

# VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 2 ottobre 2014 si sono incontrati:

la Società Tangenziale di Napoli S.p.A.

e

le Strutture Aziendali delle OO.SS.

FILT-CGIL; FIT CISL; UIL TRASPORTI; SLA-CISAL; UGL, assistite dalle rispettive rappresentanze sindacali

## PREMESSA

Il presente accordo si inserisce nel contesto delineato tra le parti nel Protocollo d'Intesa sottoscritto dalla Capogruppo e le OO.SS. nazionali in data 28 gennaio 2014, sia per quanto riguarda il modello di relazioni industriali ivi definito, sia per gli obiettivi di realizzare una gestione mirata del turn over che da un lato verifichi la necessità di nuovi inserimenti e dall'altra, comunque, prosegua il percorso di mantenimento e tutela del personale occupato.

L'obiettivo della presente intesa è quello di proseguire il percorso, già avviato nei precedenti accordi, di ricercare strade condivise tra le parti, al fine di proseguire i piani di miglioramento dell'efficienza, ottimizzare l'attuazione delle internalizzazioni già realizzate e da sviluppare e mettere al centro di ogni iniziativa la qualità del servizio reso. Quanto sopra permette di proseguire nella politica sin qui seguita di realizzare attività lavorative stabili nel tempo.

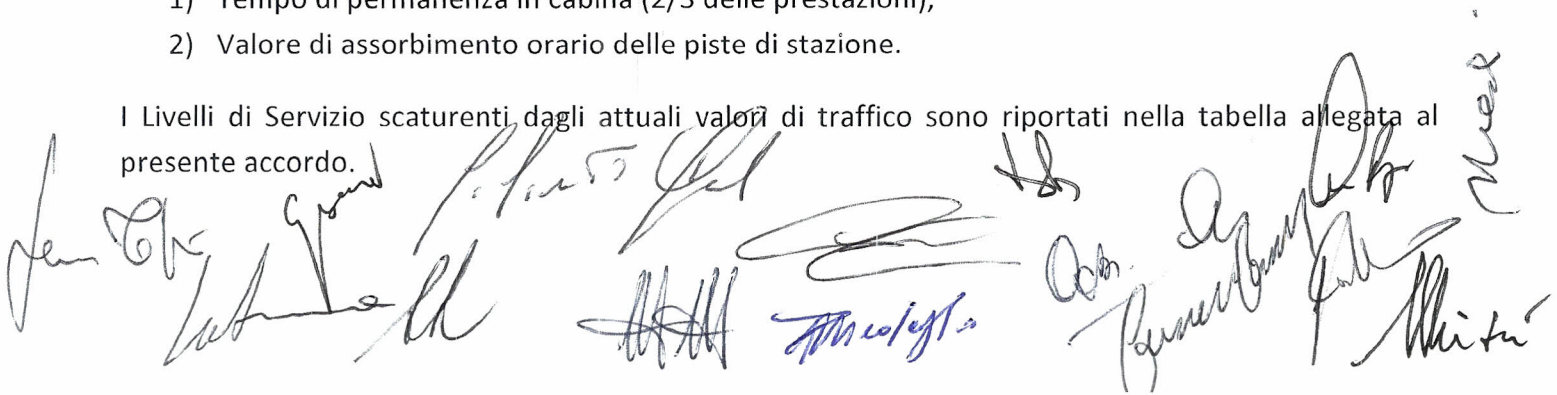
La Direzione aziendale comunica altresì che obiettivo principale che la Società si è data è un ulteriore miglioramento, certo e misurabile, della qualità del servizio erogato e percepito dal cliente, che si dovrà realizzare con un sensibile miglioramento di un pannello di indici quali-quantitativi.

## ESAZIONE

I valori stabiliti con il presente accordo, che rappresentano un carico di lavoro medio mensile pari a 900 transiti per i turni diurni, costituiscono il valore medio di produttività derivante dai seguenti criteri:

- 1) Tempo di permanenza in cabina (2/3 delle prestazioni);
- 2) Valore di assorbimento orario delle piste di stazione.

I Livelli di Servizio scaturenti dagli attuali valori di traffico sono riportati nella tabella allegata al presente accordo.



The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the far right, there is a vertical signature that reads 'Mest'. Other signatures are more stylized and difficult to decipher, but they represent the various parties involved in the agreement.

Su questi aspetti le parti effettueranno il monitoraggio annuale degli eventuali scostamenti in eccesso o in difetto, al fine di adottare i conseguenti interventi necessari al riallineamento della produttività.

Tale monitoraggio sarà approntato nel mese di febbraio di ogni anno.

## OSSERVATORIO

Le parti condividono l'esigenza di istituire un osservatorio al fine di monitorare sia gli andamenti del traffico e il riallineamento delle turnazioni degli esattori sia l'attuazione completa dell'accordo anche per quanto riguarda i processi d'internalizzazione. L'osservatorio vigilerà anche sui fabbisogni dei livelli di servizio in vista di eventi straordinari programmabili e per determinare i livelli di servizio della stazione Astroni per il periodo estivo.

L'Osservatorio si riunirà prima dell'implementazione dei nuovi Livelli di Servizio allo scopo di esaminare gli aspetti tecnici che consentano di diminuire gli eventuali impatti negativi.

## CONTACT CENTER

Le parti, continuando nel percorso intrapreso per far sì che il Contact Center si caratterizzi come struttura moderna ed adeguata alle migliori best practices di riferimento, convengono:

- 1) sulla necessità di un ampliamento dell'attuale organico pari a 5 unità (liv.B1);
- 2) che, sulla tematica della turnazione, le parti si incontreranno, a valle dell'incontro previsto a livello di Gruppo nel mese di ottobre, per esaminare il nuovo schema di turnazione che si intende realizzare.

## IMPIANTI

Al fine di meglio rispondere in tempi brevi alle esigenze di qualità della clientela, le parti concordano di presidiare le stazioni a più alto tasso di automazione con personale del settore Impianti. A tal fine sarà attivata una specifica selezione interna per la ricerca di 3 unità di livello B1.

Tale provvedimento sarà inquadrato nella revisione organizzativa della linea impianti che le parti si impegnano a definire entro il mese di gennaio 2015.

## POLITICHE DI SVILUPPO

Allo scopo di garantire la qualità del servizio descritta in premessa, l'Azienda si impegna ad attuare le più opportune iniziative, secondo le previsioni delle norme di legge e di contratto, per sopperire ad eventuali carenze di organico nei settori operativi una volta riassorbite le risorse in esubero degli

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'F. G.', followed by a signature that looks like 'P. P.', then a signature that is partially obscured and possibly 'M. S.', and finally a signature that is very stylized and difficult to decipher. There are also some initials and scribbles scattered around the main signatures.

altri comparti aziendali. In tale scenario l'Azienda si impegna a trasformare gli attuali part-time in full-time nei settori operativi.

## **PUNTO BLU**

Al fine del miglioramento delle performance e della produttività degli addetti, le parti condividono di assegnare al settore nuove attività, in particolare la gestione delle anomalie di cassa.

## **INTEGRAZIONE COPERTURA ASSICURATIVA**

L'Azienda, su richiesta sindacale, comunica di avere in corso di stipula una polizza assicurativa denominata "Critical Illness", con la quale viene completato il sistema di protezione oggi assicurato mediante la polizza Unisalute e quella IPM.

La copertura assicurativa garantisce l'erogazione di un importo "una tantum" per consentire all'assicurato di far fronte a spese non di natura medica o clinica, pertanto non coperte da Unisalute, al manifestarsi di alcune patologie particolarmente gravi.

L'elenco delle patologie viene riportato in allegato.

La Società specifica infine che la copertura della polizza IPM opera anche in costanza di rapporto di lavoro.

L'articolato contrattuale sarà preventivamente oggetto di una valutazione congiunta a livello di gruppo.

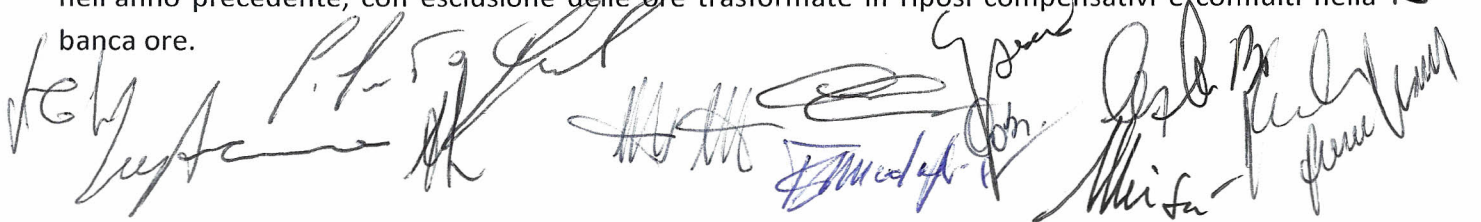
## **PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

Relativamente al premio di produttività di competenza dell'anno 2014, le parti, valutati i risultati conseguiti dall'Azienda per l'anno 2013, convengono che l'importo complessivo dello stesso sia pari a €. 2.040 per livello C, da riparametrare con le modalità riportate nella tabella allegata e secondo i criteri di erogazione sotto stabiliti.

### Criteri di erogazione

Il premio verrà corrisposto al personale a tempo indeterminato in servizio alla data odierna, in relazione al servizio prestato nell'anno precedente.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, il premio verrà riproporzionato in relazione alla durata ordinaria della prestazione, comprendendo a tali effetti le ore supplementari prestate nell'anno precedente, con esclusione delle ore trasformate in riposi compensativi e confluiti nella banca ore.



La quota giornaliera si determina dividendo per 22 l'1/12 dell'importo annuo spettante, la quota mensile è pari a 1/12 dell'importo annuo spettante.

Troveranno applicazione i seguenti criteri:

- In caso di non effettuazione della prestazione per malattia e/o per assenze non retribuite relative all'anno 2013, non verrà corrisposta una quota giornaliera del premio;
- In caso di malattia superiore a 5 giorni consecutivi di calendario relative all'anno 2013, verrà riconosciuta, a partire dal 6° giorno, una quota del premio pari all'80% di quella giornaliera;
- In caso di malattia di durata inferiore di calendario che non abbia comportato il ricovero ospedaliero o day-hospital, sempre relative all'anno 2013, per ogni assenza in turni notturni o festivi, nonché nella giornata di domenica per il solo personale a tempo pieno, ovvero, per il personale non turnista nelle giornate di venerdì e di lunedì, saranno detratte 2 quote giornaliere, in luogo della singola per ogni giorno di assenza.

Gli importi del premio di cui al presente accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato sarà corrisposto un premio corrispondente ad 1/12 della quota annua del premio per ogni mese di servizio prestato nell'anno di corresponsione. Detto premio verrà corrisposto con le stesse modalità di cui sopra ai lavoratori in servizio il 1° maggio di ogni anno o assunti successivamente nel corso dell'anno.

#### CLAUSOLA DI CONFORMITA' DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le parti firmatarie del presente accordo attestano congiuntamente che l'erogazione disciplinata nel presente documento è denominata "Premio di Produttività (di seguito "Premio")" risponde pienamente ai requisiti di cui DPCM 19 febbraio 2014.

In particolare, le parti attestano che:

- Il Premio fa espresso riferimento agli indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità aziendale (EBIDTA/CSI);
- Il Premio beneficia del cd "sgravio contributivo";
- Il Premio costituisce "corresponsione di voce retributiva corrisposta solo al termine di un periodo annuale";
- Il Premio costituisce un "unicum" di ammontare complessivo lordo individuato nel presente accordo e pertanto "la detassazione" sarà applicata all'intera somma erogata nell'anno 2014 e riferita alla redditività 2013 a ciascun dipendente.

La Direzione aziendale provvederà al deposito del presente accordo presso la competente DTL entro 30 giorni dalla data di stipula.

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, arranged in two rows. The signatures are somewhat stylized and difficult to read. A vertical signature 'meol' is written on the right side of the page.

ESODI INCENTIVATI

La Società conferma che proseguirà nella politica di incentivazione all'esodo per il biennio 2015-2016.

**WELFARE AZIENDALE**

L'Azienda e le OSL hanno concordato l'avvio di un'iniziativa a favore dei figli dei dipendenti, che prevede un "bando di concorso per l'assegnazione di borse di studio – soggiorno studio e stage lavorativo all'estero per i figli dei dipendenti".

Il bando sarà affisso entro luglio 2015.

Azienda e OSL hanno inoltre convenuto di dar corso ad un progetto a favore dei figli dei dipendenti che si contraddistinguono per ottimi risultati scolastici, che mette a disposizione di un supporto da parte della Società per il perfezionamento della loro formazione universitaria.

Letto, confermato e sottoscritto

La Società



Le Strutture aziendali delle OO.SS

