

## CONTRATTO INTEGRATIVO QUADRI 2019 – 2021

In data 31 Maggio 2019 tra l'AMACO SPA, rappresentata dall'Amministratore Unico Dott. Paolo Posteraro e la Confederazione Italiana Unionquadri - CIU, rappresentata dal Segretario Regionale Calabria Franco Curcio, viene sottoscritto il presente accordo, quale rinnovo del Contratto della Categoria Quadri per il triennio 2019/2021, che si intenderà rinnovato per il triennio successivo, qualora non venga disdettato tre mesi prima della scadenza da una delle parti firmatarie.

### **Premessa:**

La Legge 190/85 individua una particolare categoria di dipendenti, riconosciuta anche dal vigente Codice Civile, che per professionalità ed esperienza, sono nelle condizioni di offrire alle aziende un contributo che oltrepassa il semplice assolvimento delle attribuzioni loro assegnate in base alla declaratoria professionale corrispondente alla qualifica rivestita, oggi parametro - art. 2 “ *la Categoria dei Quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono 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 di quadro a favore dell’Azienda:

- L’autonoma responsabilità gestionale delle funzioni attribuite;
- La dipendenza diretta dalla dirigenza e/o dall’Amministrazione dell’Azienda;
- La responsabilità del 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.

È chiaro, quindi, che la figura del quadro è preminente rispetto all’impiegato di maggiore livello, pur essendo subordinata alla figura del Dirigente/Amministratore.

***Deve essere considerato che nel corso degli anni i dipendenti qualificati quadri, eccezione fatta per il R.U.O.T.C., hanno cessato la loro attività alle dipendenze di AMACO S.p.A. per avvenuta quiescenza e che, attualmente, in attesa del nuovo accordo con il sindacato di categoria autoferrotranvieri per il disciplinamento dei criteri di accesso alle qualifiche apicali, gli obiettivi indicati di seguito potranno essere assegnati solo dopo l’avvenuta copertura dei posti vacanti ritenuti necessari al funzionamento degli Uffici e al prosieguo delle loro attività rientranti nella qualificazione di “Quadro”, previo nomina specifica dalla Parte Datoriale.***

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

sede aziendale, dei quali se ne richiama la parte normativa non espressamente riportata nel presente testo contrattuale.

In considerazione a quanto fissato nel contratto scaduto, viene ribadita la necessità di completare i progetti già definiti, in fase di attuazione 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 di seguito gli obiettivi fissati:

### **Obiettivi:**

#### **AREA TECNICA**

##### **Responsabile U.O.T.C. – Unico Funzionario attualmente in servizio, qualificato Quadro di 1° livello**

Unità Organizzativa Tecnica Complessa di cui è responsabile: Manutenzioni, Impianti ed Officina.

- Il progressivo invecchiamento del parco autobus aziendale, che l'Organo Amministrativo cercherà comunque di contrastare, nei limiti e nelle disponibilità finanziarie dell'Azienda ed in attesa degli 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 del 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 dei crediti, anche consistenti, vantati nei confronti di altri enti e, nel corso dell'anno, potrà probabilmente incassare 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 ottenere i risultati di qualità tecnica ed economica, che hanno connotato nel precedente anno di gestione 2018 l'attività manutentiva.

Riconfermare, possibilmente, lo stesso trend di spesa migliorando l'efficienza del parco mezzi iscritti al REN, è obiettivo necessario per ottenere consentire l'effettuazione dalla percorrenza chilometrica annua concessa dalla Regione Calabria.

- Obiettivo non secondario, per garantire efficienza e funzionalità all'Azienda, è anche quello di assicurare la puntuale manutenzione e la funzionalità degli Impianti e delle attrezzature in dotazione. Una cura che consente di mantenere quell'efficienza necessaria alla conservazione del patrimonio aziendale e delle infrastrutture, per l'incidenza che le

stesse hanno sul decoro e la salubrità degli ambienti di lavoro dove opera il personale dipendente.

### **AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'**

#### **Capo U.O.A. - Unità Organizzativa Amministrativa di cui è responsabile: Contabilità, Personale, Paghe - Quadro di 2° livello**

- Deve procedersi al miglioramento delle attività relative alla contabilità ed al controllo di gestione, anche in relazione al D.lgs n° 231/01, al quale l'Azienda si è gradualmente uniformata.

Il D. lgs n° 231/2001 ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle persone fisiche e degli enti privi di personalità giuridica per la commissione di alcune fattispecie di reato previste dal C.P., da parte dei suoi amministratori e dipendenti. Le fattispecie affrontate dal primo decreto legislativo erano prettamente inerenti ai reati contro la Pubblica Amministrazione 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, l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, ecc.....

Il D. Lgs 231/01 prevede un'esimente a favore di quegli enti che siano dotati di modelli organizzativi e gestionali, 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 interdettivi, qualora sia in grado di dimostrare che:

1. Ha adottato efficacemente attuato e tenuto aggiornati modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati;
2. I modelli di organizzazione sono stati affidati ad un organismo dotato di opportuna autonomia e di capacità di controllo;
3. Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di controllo aziendale;
4. Il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione;
5. Le persone che hanno commesso i reati hanno agito per esclusivo interesse proprio o di terzi.

**L'Azienda deve, quindi, mettere in atto e deve completare, lì dove ancora non sono previsti, modelli di gestione che:**

- Individuino le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati;

- Definiscano meccanismi in grado di assicurare la definizione e l'attuazione delle decisioni che consentano 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 aziende del settore devono applicare per assicurare il rispetto della legge. Ha inoltre definito un codice di comportamento, approvato dal Ministero della Giustizia, che è applicabile anche alle aziende associate, che hanno facoltà di recepirlo integralmente.

ASSTRA ha, inoltre, fornito le linee guida per l'adozione in aziende delle misure necessarie ad assicurare la piena rispondenza al D. Lgs, che sono state prese a riferimento per sviluppare 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'UNITA AMMINISTRATIVA, CHE COLLABORA CON IL C.U.O.A..**

## **MOVIMENTO**

**Capo U.O.T. - Unità Organizzativa Tecnica di cui è responsabile: Movimento, Esercizio, Verifica  
T.V. - Quadro di 2° livello**

**Richiamato quanto definito in premessa ed in considerazione del fatto che la struttura apicale del settore dovrà trovare assetto stabile entro la fine del secondo semestre 2019, gli obiettivi da assegnare al Quadro del settore saranno i seguenti:**

- Deve essere data continuità alla riorganizzazione del settore Movimento. Tale riorganizzazione passa attraverso il miglioramento del processo organizzativo già realizzato, riguardante la separazione dell'attività di gestione dell'assegnazione dei turni al personale e l'avvio più propriamente operativo dell'apposito ufficio costituito all'interno del settore che ha compito di assicurare i lavori più propriamente burocratici, in modo da snellire 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 di quanto indicato dal CCNL, del controllo, della statistica e dell'archiviazione del materiale cartaceo,

della fase preliminare degli accertamenti disciplinari e dei sinistri e di quant'altro correlato alle attività del Settore Movimento.

- La riduzione del ricorso al lavoro 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 di tale programma rivestirà, nel biennio 2019-2020, una importanza determinante e strategica, anche in ragione delle riduzioni chilometriche decise dalla Regione Calabria sulle concessioni aziendali.
- Deve provvedersi all'ulteriore miglioramento dell'attività di verifica dei T. di V.. Infatti, sempre per le decisioni assunte dalla Regione Calabria devono essere raggiunti di standard imposti per proventi del traffico, obbligatori anche per ottenere il riequilibrio del bilancio degli esercizi futuri.

È necessario, pertanto, ottimizzare l'impiego degli ausiliari del traffico e degli stessi Addetti all'Esercizio, in modo tale da assicurare una loro presenza a bordo degli autobus 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 di operatore di esercizio, in modo da incrementare il numero dei controlli.

L'Azienda, nell'ambito del rinnovo del Contratto di secondo livello, intende coinvolgere in tale attività anche gli operatori di esercizio, mediante la verifica capillare e l'impegno a regolamentare la salita e la discesa dei viaggiatori mediante l'uso corretto delle porte di servizio degli autobus.

Potrà essere valutata anche la possibilità di impiegare per la VTV anche le Guardie Giurate, previo autorizzazione della Regione Calabria. Qualora tale opzione dovesse trovare attuazione, l'attività delle Guardie Giurate dovrà trovare la necessaria ottimizzazione e sinergia con il personale aziendale preposto, al fine di ridurre al minimo i costi che ne dovessero derivare da tale impiego.

Sulla base degli indirizzi aziendali, gli obiettivi fissati rappresentano il presupposto determinante per migliorare l'attività aziendale e per un controllo più appropriato della spesa. Per l'attuazione di tali indirizzi viene, comunque, riconosciuta l'autonomia prevista dal CCNL e dalla disciplina giuridica sulla normativa della Categoria Quadri.

### **Parte Economica**

Per la realizzazione dei progetti strategici di cui in premessa, ai quali va aggiunta tutta l'attività routinaria e di istituto, ai Quadri, per i quali viene riconfermata con la stipula del presente contratto la prestazione settimanale oraria di 39 ore – con firma all'inizio dell'orario mattinale e all'inizio del rientro pomeridiano – verranno riconosciute le misure di carattere retributivo, che di seguito si riportano:

- incremento del 5% dell'attuale indennità di funzione, per il Quadro inquadrato nel parametro 230;
- incremento del 5% dell'attuale indennità di funzione, per il Quadro inquadrato nel parametro 250.
- Incremento del 3% 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 settimanale.
- 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, una ulteriore somma, destinata secondo i parametri appresso riportati:

<u>n° giorni di rientro pomeridiano</u>	<u>% di uno stipendio mensile conglobato</u>
maggiore di 180	100%
da 175 a 179	80 %
da 163 a 174	60 %
da 150 a 162	40 %
da 120 a 149	20 %

Nel conteggio andranno considerate anche le presenze eventualmente garantite dal Quadro nei gg. di sabato, domenica e festivi infrasettimanali.

Come la retribuzione variabile incentivante, legata alla presenza, 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 maggio 2019, indennità di funzione e retribuzione variabile incentivante saranno adeguate a partire dal mese di gennaio 2019.**

Cosenza lì 31 maggio 2019

**Per la Confederazione Italiana Unionquadri**  
*Il Segretario Regionale*  
*Franco Curcio*

**Per l'AMACO Spa**  
*l'Amministratore Unico*  
*Dott. Paolo Posteraro*