sviluppo delle strutture organizzative dettati dalla necessità di mantenere costante l'allineamento delle stesse con gli obiettivi da perseguire.

L'Azienda informerà le OSL in merito alle istruzioni di servizio prima della loro pubblicazione.

Le principali linee di indirizzo sono riconducibili:

- Agli interventi sulle strutture conseguenti alla riconfigurazione organizzativa e societaria del Gruppo in un'ottica di ottimizzazione di utilizzo delle risorse interne e di valorizzazione delle professionalità;
- all'impegnativo programma di realizzazione delle nuove opere, che comporterà un progressivo adeguamento delle strutture preposte all'attuazione del piano sia a livello centrale che a livello periferico;
- alla mirata gestione delle Aree di Servizio, che impegna la Società in una gestione diretta delle attività manutentive e del loro conseguente monitoraggio qualitativo, con riflessi sulle strutture tecniche di Direzione di Tronco, estendendone il ruolo su tematiche di gestione immobiliare e di rapporti con enti territoriali, ed accentuando gli aspetti di direzione lavori, monitoraggio e verifica degli standard;
- alla volontà della Società a mantenere la leadership tecnologica a livello europeo con la conseguente necessità di un costante miglioramento delle strutture impegnate nella ricerca e sviluppo di nuove soluzioni tecnologiche.

Gli interventi di adeguamento delle strutture organizzative, così come sopra delineati, devono essere supportati da una attenta politica di gestione delle risorse finalizzata alla ricerca ed all'individuazione delle competenze e delle professionalità necessarie per un corretto ed efficiente funzionamento delle stesse.

Verrà, quindi, attivato un processo di valutazione e censimento delle competenze mirato soprattutto alla verifica di quelle "distintive", funzionali ai processi di cambiamento, al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed alla più appropriata valorizzazione delle professionalità.

In tale ambito la formazione e l'addestramento rappresentano importanti strumenti per migliorare la professionalità del personale, convenendo che l'attenzione al capitale umano è fattore essenziale per lo sviluppo dell'impresa.

Inoltre, al fine di favorire ed implementare i processi di mobilità professionale, la ricerca di risorse qualificate verrà ampliata ed estesa all'intero Gruppo e, per facilitarne l'adesione da parte di chi ne fosse interessato, verrà introdotto il "Job Posting" con la pubblicazione, nell'intranet aziendale, dei posti disponibili.

La Società, inoltre, proseguirà nei programmi di inserimento per laureati e diplomati per rafforzare le competenze professionali sia nelle Direzioni di Tronco che nella Direzione Generale.

Per quanto riguarda tali inserimenti, verranno attentamente valutate, per tenerne prioritariamente conto, le domande di personale che abbia già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato.

Il processo di selezione delle candidature terrà conto dei requisiti scolastici e delle conoscenze tecnico professionali previste dalle posizioni organizzative da coprire.

PUNTO BLU

In relazione a quanto previsto dall'art. 15 punto 5, a decorrere dal 2005, valutate le esigenze commerciali dei Punto Blu, le parti concordano che nelle giornate del 24 e 31 dicembre i Punto Blu rimarranno chiusi al pubblico, mentre conseguentemente, nelle giornate del 14 agosto e 2 novembre, resteranno aperti al pubblico con il normale orario previsto.

Per garantire, al pari del restante personale non turnista, la completa fruizione dei permessi giornalieri di cui al citato articolo, le Parti convengono che:

- nel caso di operatori punto blu, per i quali, dallo sviluppo della cadenza, prestazioni - riposi, le 4 giornate suddette risultassero lavorative, per effetto di compensazione si intenderanno soddisfatte le condizioni dell'art. 15 punto 5;
- nel caso di operatori punto blu per i quali, dallo sviluppo della cadenza, prestazioni-riposi, le 4 giornate suddette, coincidessero con uno o più giorni di riposo, al fine di soddisfare le condizioni dell'art 15 punto 5, questi fruiranno individualmente delle equivalenti ore di riposo compensative, che verranno versate in "banca ore".

SALA CONTA

La Società ha illustrato il nuovo sistema di videofilmatura per la Sala Conta, che è già stato sperimentato presso alcune Direzioni di Tronco.

Detta tecnologia prevede la registrazione di tutte le operazioni che si svolgono in Sala Conta, dall'arrivo ed apertura del sacco contenente le buste denaro fino al riscontro dei valori depositati all'interno delle stesse, con la conseguente possibilità di verificarne la registrazione.

Si è, quindi, convenuto di affidare ad una specifica Commissione tecnica il compito di approfondire le modalità operative e procedurali. La Commissione ha ultimato i propri lavori con la redazione del Verbale del 14.10.2004, allegato 11.

Le Parti convengono, quindi, di estendere detto sistema nelle rimanenti unità produttive. A livello locale, verranno definite, per il personale che ancora oggi presta servizio presso la sala conta, le modalità di ricollocazione produttiva. A detto personale verrà mantenuta, con gli stessi criteri precedentemente definiti per la mobilità professionale del personale di esazione nel punto RICONVERSIONI DEL PERSONALE,

anche la differenza retributiva derivante dall'eventuale mancata erogazione dell'indennità maneggio denaro.

FORMAZIONE

Le Parti, al fine di accompagnare sia i processi di riconversione professionale che quelli di cambiamento organizzativo dell'Azienda, condividono l'esigenza di realizzare uno specifico programma, condiviso dalle parti, di attività nel campo della formazione.

A tale riguardo sarà istituito all'interno dell'Osservatorio nazionale una specifica sessione che si occuperà della progettazione, monitoraggio e verifica degli interventi formativi.

A tale proposito le Parti convengono che la tutela e lo sviluppo delle professionalità, quale elemento di sostegno per la continuità occupazionale, rappresentano una leva fondamentale per accompagnare i processi di cambiamento e di mobilità interna, anche intragruppo, necessari in questa fase di ricerca e sviluppo di risorse sempre più qualificate.

Nella considerazione che i mutamenti di attività per larghe fasce di personale e l'esigenza di sviluppare nuovi profili professionali richiederanno un impegno costante sul fronte degli investimenti formativi, verrà realizzato un programma di formazione/addestramento, finalizzato alla riqualificazione/riconversione delle figure professionali secondo quanto previsto nel presente accordo.

In tal senso proseguiranno o verranno avviate iniziative sui seguenti comparti organizzativi:

Viabilità e Manutenzione

Percorsi formativi atti ad ottenere gli strumenti e le competenze necessarie per lo svolgimento dei ruoli e interventi sui seguenti argomenti: codice della strada, segnaletica, rapporti con enti interni/esterni, relazione con il cliente, informazione al viaggiatore, aggiornamento su merci e sostanze pericolose, aggiornamento sulla normativa concernente l'esecuzione delle scorte tecniche ai trasporti eccezionali, modalità operative per gli interventi di emergenza. Al termine dei percorsi formativi sarà necessario un adeguato periodo di affiancamento nei Centri Esercizio, finalizzato ad acquisire la necessaria esperienza sulle principali pratiche operative.

Resta inteso che per la figura dell'ausiliario della viabilità troverà applicazione il percorso di abilitazione professionale già previsto nel Protocollo Aiscat - Ministero dell'Interno.

Linea Impianti

Completamento dei piani di ricollocazione del personale, secondo quanto stabilito nel presente accordo, attraverso specifici corsi svolti presso Istituti professionali specializzati;

parallelamente, in conseguenza delle selezioni previste per la copertura delle posizioni di Tecnico specialista di tratta, proseguiranno i necessari interventi formativi e di sviluppo secondo le relative specializzazioni.

Verrà inoltre iniziato un progetto complessivo per tutto il personale del comparto Impianti volto a migliorare aspetti quali il lavoro in gruppo, l'approccio al cambiamento, la gestione delle risorse.

Linea Esazione

Proseguiranno le attività formative rivolte alle varie famiglie professionali inserite all'interno del comparto esazione ed in particolare verrà completato il progetto formativo relativo al personale esattoriale. A supporto di questa attività, al fine di migliorare la comunicazione verso il personale che opera nelle stazioni, verrà posizionata, sperimentalmente, nei fabbricati delle stazioni più importanti della rete della Società, una postazione pc collegata alla rete intranet aziendale. Tale sperimentazione sarà oggetto di valutazione ai fini della sua successiva estensione.

Uffici

Per gli impiegati continueranno le attività formative inerenti l'aggiornamento degli applicativi informatici, ad esempio SAP, Office, ecc.

Al fine di mantenere e sviluppare le conoscenze tecniche di base specialistiche della Società saranno sviluppati progetti specifici (ad esempio per il personale tecnico di Manutenzione sono in fase di realizzazione corsi sulle pavimentazioni, gestione del rumore e operazioni invernali).

Inoltre, sono previsti ulteriori progetti di miglioramento e formazione sia tecnica che professionale (aggiornamenti procedure, acquisizione del ruolo, informazioni sulle strategie commerciali del comparto, ecc.). Continueranno i percorsi formativi rivolti alle persone inserite nella Società SDS, in particolare nei settori amministrativi, nonché le iniziative formative del personale operante nel Centro Multimediale e nel Call center commerciale.

Per la realizzazione di tali processi di formazione verranno individuate e, possibilmente, adottate tutte le misure di agevolazione e finanziamento previste da normative regionali, nazionali o comunitarie.

Tra queste il riferimento è rivolto particolarmente ai Fondi di Formazione Permanente cui aderisce il Gruppo (Fondimpresa) e a qualunque altro progetto formativo bilaterale per l'adesione al quale le Parti, fin da ora, si impegnano ad effettuare specifici incontri di approfondimento.

* * * *

Le Parti, al fine di garantire la piena esigibilità degli impegni reciprocamente sottoscritti nel presente Accordo, convengono sulle seguenti modalità e criteri applicativi ritenuti utili alla sua completa realizzazione che formano parte integrante della presente intesa.

Le Parti si danno atto che all'integrale copertura delle posizioni definite nella presente intesa ed al conseguente completamento dei servizi, concorrono:

1. le risorse che si renderanno disponibili dall'esazione;
2. gli adeguamenti di organico, nella misura di 70 unità tipo, realizzati con le scadenze e sui territori come da allegato facendo ricorso, anche per le posizioni in viabilità od in manutenzione, al personale che abbia avuto periodi di lavoro a tempo determinato. Le eventuali immissioni derivanti da contenzioso giudiziario concorrono al raggiungimento della quantità individuata. Per il personale che verrà immesso le OSL favoriranno transazioni che prevedono, oltre la definizione del contenzioso in atto, l'applicazione di quanto stabilito al punto 4 b del Protocollo allegato al c.c.n.l. 16 febbraio 2000;
3. per le posizioni previste nel presente accordo, che non saranno coperte con gli interventi di cui ai punti 1 e 2, le Parti convengono di individuarne congiuntamente le modalità di copertura nell'ambito del confronto, previsto per il mese di ottobre 2005;
4. per il settore "esercizio e manutenzione", per quello "impianti", per i "punti blu" e per l'"esazione" nel caso in cui, anche attraverso il ricorso alla gestione della mobilità interna delle prestazioni, in una o più stazioni non si riescano a garantire le condizioni di presidio minimo (1-1-1), per sostituire il personale che cesserà dal servizio saranno attivate le relative procedure entro il trimestre successivo.
5. per le Direzioni Generali di Firenze e Roma e per il personale amministrativo delle Direzioni di Tronco la Società è impegnata ad adeguare costantemente le proprie strutture organizzative alle esigenze operative. A livello locale le Parti si incontreranno trimestralmente per verificare che sia ottimizzato l'impiego delle risorse presenti, nonché i risultati conseguiti sul piano della valorizzazione delle professionalità e le azioni intraprese per una politica di turn over coerente con gli obiettivi aziendali.

Le Parti convengono di monitorare in appositi incontri a cadenza trimestrale, il primo dei quali è fissato per la prima decade di Marzo 2005, l'andamento delle fasi realizzative della presente intesa.

Le Parti, altresì, convengono che qualora sorgessero eventuali divergenze sull'interpretazione della presente intesa, la stessa sarà rimessa per la sua definizione alle Parti firmatarie del presente Accordo.