

ACCORDO INTEGRATIVO QUADRI ARST

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

INDICE

ACCORDO INTEGRATIVO	2
Art. 1. Ambito di riferimento	4
Art. 2. Orario di lavoro	6
Art. 3. Welfare	6
Art. 4. Pari Opportunità	6
Art. 5. Lavoro Agile	8
Art. 6. Copertura Posizioni Vacanti	9
Art. 7. Commissione Esame Criticità	9
Art. 8. Formazione Professionale	10
Art. 9. Composizione della retribuzione	10

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ACCORDO INTEGRATIVO

L'emergenza sanitaria da COVID 19, esplosa nei primi mesi del 2020, ha dato maggiore profondità e significato alla sostenibilità, rivoluzionando e stravolgendo i modi di vivere delle persone e mettendo in evidenza la stretta connessione tra benessere individuale e collettivo, ambiente e società.

In questo periodo la sostenibilità del TPL è emersa con particolare forza, considerato che il settore dei trasporti è stato uno dei pochi settori economici che non ha interrotto mai le proprie attività, affermando con pienezza non solo la propria capacità di resilienza ma, anche e soprattutto, il proprio ruolo di servizio essenziale di interesse economico generale, in grado di rispondere, in una situazione eccezionale di crisi socio-sanitaria, ai nuovi bisogni di mobilità e sicurezza manifestati da cittadini, studenti e lavoratori.

Il PNRR ha tracciato uno scenario di sviluppo a breve/medio termine del quadro economico e normativo che coinvolge tutti i settori in termini di transizione energetica, digitale e organizzativa. In tale contesto ARST S.p.A. sta già mettendo in campo (ed è chiamata a mettere in campo) una serie di importanti investimenti con carattere innovativo per far fronte alle transizioni sopra menzionate.

I Quadri dell'ARST S.p.A. con il proprio impegno, le proprie competenze e capacità e con il coinvolgimento di tutti i collaboratori sono chiamati a confrontarsi proattivamente ed in modo adattativo, con tutte le problematiche connesse alla realizzazione degli investimenti previsti al fine di consentire all'Azienda di raggiungere i migliori risultati, rafforzando l'impegno verso la cura ed attenzione ai passeggeri in un contesto di garanzia e sicurezza per i dipendenti, in coerenza con il ruolo di primo piano nel settore dei trasporti che compete all'Azienda non soltanto in ambito regionale.

Le competenze dei Quadri aziendali, così diversificate ma integrate, nella gestione comune e dei comuni obiettivi costituiscono l'irrinunciabile capitale di conoscenze con cui l'Azienda si prepara ad affrontare le sfide del futuro con la volontà di continuare a riconnettere persone e territori della Sardegna accompagnandoli nella loro crescita economica e sociale.

Premesso che

E' necessario valorizzare il fondamentale e continuo apporto dei Quadri all'attività di gestione aziendale.

E' necessario promuovere il ricorso ad una partecipazione sempre più attiva ed estesa dei Quadri ai processi di sviluppo aziendale, di ottimizzazione dei processi, di conduzione autonoma e di coordinamento dei settori aziendali;


Si rende necessario procedere ad una rivisitazione dei ruoli e delle responsabilità dei quadri, anche alla luce del mutato quadro economico e normativo, finalizzata ad una migliore articolazione delle attività e distribuzione delle responsabilità rendendo possibile percorsi di carriera sempre più qualificati.

Conseguentemente è necessario un nuovo accordo finalizzato alla introduzione di nuovi istituti che incentivano e valorizzano adeguatamente la responsabilità, l'autonomia gestionale, l'apporto professionale fornito dai Quadri aziendali che troverà immediata applicazione per il periodo transitorio di 12 mesi dalla data di sottoscrizione e che sarà riesaminato all'esito di un assessment della categoria in azienda che sarà affidato a primarie aziende specializzate in materia.

La Mission Aziendale prevede di *"Contribuire alla crescita delle persone e allo sviluppo sociale economico e culturale dei territori della Sardegna in chiave sostenibile fornendo Servizi multimodali per la Mobilità collettiva sempre più adeguati alle aspettative dei cittadini"*.

il "Piano Triennale Strategico Aziendale 2022 - 2024", strumento programmatico fondamentale contiene cinque macro - progetti articolati su:

- 1) transizione digitale;
- 2) interventi su infrastrutture e flotte;
- 3) formazione e capitale umano;
- 4) transizione Green;
- 5) sviluppo nuove attività

 ARST, a partire dal Bilancio di Esercizio 2020 ha sempre evidenziato la centralità del tema della sostenibilità e della Responsabilità sociale d'Impresa che consiste nell'impegno aziendale a contribuire allo sviluppo economico della società e della realtà in cui opera (lavoratori, famiglie, scuole, comunità locali, amministrazioni pubbliche, nonché clienti e fornitori).

In tale contesto sono state evidenziate le iniziative progettuali intraprese dall'Azienda in ambito energetico e ambientale già riconosciute a livello nazionale ed europeo.

La Responsabilità Sociale d'Impresa raggruppa le implicazioni di natura etica e sociale all'interno della visione strategica nella quale non si può prescindere dal riconoscere il ruolo protagonista che i Quadri Aziendali rivestiranno nella realizzazione del percorso di sviluppo aziendale.

ARST si inserisce nello scenario di sviluppo tecnologico ed organizzativo legato alle due transizioni epocali, digitale ed energetica, in corso in Italia.

considerato che

i quadri ricoprono una posizione intermedia tra la funzione dirigenziale e le altre funzioni operative aziendali e sono coinvolti direttamente nel processo di raggiungimento degli obiettivi aziendali ed al perfezionamento dei percorsi di miglioramento della sicurezza e dei processi di qualità.

Il ruolo di responsabilità e di coordinamento svolto dai quadri nell'ambito delle attività di gestione, di indirizzo, di monitoraggio e di controllo nelle diverse Aree, sia in fase di progettazione che di attuazione e raggiungimento degli obiettivi aziendali richiede un costante impegno e adeguamento professionale;

l'elevato profilo professionale richiesto dalle normative vigenti per la copertura di specifici ruoli nel contesto della gestione dei processi per la gestione delle aziende di trasporto pubblico locale prevede percorsi di continuo aggiornamento professionale e talvolta il conseguimento di specifiche nuove abilitazioni ;

la complessità dei contratti di servizio in essere e dei conseguenti maggiori oneri richiesti ai Quadri, coinvolti nelle procedure di attuazione e nei processi gestionali, che richiedono il continuo rispetto di standard di qualità dei servizi offerti;

risulta funzionale allo sviluppo aziendale procedere alla sottoscrizione di un Accordo contrattuale di secondo livello che adegui i propri istituti all'effettivo posizionamento professionale dei Quadri, stabilisca un sistema di Welfare Aziendale, individui un sistema premiante con incentivi assegnati in funzione degli obiettivi aziendali raggiunti e riordini le indennità riconosciute con i precedenti accordi di categoria a suo tempo sottoscritti

Le parti concordano quanto segue

Art. 1. Ambito di riferimento

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Il presente accordo si applica ai quadri aziendali individuati tra il personale dell'area professionale 1 cui è attribuito il parametro 250 o il parametro 230, della classificazione del personale di cui all'Accordo Nazionale del 27 novembre 2000, di rinnovo del CCNL. I quadri, ai sensi L. n.190/1985, svolgono, con carattere di continuità e grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi stabiliti dall'azienda. La categoria di quadro è inoltre caratterizzata dalla capacità di fornire, con specifica autonomia, contributi di particolare

originalità e creatività per il raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché della capacità di organizzare, integrare e/o sovrintendere l'utilizzo delle risorse affidate.

Viene riconosciuta alla categoria in esame una specificità di ruolo che la colloca quale figura intermedia tra i dirigenti e gli impiegati.

A tal fine le parti convengono di articolare la categoria dei quadri ARST secondo **4 livelli**:

A) Responsabili di sede territoriale ferroviaria/metrotranviaria ed automobilistica;

Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP);

Responsabile Sistema di Gestione della Sicurezza (RSGS);

Responsabile Controllo di Gestione;

Responsabile Ufficio Legale con patrocinio nanti le competenti sedi giurisdizionali;

B) Capi Servizio con qualifica di Responsabili Unità Amministrativa/Tecnica Complessa (par. 250).

A tal fine si conviene fra le parti che ciascun servizio aziendale sarà coordinato da un Capo Servizio (par. 250) che avrà il coordinamento di tutte le attività facenti capo al Servizio e dovrà possedere una visione globale e multidisciplinare, nonché capacità di gestire e coordinare le risorse affidate.

Nel caso in cui in un servizio dovessero essere presenti più di un Responsabile Unità Amministrativa/Tecnica Complessa (par. 250) si procederà ad individuare e nominare un Capo Servizio previo espletamento di apposita prova selettiva.

Il medesimo sistema di selezione sarà avviato per i servizi che non dovessero ancora avere in forza un Responsabile Unità Amministrativa/Tecnica Complessa (par. 250).

C) Responsabili Unità Amministrativa/Tecnica Complessa (par. 250) che non svolgono le funzioni di Capo Servizio.

D) Capi unità organizzativa amministrativa/tecnica e Professional (par. 230) ai quali sia stata attribuita e riconosciuta la categoria di quadro con apposita nomina aziendale.

Tale articolazione troverà immediata applicazione per il periodo transitorio di 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo e sarà comunque successivamente riesaminata all'esito

di apposito assessment della categoria in azienda che sarà affidato a primarie aziende specializzate in materia.


Art. 2. Orario di lavoro

Considerato l'alto grado di autonomia organizzativa ed operativa attribuita ai Quadri, viene riconosciuta una maggiore flessibilità dell'orario lavorativo, che dovrà essere concordata con il dirigente responsabile con apposito documento scritto da consegnare al servizio RUF, rispetto all'articolazione attualmente prevista, tenuto anche conto delle esigenze del servizio di appartenenza. Resta inteso che i quadri sono comunque tenuti ad effettuare la registrazione con badge dell'accesso al lavoro e dell'uscita, al solo ed esclusivo scopo di accertare la presenza giornaliera, fermo restando che, in ogni caso, l'orario settimanale di lavoro non potrà mai essere complessivamente inferiore a quello contrattualmente previsto (39 ore settimanali).

In caso di prestazione inferiore all'orario settimanale contrattualmente previsto saranno operate le relative trattenute.

AREA WELFARE PARI OPPORTUNITA' E LAVORO AGILE

Art. 3. Welfare

 Le parti si impegnano a individuare opportune soluzioni dirette alla attivazione di piani di welfare per i Quadri compatibilmente con le risorse disponibili, anche al fine di un minore aggravio dell'imposizione fiscale sulle prestazioni che saranno riconosciute

Art. 4. Pari Opportunità

ARST rileva che il tema delle pari opportunità fra uomo e donna abbia inevitabilmente particolare influenza nel mondo del lavoro.

Il presente accordo stabilisce l'effettiva garanzia del superamento di ogni preclusione all'accesso alla categoria di funzionari del genere femminile, nonché ogni discriminazione o penalizzazione economica riconducibile alla maternità o a preclusioni di genere.

ARST consoliderà l'impegno a contrastare qualsiasi forma di disparità di trattamento e a garantire la pari opportunità sul luogo di lavoro.

Le parti convengono sulla necessità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di uguaglianza uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto a favore delle lavoratrici.

In particolare, con il presente accordo viene costituita all'interno dell'Azienda, una **Commissione Permanente per le Pari Opportunità**, Composta da 2 rappresentanti dei Quadri e due rappresentanti aziendali che ha il compito di studiare l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità e monitorare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale.

La Commissione si riunirà di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti e formulerà proposte operative dirette a migliorare e garantire le pari opportunità in azienda anche attraverso azioni positive concrete e dirette a migliorare la conciliazione dei tempi lavoro e famiglia.

La Commissione presenterà una relazione annuale sull'attuazione dei compiti ad essa affidati rendendo note statistiche e materiale raccolto. In questa sede riferirà sulla propria attività all'Azienda presentando le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione e le proprie valutazioni.

L'Azienda si impegna a:

1. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, previsti dalla normativa vigente;
2. predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla normativa vigente e dai Fondi comunitari preposti;
3. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
4. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
5. raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
6. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella retributiva e di accesso alla formazione professionale.
7. Avviare e predisporre gli adempimenti per ottenere la Certificazione Parità di Genere UNI PdR 125:2022 ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 5. Lavoro Agile

Con il presente Accordo si vuole promuovere il ricorso al lavoro agile, quale strumento disciplinato dalla normativa vigente ed atto a perseguire una pluralità di obiettivi riconducibili essenzialmente ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di maggiore flessibilità e autonomia e di responsabilizzazione dei lavoratori anche in una prospettiva di incremento della produttività.

Ferme restando le previsioni di legge (in particolare, la Legge n. 81/2017 e ss.mm.iii) e della contrattazione collettiva, la giornata lavorativa, svolta in modalità agile, si caratterizza per l'elasticità dell'orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

La prestazione di lavoro in modalità agile potrà essere articolata in fasce orarie, individuando, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa, mediante l'adozione di specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire detta disconnessione.

Salvo diverso accordo col dirigente responsabile di riferimento (che dovrà sentire preventivamente il RUF in merito alla legittimità dell'articolazione oraria) sulla diversa articolazione dell'orario di lavoro agile la prestazione dovrà essere erogata secondo le fasce orarie ordinarie previste con apposito ordine di servizio.


Il Quadro è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile, purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali, nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

Il quadro dovrà garantire la reperibilità telefonica durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile. La mancata reperibilità telefonica durante l'orario di lavoro prescelto determinerà la revoca del lavoro agile.

AREA ORGANIZZATIVA**Art. 6. Copertura Posizioni Vacanti**

Le parti si impegnano a confrontarsi periodicamente, con cadenza almeno annuale per la verifica di posizioni organizzative vacanti all'interno dell'organizzazione aziendale al fine di procedere alla eventuale copertura mediante espletamento di apposite selezioni interne. Da tale attività deriverà la definitiva attribuzione di funzioni ed il conseguente riconoscimento economico e giuridico ai quadri che avranno superato le predette procedure selettive.

Nel predetto incontro periodico potrà essere avviato un confronto sulla possibilità/necessità di istituire nuove posizioni di Quadri sulla base delle esigenze organizzative.

AREA FORMAZIONE**Art. 7. Formazione Professionale**

L'Azienda nell'ottica di assicurare ai Quadri un aggiornamento culturale e professionale dei quadri ritiene che la formazione continua costituisca uno strumento essenziale per garantire lo sviluppo professionale e di carriera della categoria.

A tal fine saranno avviate tutte le iniziative formative ritenute essenziali per le attività aziendali e per l'aggiornamento continuo dei quadri facendo ricorso, in via prioritaria, alla formazione finanziata per il tramite del Fondo professionale al quale aderisce l'Azienda. I corsi verranno erogati secondo una pianificazione delle attività, anche su proposta dei quadri, previa condivisione aziendale.

A tal fine i Quadri si impegnano a garantire la propria disponibilità a portare a compimento percorsi formativi al fine di arricchire la propria professionalità e metterla a disposizione dell'Azienda per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Ai quadri saranno garantite n. 4 giornate formative annue su temi attinenti le attività assegnate e previa intesa con il dirigente responsabile.

AREA ECONOMICA

Art. 8. Composizione della retribuzione

La retribuzione dei Quadri è così composta:

1. retribuzione da CCNL autoferrotranvieri;
2. retribuzione di secondo livello, in riferimento alla quale vengono riconosciuta le seguenti indennità lorde:

Quadri di fascia A) euro 895,00 mensili lordi per 14 mensilità;

Quadri di fascia B) euro 795,00 mensili lordi per 14 mensilità;

Quadri di fascia C) euro 645,00 mensili lordi per 14 mensilità;

Quadri di fascia D) euro 300,00 mensili lordi per 14 mensilità;

Dette indennità assorbono integralmente tutte le indennità riconosciute dai precedenti contratti integrativi aziendali a suo tempo sottoscritti o attribuite con riconosciute ad personam, ivi inclusa la reperibilità e l'indennità per lavoro straordinario (che dovranno comunque essere garantiti secondo le esigenze aziendali e sono da ritenersi complessivamente già remunerate con l'indennità di funzione) nonché le indennità aziendali e nazionali quadri menzionate nel CCNL vigente.

Saranno altresì interamente assorbiti dalle predette indennità anche gli eventuali trattamenti specifici per i Quadri che dovessero essere riconosciuti a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, in fase di discussione, sino a totale concorrenza degli incrementi suddetti.

E escluso dall'assorbimento unicamente il buono pasto che continuerà ad essere erogato anche ai quadri secondo le modalità di cui al contratto integrativo aziendale 2022 del 22 febbraio 2022:

Oltre alle indennità di cui sopra si introduce un premio di risultato legato al raggiungimento degli specifici obiettivi che saranno assegnati annualmente a ciascun quadro o gruppo di quadri dal Direttore Centrale, sentiti i Dirigenti responsabili di ciascun Servizio. Il premio di risultato, che sarà corrisposto in seguito ad una valutazione annuale positiva dell'obiettivo (o degli obiettivi) assegnato/i, é determinato in misura pari al:

8% della retribuzione annua lorda per i quadri di fascia A);

5% della retribuzione annua lorda per i quadri di fascia B);

4% della retribuzione annua lorda per i quadri di fascia C e D).

Il premio sarà erogato in caso di raggiungimento di una percentuale non inferiore al 30% del totale del premio e sarà messo in pagamento entro il 3° mese dell'anno successivo, in proporzione alla percentuale di raggiungimento.

Nessun premio sarà riconosciuto in caso di raggiungimento dell'Obiettivo (o degli obiettivi) in percentuale inferiore al 30%.

Ai Quadri sarà riconosciuto il diritto alla dotazione del telefono aziendale e possibilità di utilizzo del telefono cellulare aziendale anche per uso personale.

L' Azienda incrementerà il versamento della quota a proprio carico di un ulteriore 1%, rispetto all'attuale aliquota del 2% (calcolata su: retribuzione base o tabellare, contingenza, a.p.a. e tdr), per i quadri iscritti al Fondo di Previdenza Complementare Priamo.

Tale nuova disciplina retributiva troverà immediata applicazione per il periodo transitorio di 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo e sarà comunque successivamente rideterminata e /o confermata all'esito di un assessment della categoria in azienda che sarà affidato a primarie aziende specializzate in materia.

Il presente accordo troverà applicazione a partire dal 1/1/24 e scadrà 31/12/2027 previa approvazione da parte dell'Amministratore Unico con apposita deliberazione.

Lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato di triennio in triennio salvo disdetta scritta di una delle parti da presentarsi almeno sei mesi prima della scadenza.

Con la sottoscrizione del presente accordo dei quadri devono ritenersi abrogati tutti i precedenti accordi stipulati per la medesima categoria contrattuale.