CONTRATTO INTEGRATIVO QUADRI 2014 - 2016

In data 27/01/2014 tra l'AMACO S.p.A., rappresentata dal Presidente del C. di A. Arch. Mario Capalbo e dal Direttore Ing. Marcelli Gianfranco e il Sindacato CIU, rappresentato dal Segretario Regionale Franco Curcio, viene sottoscritto il presente accordo quale rinnovo del Contratto della Categoria Quadri per il triennio 2014/2016.

La legge 190/85 individua una particolare categoria di dipendenti che, per professionalità ed esperienza, sono nelle condizioni di offrire alle aziende un contributo che travalica il semplice assolvimento delle attribuzioni loro assegnate in base alla declaratoria corrispondente alla qualifica, oggi parametro, rivestita (art.2: "La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.").

La giurisprudenza ha individuato un insieme di criteri identificativi della categoria; a titolo esemplificativo, si riportano i diversi requisiti, che devono connotare l'attività del quadro a favore dell'Azienda:

- L'autonoma responsabilità gestionale delle funzioni attribuite;
- la dipendenza diretta dai dirigenti;
- la responsabilità di budget.

Il quadro, quindi, partecipa con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operando con ampia facoltà di iniziativa, ampia autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali.

E' chiaro, quindi, che la figura del quadro è preminente rispetto all'impiegato di maggiore livello, pur essendo subordinata alla figura del dirigente.

Il presente accordo viene sottoscritto sulla base dei presupposti indicati in premessa, pur non rappresentando una discontinuità rispetto ai precedenti contratti.

Ja Chy

Jac

In relazione a quanto considerato nel contratto appena scaduto, viene ribadita la necessità di completare i progetti già definiti e di attuarne di nuovi, necessari a dare impulso all'attività aziendale per migliorarne l'efficienza e la redditività.

Per quanto sopra espresso vengono individuati gli obiettivi, che per ogni Quadro vengono fissati come di seguito :

R.U.O.T.C.

Unità Organizzativa Tecnica Complessa di cui è responsabile: Movimento, Manutenzione mezzi ed impianti, Servizi ausiliari della mobilità

- Deve essere attuato il "Nuovo Piano della Sosta", che il Comune di Cosenza sta predisponendo anche sulla scorta delle indicazioni dell'Azienda, provvedendo a realizzare tutte le modifiche rispetto a quanto in essere e continuando ad assicurare nel contempo la manutenzione di quanto già realizzato. Per attuare quanto sopra il R.U.O.T.C. continuerà a lavorare di concerto con il Comando della Polizia Locale nonché con l'Ufficio Segnaletica del Comune di Cosenza, sia per le nuove realizzazioni sia per l'attuazione delle modifiche sia per le necessarie manutenzioni; con il primo per l'emanazione delle necessarie Ordinanze ed il controllo del loro rispetto, con il secondo per ottenere la necessaria assistenza nella fase di apposizione della segnaletica di divieto di sosta.
- Deve essere dato nuovo impulso alla riorganizzazione del settore Rimozione, che fa registrare ancora risultati molto scadenti dal punto di vista economico. Le cause di detti insufficienti risultati possono individuarsi nella mancanza di un Regolamento attuativo delle norme del Codice della Strada, che autorizzano la rimozione, nella inadeguatezza della tariffa in vigore, nell'assenza del "diritto di chiamata", ma, ancor di più, nell'assenza degli operatori della Polizia Locale prima direttamente distaccati al servizio. Diventa, quindi, indispensabile individuare nuovi incentivi per il personale aziendale impegnato nel settore, anche attraverso la predisposizione di uno specifico progetto, nell'intento di raggiungere risultati economici soddisfacenti mediante l'effettuazione autonoma della rimozione nei casi previsti dal Codice della Strada.
- Deve continuarsi nella riorganizzazione del Settore Movimento. Tale riorganizzazione passa attraverso l'eventuale miglioramento del processo riorganizzativo già realizzato,

My /

Oa

riguardante la separazione dell'attività di gestione ordinaria dell'assegnazione dei turni al personale e l'avvio più propriamente operativo dell'apposito ufficio costituito all'interno dell'AT e realizzato con lo scopo di assicurare i lavori più propriamente burocratici, in modo da sgravare di tali incombenze l'Ufficio Movimento. Deve essere ulteriormente organizzata l'attività relativa alle predefinite scadenze, quella di trasferimento dei dati all'Ufficio Paghe, della contabilizzazione della prestazione contrattuale del personale nell'ambito delle 17 settimane (tale ultimo aspetto sarà importantissimo in considerazione del nuovo sistema di rotazione unica dei turni, che l'Azienda prevede di attuare), del controllo, della statistica e dell'archiviazione del materiale cartaceo, della fase preliminare degli accertamenti e di quant'altro correlato alle attività del Settore Movimento. La riduzione del ricorso allo straordinario deve, di conseguenza, essere intensificata ed armonizzata con quella dello smaltimento delle ferie residue, anche attraverso gli aggiornamenti del programma di esercizio. L'aggiornamento del programma di esercizio rivestirà, nel biennio 2014-2015 una importanza determinante e strategica. La Regione Calabria, infatti, con Delibera di Giunta n. 380 del 25/10/2013, ha previsto una ulteriore riduzione della percorrenza chilometrica contrattuale anche per i servizi urbani, che potrà oscillare, per quanto riguarda la città di Cosenza, tra i 70.000 ed i 140.000 vetture.km/anno circa. Dovrà, quindi, essere attuata una progressiva razionalizzazione dei servizi, nell'ottica di contenere il più possibile le conseguenze negative per l'utenza. La strategicità di tale attività trova fondamento nella necessità di attuare la riduzione chilometrica prevista, minimizzando la perdita di qualità del servizio.

• Deve provvedersi all'ulteriore miglioramento dell'attività di Verifica Titoli di Viaggio. Infatti, sempre con la Delibera di Giunta Regionale sopra richiamata, è stato previsto per il biennio 2014/2015 un incremento tariffario, che raggiungerà, per i servizi urbani il 42% rispetto alle attuali tariffe. La riduzione dell'esercizio ed il contestuale incremento delle tariffe provocheranno sicuramente una reazione negativa da parte dell'utenza, che tenderà ad evadere il prezzo del biglietto in misura ancora maggiore rispetto agli attuali livelli. Anche tale attività assume, pertanto, una funzione strategica rilevante. E' necessario, quindi, ottimizzare l'impiego degli ausiliari del traffico, in modo da assicurare una loro presenza a bordo sufficiente a garantire una incisiva azione di contrasto all'evasione. Continua ad essere auspicabile l'organizzazione di squadre di verifica mirata, anche mediante l'impiego di personale con qualifica tale da consentire detta utilizzazione, ma non assegnabile,



Own

temporaneamente o definitivamente, ad altri servizi. L'Azienda, nell'ambito del rinnovo del contratto di secondo livello intende coinvolgere in tale attività anche gli operatori di esercizio, mediante la verifica ai capilinea e l'impegno a regolamentare la salita e la discesa dei viaggiatori mediante l'uso corretto delle porte di servizio.

Potrà essere valutata la possibilità di impiegare per la VTV anche le Guardie Giurate, attuando una nuova norma in tal senso, che si sta portando avanti a livello governativo. Allorquando sarà possibile l'utilizzazione delle guardie giurate, sarà necessario definire una specifica organizzazione che, inserendo razionalmente tali nuove figure nella VTV, ne minimizzi i relativi costi.

• Il progressivo invecchiamento del parco autobus aziendale, che l'Organo Amministrativo cercherà comunque di contrastare, nei limiti delle disponibilità finanziarie dell'Azienda ed in attesa di auspicati finanziamenti pubblici, mediante l'acquisizione di nuove unità, impone una sempre più difficile azione di mantenimento dell'efficienza degli autobus in dotazione. Anche in questo caso, l'Azienda intende individuare, mediante il rinnovo del contratto di secondo livello per il personale, nuovi incentivi per gli addetti alla manutenzione, in modo da agevolarne l'attività di organizzazione e di coordinamento. I ritardi che la Regione Calabria ha fatto registrare, in quest'ultimo periodo, nella erogazione dei corrispettivi alle aziende, hanno indotto non poche difficoltà nei rapporti con i fornitori delle parti di ricambio; ciò sta provocando riflessi negativi nella puntuale manutenzione dei veicoli, con prolungati fermi, che incidono negativamente sull'esercizio. L'Azienda si sta adoperando per ottenere il pagamento di crediti, anche consistenti, vantati nei confronti di altri enti e, nel corso dell'anno, potrà probabilmente insassare ulteriori somme, relative ai crediti che vanta nei confronti della Regione per gli anni pregressi. Conseguentemente, l'attuale momento di crisi finanziaria troverà una soluzione, con la possibilità di ripristinare i normali rapporti con i fornitori.

Obiettivo strategico sarà, pertanto, quello di ritornare a quei risultati di qualità tecnica ed economica, che hanno connotato in precedenza l'attività manutentiva.

C.U.O.A.

Unità Organizzativa Amministrativa di cui è responsabile: Contabilità, Personale, Paghe

Om

 Deve procedersi al miglioramento dell'attività relativa alla contabilità ed al controllo di gestione, anche in relazione al D.lgs. 231/01, al quale l'Azienda si sta uniformando.

Il Dlgs. n. 231/2001 ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per la commissione di alcune fattispecie di reato previste dal codice penale da parte di propri amministratori e dipendenti. Le fattispecie affrontate dal primo decreto legislativo erano prettamente inerenti ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, malversazione, concussione etc.) e sono successivamente state estese ad altre tipologie di reato, quali i reati societari, la falsità in monete, carte di pubblico credito e in valori di bollo, i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i delitti contro la personalità individuale, i delitti informatici e il trattamento illecito dei dati, i delitti contro l'industria e il commercio (abusi di mercato, turbata libertà di mercato, frode nell'esercizio del commercio, vendita sostanze industriali con segni mendaci, usurpazione titoli proprietà industriale, contraffazione indicazioni geografiche di origine di prodotti agroalimentari), l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, i reati ambientali (animali e vegetali rari o in estinzione, scarichi, rifiuti e suolo) e l'impiego di cittadini di Paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare1.

Il D. Lgs 231/01 prevede un'esimente a favore di quegli enti che si siano dotati di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati considerati: attraverso l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo l'azienda risulta esente dalla responsabilità e dalle relative sanzioni pecuniarie ed interdittive, qualora sia in grado di dimostrare che:

- ha adottato, efficacemente attuato e tenuto aggiornati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati;
- i modelli di organizzazione sono stato affidati ad un organismo dotato di opportuna autonomia e di capacità di controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo aziendale;



- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
- le persone che hanno commesso i reati hanno agito per esclusivo interesse proprio o di terzi.

L'azienda deve quindi mettere in atto modelli di gestione che:

- individuino le attività (cioè i processi) nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- definiscano meccanismi in grado di assicurare la definizione e l'attuazione delle decisioni che consentono di prevenire i reati;
- mettano a conoscenza di tutto il personale, per quanto di competenza, le regole comportamentali ed operative che ciascun dipendente è tenuto ad osservare per garantire il rispetto della legge;
- definiscano le modalità di funzionamento dell'organismo di controllo e lo mettano in condizione di operare efficacemente rendendo disponibili tutte le informazioni e le conoscenze metodologiche necessarie ad assicurare la messa in atto dei provvedimenti;
- prevedano modalità di gestione delle risorse finanziarie tali da impedire la commissione dei reati:
- definiscano un meccanismo sanzionatorio nel caso di mancato rispetto delle regole definite dal modello.

ASSTRA ha analizzato la problematica man mano che si ampliavano i reati individuati dal D. Lgs. 231/01 ed ha definito le regole fondamentali che le aziende del settore devono applicare per assicurare il rispetto della legge. Ha inoltre definito un codice di comportamento che è stato recentemente rivisto ed è in corso di approvazione dal Ministero della Giustizia. Esso è applicabile anche alle aziende associate, che possono quindi recepirlo al proprio interno.

ASSTRA ha inoltre fornito le linee guida per l'adozione in azienda delle misure necessarie ad assicurare la piena rispondenza al D.lgs., che sono state prese a riferimento per sviluppare le procedure per un modello di organizzazione, gestione e controllo analogo a quello definito dalle norme ISO 9000.

 Deve essere, conseguentemente, migliorata ed adeguata l'organizzazione del personale facente capo all'Unità Amministrativa, che collabora direttamente con il C.U.O.A..

0

In merito agli obiettivi assegnati al C.U.O.A., le attività del R.U.O.T.C. non possono che essere coinvolte nei processi relativi a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, data la stretta correlazione tra i settori di cui sono responsabili i due Quadri, per quanto attiene alla materia specifica.

Naturalmente, le attività dei due Quadri saranno coordinate ed avranno il supporto del Consiglio di Amministrazione e della Direzione.

L'Azienda si impegna a fornire ai quadri tutta la documentazione e le procedure necessarie per l'attuazione di quanto sopra.

Sulla scorta degli indirizzi aziendali, alla cui definizione i quadri dovranno collaborare, gli obiettivi fissati rappresentano il presupposto determinante per il miglioramento dell'attività aziendale e per un controllo più appropriato della spesa. Per l'attuazione di tali indirizzi viene, comunque, riconosciuta alla categoria l'autonomia prevista dal CCNL e dalla disciplina normativa della Categoria Quadri, per la fase progettuale ed esecutiva, ivi compreso l'intrattenimento delle relazioni con gli Uffici e gli Enti interessati, oltre che per l'adozione di tutte le decisioni connesse, già definite dalle procedure del Sistema Qualità e dagli indirizzi assunti dall'Organo Amministrativo dell'Azienda. Qualora tali procedure ed indirizzi dovessero subire modificazioni, la Direzione dovrà comunicarle per iscritto.

Per la realizzazione dei progetti strategici di cui in premessa, ai quali va aggiunta tutta l'attività routinaria e di istituto, ai Quadri, i quali, a decorrere dalla data di stipula del presente contratto, assicureranno una prestazione normale di 39 ore settimanali (con firma all'inizio dell'orario mattinale e di quello pomeridiano), andranno riconosciute le "misure di carattere retributivo", che di seguito si riportano:

- Incremento del 15% dell'attuale indennità mensile di funzione, per il C.U.O.A..
- Incremento del 20% dell'attuale indennità mensile di funzione per il R.U.O.T.C.
- Incremento del 20% dell'attuale "Retribuzione variabile incentivante", ferma restando la sua corresponsione quadrimestrale.
- Corresponsione di un buono pasto per ogni rientro utile al raggiungimento del normale orario di lavoro.

Our .

- L'incremento di cinque punti percentuali in più dell'indennità mensile di funzione del R.U.O.T.C., rispetto a quello del C.U.O.A., sono determinati dal fatto che, nelle giornate di ferie e, comunque, di assenza dalla sede aziendale del Direttore, il RUOTC assumerà il coordinamento delle attività legate all'esercizio, ferma restando la possibilità di confrontarsi telefonicamente con lo stesso Direttore, sempre raggiungibile attraverso il cellulare aziendale.
- Alla fine di ciascun anno solare verranno conteggiate tutte le giornate nelle quali il quadro ha dovuto prestare la sua opera anche di pomeriggio, oltre quelli previsti contrattualmente; in base al numero di tali giornate, verrà riconosciuta, in aggiunta alla retribuzione variabile incentivante, un'ulteriore somma, determinata secondo i parametri appresso riportati:

(n. di giorni con ritorno pomeridiano)	(% di uno stipendio mensile conglobato)
maggiore di 200	100%
da 186 a 200	80%
da 171 a 185	60%
da 156 a 170	40%
da 140 a 155	20%

Nel conteggio andranno considerate anche le presenze eventualmente garantite dal Quadro nei giorni di Sabato, Domenica e nei giorni festivi infrasettimanali.

Come per la retribuzione variabile incentivante, legata alla qualità della prestazione, tale ulteriore somma non sarà utile ad alcun istituto contrattuale.

In considerazione del fatto che il presente contratto viene sottoscritto alla fine del mese di gennaio, indennità di funzione e retribuzione variabile incentivante saranno adeguate a partire dal mese di febbraio 2014 (per il mese di gennaio 2014 verrà corrisposta la precedente indennità di funzione, mentre, alla fine del primo quadrimestre 2014, il calcolo



del valore massimo della retribuzione variabile incentivante sarà effettuato sulla base della precedente, per ¼, e della nuova, per ¾).

Ancora, in considerazione del fatto che, per il mese di gennaio 2014, l'orario normale di lavoro è stato pari a 36 ore settimanali, alla fine dell'anno solare in questione il calcolo della percentuale di stipendio mensile conglobato, da riconoscere per il maggior numero di rientri pomeridiani rispetto a quello contrattuale, partirà da 136 invece che da 140; la riduzione si ripercuoterà su tutte le fasce.

Cosenza 27/01/2014

Per l'Azienda