



Disposizione Gestionale n° 157 del 15/10/2014

Con la presente disposizione gestionale si forniscono informazioni di maggior dettaglio sull'applicazione degli accordi aziendali del 27 giugno 2014 e del 2 settembre 2014.

Al riguardo, preme precisare che in attuazione dei predetti accordi aziendali le presenze di ottobre 2014 saranno valide ai fini del calcolo delle voci retributive ivi contenute e saranno contabilizzate economicamente con le mensilità di novembre 2014.

Più specificamente, le nuove voci retributive denominate ERA 1 e ERA 2 si applicheranno al personale inquadrato nelle seguenti aree professionali ed operative:

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

Tali istituti retributivi saranno estesi anche al personale riqualificato ed inquadrato all'interno delle predette aree. Le nuove 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 legate a specifiche modalità/misurazione dello svolgimento della prestazione lavorativa.

ERA 1

Nella 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 nonché per il personale con qualifica di Quadro il valore "C" e "G" (questi ultimi introdotti dall'accordo aziendale del 30 novembre 2011), i cui importi sono riassunti nella tabella A) allegata al citato accordo aziendale del 27 giugno 2014.

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.

Tali quote giornaliere vengono erogate anche in caso di:

- Ferie;
- Astensione obbligatoria per maternità;
- Interdizione anticipata di maternità (esclusivamente per il personale IV[^] Area impiegato in via prevalente e continuativa ad attività operative sul territorio);
- Malattia grave come prevista dal CCNL Autoferrotranvieri (cfr. A.N. 19 settembre 2005, all'art. 1, punto 4);
- Ricoveri ospedalieri pari o superiori a 10 giorni;
- Infortunio sul lavoro (ad eccezione degli eventi occorsi *in itinere*) pari o superiori a 5 giorni;
- Infortunio sul lavoro conseguente ad aggressioni subite nello svolgimento delle attività lavorative;
- Permessi *ex lege* 104/92 per il dipendente, figlio/figlia, coniuge e genitori;
- Congedo straordinario per gravi motivi familiari (figlio/figlia, coniuge e genitori) ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001;
- Permessi per decesso;
- Congedo matrimoniale.

A tale elencazione si aggiungono anche tutti gli altri permessi considerati espressamente dalla legge presenza in servizio a tutti gli effetti.

Gli istituti non menzionati non concorrono alla determinazione dell'indennità ERA 1 anche se fruiti ad ore o a mezze giornate.

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

Il valore dell'indennità ERA 2 viene quantificato in coerenza con tutte le indennità di carattere variabile già oggi attribuite in relazione alla presenza effettiva giornaliera ed il relativo importo viene erogato con le medesime modalità. Le giornate di ferie vengono considerate valide ai fini della maturazione della predetta indennità giornaliera.

Gli importi giornalieri di ERA 2 sono così diversamente quantificati in relazione al personale cui si riferiscono:

- Era 2 Quadri: € 1,8076;
- Era 2 Amministrativi: € 2,5165;
- Era 2 IV° area per il personale con impegno operativo sul territorio: € 7,00;
- Era 2 IV° Area per il personale con impegno di supporto in ufficio: € 2,00.

Per la 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

Gli accordi aziendali del 27 giugno 2014 e del 2 settembre 2014 riconoscono, in aggiunta alle suddette voci retributive, una maggiorazione retributiva annuale che verrà calcolata ed erogata semestralmente in rapporto al raggiungimento di specifici obiettivi di presenza individuati nelle due soglie di seguito riportate, a cui si collegano due differenti importi e calcolati al parametro 175:

- a) per le assenze che raggiungano un livello inferiore o pari al 4% verrà erogato l'importo annuale di € 500,00;
- b) per le assenze che raggiungano un livello superiore al 4%, ma inferiore al 9% verrà erogato l'importo annuale di € 150,00.

Esclusivamente ai fini della determinazione delle predette maggiorazioni retributive non saranno computate come presenza le giornate di:

- astensione obbligatoria per maternità;
- malattia grave come prevista dal CCNL Autoferrotranvieri (cfr. A.N. 19 settembre 2006, all'art. 1, punto 4);
- ricoveri ospedalieri pari o superiori a 10 giorni;
- infortunio sul lavoro (ad eccezione degli eventi occorsi *in itinere*) pari o superiori a 5 giorni;
- infortunio sul lavoro conseguente ad aggressioni subite nello svolgimento delle attività lavorative;
- permessi *ex lege* 104/92 per il dipendente, figlio/figlia, coniuge e genitori;

Tutte le altre tipologie di assenza, in aggiunta a quelle sopraelencate, concorreranno al raggiungimento delle predette soglie. Per la maturazione della maggiorazione retributiva saranno calcolate, invece, le giornate di ferie.

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 e la maggiorazione retributiva maturata viene contabilizzata e retribuita semestralmente.

Le soglie sono elevate di 2 punti percentuali per il personale inquadrato nella IV° area contrattuale con impegno operativo sul territorio esplicito continuativamente nei sei mesi di monitoraggio sulle medesime attività.

Le assenze che si attesteranno semestralmente al di sopra delle soglie non daranno diritto a nessuna maggiorazione retributiva.

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

Congedo parentale e orario di servizio per lavoratrici madri/lavoratori padri

Relativamente al trattamento dei c.d. congedi parentali, sarà riconosciuto alla generalità del personale dipendente da Atac S.p.A. il solo trattamento previsto dagli articoli 32 e 34 del D.Lgs. n. 151/2001 (trattamento nazionale).

Quanto all'orario per le lavoratrici madri/lavoratori padri, al fine di conciliare la vita lavorativa con le esigenze familiari, vengono mantenute al personale amministrativo di Atac S.p.A. con figli le attuali regole in tema di agevolazioni sull'articolazione dell'orario di servizio settimanale. In tale contesto, il suddetto orario è stato esteso fino al completamento della scuola secondaria di primo grado (originariamente scuola media) oppure fino al compimento del 14° anno di età del figlio/a.

La predetta agevolazione non trova applicazione nei confronti del personale appartenente alla IV° Area con impegno di supporto in ufficio.

ROL

I ROL attualmente previsti dai precedenti accordi aziendali saranno convertiti a partire dal 1° ottobre 2014 in giorni di permesso non frazionabili nell'anno di spettanza e per la loro fruizione valgono le medesime modalità previste per la concessione delle ferie.

Altri trattamenti specifici in materia di ferie e/o permessi derivanti da prassi e non previsti dalla contrattazione nazionale ed aziendale si intendono superati.

Trattamento degli elementi retributivi individuali

In relazione alla prossima erogazione delle voci ERA1 ed ERA2 prevista con la retribuzione di novembre 2014, tutto il personale cui alla emissione della presente disposizione gestionale sono corrisposti esclusivamente a titolo individuale specifici trattamenti retributivi (*superminimi ovvero ad personam*), così come previsto dal punto 6) dell'accordo del 27 giugno 2013, maturerà il diritto al riconoscimento delle voci ERA1 ed ERA2 solo con decorrenza dal definitivo superamento di tali elementi. Sono quindi fatti salvi i trattamenti retributivi derivanti da accordi collettivi (es. STA) nonché quelli corrisposti in occasione della riqualificazione del personale inidoneo.

A tal fine l'Azienda acquisirà entro la data del prossimo 24 ottobre 2014 le eventuali formalizzazioni di opzione per la corresponsione delle voci ERA1 ed ERA2, al fine sia 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 2014.

La scelta di cui al punto che precede potrà essere comunicata dai dipendenti attraverso semplice lettera sottoscritta contenente oltre agli elementi necessari alla individuazione personale – nome, cognome e matricola aziendale – la formula *"con la presente confermo la volontà di optare per la corresponsione delle voci ERA1 ed ERA2 e di rinunciare ad ogni elemento di retribuzione individuale sin qui ricevuto. Confermo altresì la disponibilità a formalizzare tale opzione nelle forme previste dall'art. 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.



Prestazione lavorativa personale Quadro

A partire dal corrente mese di ottobre, in applicazione di quanto disposto dal Verbale di Accordo del 2 settembre 2014, anche per il personale quadro la già prevista attestazione della presenza in Azienda (timbratura in entrata e uscita) certificherà anche l'effettuazione della prestazione lavorativa.

E' pertanto obbligatorio registrare l'inizio e la fine del servizio presso la sede di appartenenza attraverso l'impiego del badge aziendale. Le ore settimanali dovranno essere distribuite giornalmente, coerentemente con l'orario di lavoro applicato al restante personale e, fatte salve specifiche esigenze di servizio, l'orario di inizio della prestazione giornaliera è collocato nella fascia oraria 8.00 / 10.00.

Lo sviluppo dell'orario giornaliero potrà subire variazze comunque tali da garantire la prestazione media settimanale contrattualmente dovuta.

Ai fini del computo dell'orario di servizio, saranno ovviamente considerati anche i servizi effettuati fuori dalla sede abituale di lavoro – al principio, durante od al termine della giornata lavorativa -; per formalizzare tali prestazioni sarà sufficiente inviare un'e-mail all'Amministrazione del personale (ufficio presenze) e per conoscenza al proprio dirigente che ha autorizzato il servizio.

Analoga procedura dovrà altresì essere applicata nel caso di assenze temporanee dal servizio dovute a ragioni personali

*/

Per quanto sin qui espresso la Direzione Risorse Umane Organizzazione e Sicurezza è a disposizione per ogni eventuale chiarimento dal lunedì al giovedì dalle ore 15.00 alle ore 17.00 al numero di telefono 06.4695.4326.

Il Direttore Risorse Umane, Organizzazione Sicurezza