

CONTRATTO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DELLA SRM - RETI E MOBILITÀ SPA

Al fine di procedere all'unificazione in un unico testo delle integrazioni contrattuali firmate in data 4 maggio 2006 e in data 13 febbraio 2007, si conviene di sottoscrivere il presente documento, che apporta altresì ulteriori modifiche e integrazioni.

Tali modifiche e integrazioni a quanto già stabilito dai sopra citati documenti si rendono necessarie in seguito a nuovi inserimenti nell'organico aziendale, nonché al riassetto organizzativo della società dovuto all'incremento e all'assunzione di nuove funzioni da parte degli enti locali bolognesi.

La presente ipotesi di accordo integrativo contrattuale è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione contestualmente alle modifiche dello Statuto della società, fermo quanto previsto dalla contrattazione nazionale di settore e sarà effettivo dall'1/1/2011.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 38 ore settimanali, articolate su 5 giorni lavorativi settimanali, da lunedì a venerdì. Tale riduzione rispetto alle 40 ore previste dal contratto nazionale non comporterà l'assorbimento delle ore di permesso così come previsto dall'art. 32, punto c, del CCNL.

Si allega al presente contratto un prospetto riepilogativo delle ore di lavoro effettivamente prestate dai dipendenti della SRM e differenziate a seconda dell'ufficio di appartenenza.

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Si identificano due fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita che iniziano 30 minuti prima e terminano 60 minuti dopo l'orario stabilito per l'inizio e la fine della prestazione.

Qualora nell'arco del mese non fosse resa l'intera prestazione lavorativa, il dipendente è tenuto al recupero nel mese successivo. In caso di mancato recupero sarà operata la decurtazione dal monte ferie (misurate in ore).

PERMESSI PER GRAVI MOTIVI

Il dipendente potrà usufruire dei seguenti permessi retribuiti, in aggiunta a quanto previsto dalla contrattazione nazionale:

- assistenza ai figli di età inferiore ai 3 anni - il dipendente potrà usufruire di un totale di 5 giorni annui frazionabili e retribuiti per l'assistenza del figlio entro i 3 anni di età, dietro presentazione di certificato medico;
- assistenza ai figli di età compresa tra 3 e 8 anni - il dipendente potrà usufruire di un totale di 5 giorni annui frazionabili e non retribuiti, ma che saranno conteggiati come effettivamente lavorati, a tutti gli effetti, dietro presentazione del certificato medico.

INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MATERNITÀ

Durante il periodo di astensione facoltativa dal lavoro il dipendente ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico INPS, in modo da raggiungere il 70% della retribuzione spettante in uno dei seguenti casi:

- per un periodo non superiore a 6 mesi, se consecutivi e fruiti in un unico periodo;
- per un periodo non superiore a 4 mesi, se non consecutivi e fruiti per periodi minimi di 10 giorni lavorativi consecutivi.

CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

È prevista la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, previa valutazione dei flussi e delle esigenze organizzative del lavoro.

L'orario potrà essere ridotto fino a 26 ore settimanali (part-time orizzontale o verticale), con riduzione proporzionale del monte-ore di ferie e di tutti gli istituti contrattuali collegati.

Ai fini del conteggio dell'anzianità aziendale i periodi lavorati a tempo parziale saranno equiparati ai periodi lavorati a tempo pieno.

USCITE PER SERVIZIO FINALIZZATE AL CONTROLLO DEI PERCORSI E DELLE FERMATE

Il dipendente incaricato delle attività di controllo della sicurezza dei percorsi e delle fermate dovrà recarsi sul luogo del controllo con mezzi pubblici, se possibile, o utilizzare una vettura del servizio car-sharing, cui è associata la SRM.

Solo in terza ipotesi potrà recarsi sul posto con la propria vettura, quando:

- è economicamente più conveniente rispetto ai mezzi di linea (per esempio, in caso di compresenza);
- l'orario dei mezzi pubblici è inconciliabile con lo svolgimento della missione o tali servizi mancano del tutto;

- l'uso dei mezzi pubblici non consente il regolare svolgimento della missione, per ragioni di tempo e/o di luogo.

Al personale autorizzato a servirsi del proprio mezzo di trasporto spetta un'indennità fissa, per ogni chilometro, che verrà rimborsata nella misura di 0,28 euro/km per l'uso dell'auto e di 0,06 euro/Km per l'uso della moto fino a diversa valutazione, che potrà essere stabilita con ordine di servizio dal Dirigente Tecnico.

Si precisa inoltre che è rimborsabile il pedaggio autostradale dietro presentazione del documento di spesa, così come le eventuali spese per garage e/o parcheggi.

Il dipendente, ai sensi della normativa imposta dal D.Lgs. 81/2008 e del D.Lgs. 106/2009, dovrà rispettare altresì il relativo manuale, come sottoscritto dal Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione della SRM.

TRASFERTE

Per trasferta si intende la prestazione di una attività di servizio, conforme ai fini propri della società, fuori dalla sede di servizio, sia sul territorio nazionale sia all'estero.

L'incarico ad effettuare la trasferta è dato dal Presidente della società, tramite autorizzazione scritta, al personale dipendente di qualsiasi categoria, a cui spetta il rimborso delle spese di viaggio, di pernottamento e di vitto.

Per il personale che si reca in trasferta verranno privilegiati i mezzi di trasporto pubblico dopo avere effettuato una preventiva comparazione di costi per la scelta di hotel, classi e compagnie di viaggio (treno, aereo, nave e noleggio auto) che si presta a utilizzare, optando poi per quella complessivamente più economica.

L'impiego di mezzi più costosi e la scelta di hotel di classe elevata sono consentiti solo nel caso in cui la missione non possa essere espletata altrimenti.

SISTEMA PREMIANTE

È previsto un premio annuo per i dipendenti a seconda del livello di inquadramento, calibrato e formalizzato a inizio anno, sulla base di obiettivi specifici affidati a ciascun dipendente (in linea con gli indirizzi eventualmente proposti dal Presidente della società) in misura dell'80%, e in relazione alla valutazione finale relativa al raggiungimento delle attività svolte, in misura del 20% del premio.

Ai fini della determinazione del suo esatto ammontare, saranno applicati i seguenti criteri:

1. per ciascun dipendente appartenente alla categoria dei Quadri e del 1° livello è previsto un premio annuo massimo complessivo rispettivamente pari a 5.500 € lordi (Quadri) e 4.500 € lordi (1° livello), con riferimento al periodo dall'1/1 al 31/12.
 - *Obiettivi* (pari al 80% dell'ammontare annuo): a ciascun dipendente saranno affidati, anche in corso d'anno, complessivamente 2 obiettivi principali (30% ciascuno) e 2 obiettivi secondari (10% ciascuno) da raggiungere entro l'anno. Al termine del periodo sarà verificato da parte del Dirigente Tecnico il raggiungimento di ciascun obiettivo, anche in relazione alle condizioni di contorno e conseguentemente si procederà all'erogazione del premio.
 - *Valutazione complessiva attività* (pari al 20% dell'ammontare annuo): al termine di ciascun anno il Dirigente Tecnico valuterà l'attività svolta da ciascun dipendente in termini di autonomia, efficacia, efficienza e capacità di relazione con interlocutori specifici.
2. per ciascun dipendente appartenente al 2° e 3° livello è previsto un premio annuo complessivo pari a 3.000 € lordi con riferimento al periodo dall'1/1 al 31/12.
 - *Obiettivi* (pari al 80% dell'ammontare annuo): a ciascun dipendente saranno affidati, anche in corso d'anno, complessivamente 2 obiettivi principali (40% ciascuno) da raggiungere entro l'anno. Al termine del periodo sarà verificato il raggiungimento di ciascun obiettivo, anche in relazione alle condizioni di contorno e conseguentemente si procederà all'erogazione del premio.
 - *Valutazione complessiva attività* (pari al 20% dell'ammontare annuo): al termine di ciascun anno il Dirigente Tecnico valuterà l'attività svolta da ciascun dipendente in termini di autonomia, efficacia, efficienza e capacità di relazione con interlocutori specifici.
3. per il Dirigente Tecnico è previsto un premio annuo massimo complessivo pari a 10.000 € lordi, con riferimento al periodo dall'1/1 al 31/12.

La sua attività sarà valutata dal Presidente della SRM in base alle voci di:

 - coordinamento continuo e valorizzazione dello svolgimento delle attività affidate al personale SRM;
 - interfaccia con i soggetti interlocutori della SRM, in particolare con i rappresentanti degli enti soci;
 - assistenza al Presidente della SRM;
 - realizzazione del programma delle attività deliberato dal Presidente della SRM.

BUONI PASTO

Considerata l'esigua maggiorazione che si sarebbe dovuta apportare al valore dei buoni negli anni precedenti, viene riconosciuto solo ora, forfettariamente, l'adeguamento ISTAT.

Il valore dei buoni pasto, riconosciuto per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa a partire dall'1/1/2011, sarà del valore di 12,00 Euro e continuerà a essere aggiornato annualmente su base ISTAT.

Si precisa inoltre che il dipendente acquisisce il diritto a ricevere il buono pasto nel momento in cui svolge almeno il 50% delle ore di lavoro di cui all'allegato inerente l'orario di lavoro e relative a quel giorno specifico, regolamentate dal proprio contratto di lavoro in essere.

Bologna, lì 9 Novembre 2010

Il Presidente
Lamberto COTTI

I Dipendenti:

Tommaso BONINO _____

Giorgio FIORILLO _____

Dora RAMAZZOTTI _____

Giuseppe MELELEO _____

Marco AMADORI _____

Giuseppe LIGUORI _____

Eugenio MARGELLI _____

Neva DIVANI _____

Cristina GIRONIMI _____

Tommaso TAGLIAVINI _____