

Att. PERS.
PRES.
A.D.
Dir. Dirigi.

SETA S.p.A. Modena
ARRIVO

29 APR. 2013

PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI IN SETA S.P.A.

9175 / 13 PERS.

Tra

SETA S.p.A. rappresentata dall'A.D. Filippo Allegra, dal Presidente Pietro Odorici, dal Direttore al Personale Costanza Righi Riva, dal Direttore d'Esercizio Luciano Marchiori e dai funzionari: Brozzi Renzo, Quaroni Mauro, Fuochi Claudio, Monica Barbieri e Marco Corvi

e

OO.SS. CGIL, CISL, UIL, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL, UGL TRASPORTI rappresentate da:

LUCCARINI LUIGI DE GREGORIO ALFONSO
SANTORO CLAUDIO DENITTO MAURIZIO
AMOROSO ANTONIO CASALI OSVALDO
ASTOLFI MAURIZIO BASSI GIANBATTISTA
BADAGNANI FABRIZIO
RENDACE GIUSEPPE

Premesse

- Atteso che la modifica degli assetti organizzativi intervenuta a seguito della costituzione dell'Azienda unica SETA S.p.A. nei bacini di Modena, Piacenza e Reggio Emilia ha reso necessario l'aggiornamento della disciplina dei rapporti tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali, soprattutto con riferimento alla puntuale individuazione degli istituti da sottoporre al sistema delle relazioni sindacali e dei soggetti abilitati a parteciparvi.

- Richiamato il sistema delle relazioni sindacali, che qui si assume integralmente, come definito dagli accordi nazionali vigenti per la categoria degli autoferrotranvieri, per quanto attiene a:

- sistema concertativo e relazioni industriali
- materie oggetto della contrattazione nazionale
- materie demandate alla contrattazione aziendale
- procedure di conciliazione e raffreddamento
- diritti e prerogative sindacali

- Tenuto conto che il codice di relazioni sindacali costituisce, inoltre, un indispensabile strumento operativo per dare attuazione al "Protocollo d'intesa sull'aggregazione e lo sviluppo delle relazioni sindacali per la realizzazione dell'azienda unica area vasta Emilia del trasporto pubblico locale" del 28 settembre 2011 ed in particolare di quanto indicato nel suddetto Protocollo al punto "a) Relazioni Industriali a livello confederale di area vasta aggregata".

Ciò premesso, si conviene quanto segue

Le Parti convengono sull'esigenza di definire un Protocollo di Relazioni Sindacali aziendali, finalizzato a dare applicazione effettiva alla contrattazione aziendale e per rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto nel sistema dei trasporti nell'area regionale.

Il presente Protocollo, pertanto, ridisegna il sistema delle relazioni industriali adattandolo all'attuale assetto organizzativo dell'Azienda (Direzione Centrale delle funzioni di Staff e configurazione a livello di Stabilimento per ognuno dei tre bacini).

Le Parti si danno, pertanto, reciprocamente atto della necessità di promuovere un Sistema di Relazioni Industriali che, attraverso la creazione di un complesso di regole certe e definite, sia finalizzato all'instaurazione ed al mantenimento di rapporti tra Azienda e OO.SS. improntato a principi di trasparenza e partecipazione.

Le Parti convengono che il sistema delle relazioni industriali debba essere articolato su modelli di concertazione, consultazione, contrattazione ed informazione.

Obiettivo delle Parti è quello di coniugare e contemperare l'interesse alle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza di perseguire obiettivi di competitività, economicità e qualità dei servizi erogati.

A tal fine, viene con il presente Protocollo definito un sistema condiviso di Relazioni Industriali che rafforzi l'informazione ed il confronto preventivo tra le Parti su due livelli tra di loro coesistenti, caratterizzando prioritariamente a livello di Società il quadro strategico ed a livello dei singoli territori le tematiche di interesse locale.

A tale ultimo livello, infatti, è possibile più in generale una più realistica valutazione della ottimizzazione dei processi produttivi territoriali, dell'organizzazione del lavoro e delle condizioni lavorative.

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI DI SETA S.p.A.

Il presente Protocollo definisce un sistema condiviso di Relazioni Industriali basato sul metodo partecipativo che si esplicita nelle diverse fasi della consultazione preventiva, dell'informazione e della contrattazione.

Le Parti confermano, in coerenza con quanto disciplinato nella contrattazione collettiva nazionale, l'articolazione del sistema di Relazioni Industriali di SETA S.p.A. su due livelli, il livello aziendale e il livello territoriale di Stabilimento.

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE

La titolarità a negoziare accordi sindacali, in coerenza con la disciplina della contrattazione collettiva nazionale, spetta alle Segreterie territorialmente competenti (Segreterie Provinciali organizzate, ove possibile, in un coordinamento referente) facenti riferimento alle OO.SS. firmatarie degli accordi nazionali e firmatarie del presente accordo assistite, in considerazione della dimensione interprovinciale dell'Azienda, dalle corrispondenti Segreterie Regionali, congiuntamente al Coordinamento di RSU/RSA.

Sarà designata da ciascuna delle parti la propria delegazione trattante:

Per L'Azienda: i soggetti delegati da SETA S.p.A.

Per le OOSS: Le categorie sindacali territoriali e Regionali firmatarie del CCNL e il coordinamento delle RSU/RSA in quanto congiuntamente titolari della contrattazione di 2° livello.

La composizione della delegazione sarà comunicata dalle OO.SS.

Le OO.SS. avranno cura di comunicare tempestivamente ogni variazione dei propri rappresentanti sulla base delle scadenze previste dai rispettivi statuti e, quando si renderà necessario, aggiornando l'elenco dei nominativi componenti le singole Segreterie Regionali, delle Segreterie Provinciali e della RSU/RSA e relativi coordinamenti.

Le materie oggetto di informazione e/o consultazione preventiva saranno oggetto di un incontro almeno semestrale o su richiesta di ciascuna delle parti qualora intervengano evenienze che lo rendano utile ed opportuno e sono:

- Piano industriale, programmi di investimento e indirizzi di sviluppo;
- Andamento economico produttivo
- Rilevanti modifiche organizzative o dell'assetto societario;
- Progetti di riorganizzazione
- Piani occupazionali

- Aspetti rilevanti di politica del lavoro;
- Piani di formazione aziendali;
- Ambiente e sicurezza del lavoro;
- Evoluzione degli assetti tecnologici che producano effetti di miglioramento sulle condizioni di lavoro e qualità del servizio;
- Programmi di riorganizzazione e internalizzazione dei servizi.

Ed ogni altra materia che le Parti riterranno congiuntamente necessario approfondire. I temi oggetto di contrattazione sono tutti quelli indicati, per tale livello aziendale, dal CCNL e dal Protocollo 23 luglio 1993 e successive modificazioni.

In particolare, oggetto prevalente della contrattazione aziendale è il Premio di Risultato come disciplinato dall' art. 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997. Le Parti si incontreranno successivamente alla stipula del presente accordo per individuare, a livello aziendale e/o di bacino, i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi legati al premio di risultato e definire le diverse fasi istruttorie indicate dalla normativa nazionale fino ai criteri di ripartizione del premio stesso.

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO TERRITORIALE DI STABILIMENTO

A livello di ogni singolo stabilimento le Segreterie territoriali unitamente alle RSU/RSA e il loro coordinamento intervengono sulla gestione/applicazione degli accordi sottoscritti a livello aziendale oltre che su specifiche tematiche di ciascun stabilimento.

In particolare le materie che saranno oggetto, da parte di SETA S.p.A. e delle OO.SS., di verifica applicativa degli accordi di cui sopra saranno, in via esemplificativa:

- l'organizzazione del lavoro del personale, per le funzioni territoriali e/o di stabilimento;
- le attività di verifica titoli di viaggio;
- fruizione delle ferie e riposi aggiuntivi/compensativi;
- operatività delle officine e gestione delle biglietterie e verifiche.

La funzione Relazioni Sindacali cura la tenuta di un registro degli incontri effettuati di cui viene redatta una sintesi degli argomenti trattati.

Il suddetto documento sarà integrato da eventuali ulteriori dichiarazioni presentate in forma scritta dai rappresentanti delle OO.SS. che costituiranno allegati del documento stesso.

Le parti sociali in particolare convengono:

a) L'organizzazione del lavoro del personale viaggiante

Entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo verrà costituita una Commissione Turni per ciascun Stabilimento composta dai rappresentanti aziendali e da un rappresentante sindacale per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente Protocollo.

I turni dovranno essere presentati, in tempo utile, per consentire la verifica del rispetto della normativa vigente in materia di turnazione dagli accordi nazionali ed aziendali e dalle leggi che regolano la materia.

La delegazione sindacale disporrà dei turni almeno 15 giorni prima dell'avvio del servizio. Le osservazioni della delegazione sindacale dovranno essere presentate entro 7 giorni dall'entrata in vigore del servizio.

L'azienda si impegna a valutare modifiche ai turni che eventualmente non dovessero risultare coerenti con gli accordi vigenti in materia.

b) Fruizione delle ferie/congedi e riposi aggiuntivi/compensativi

L'Azienda informa, per tempo, le OO.SS. sui criteri adottati per pianificare la fruizione delle ferie/congedi e dei riposi compensativi/aggiuntivi del personale viaggiante, nel

rispetto della normativa vigente, degli accordi nazionali ed aziendali e delle leggi che regolano la materia.

c) Monitoraggio delle assegnazione dei turni di lavoro

Tenuto conto dell'installazione nei tre bacini della tecnologia BDPI (Totem) che gestisce e monitora le richieste, le assegnazioni dei turni, i congedi/ferie, permessi/riposi e cambi turno, periodicamente l'Azienda fornirà alle Commissioni Turni, il report della quantità e della tipologia di richieste che il personale viaggiante rivolge al sistema, con gli annessi gradi di soddisfazione.

RSU/RSA

Le parti concordano sulla necessità di un coordinamento tra le RSU/RSA che assiste le segreterie provinciali a livello aziendale e quelle territoriali a livello di singolo bacino.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E RAFFREDDAMENTO

Le Parti confermano che il Sistema delle Relazioni Industriali di SETA S.p.A. è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza, ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel caso di eventuali conflitti le Parti applicheranno le procedure previste dalla legge e dagli accordi nazionali di categoria. Al termine delle procedure di raffreddamento, nel rispetto dei tempi previsti dalla legge e dagli accordi nazionali di categoria sarà redatto apposito verbale di intesa o di mancato accordo.

Le Parti durante le procedure di raffreddamento si astengono dal compiere atti unilaterali.

LA FORMAZIONE

Il trasporto pubblico locale è attraversato, ormai da tempo, da una profonda crisi di liquidità e dall'assenza di una visione strategica che metta il settore al centro delle politiche economiche nazionali.

Le aziende si trovano nel mare aperto del mercato e faticano a restare in piedi.

In questo quadro SETA S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali considerano la valorizzazione professionale scelta strategica.

Le Parti confermano il valore della formazione continua che deve tendere all'accrescimento di tutte le professionalità presenti in Azienda.

La nuova azienda SETA S.p.A., il suo posizionamento nel mercato e nel più generale processo di integrazione pongono l'esigenza di salvaguardare e sviluppare le competenze presenti in azienda.

Le Parti concordano sulla necessità di individuare percorsi formativi di riqualificazione professionale che consentano, salvaguardando l'occupazione, di accompagnare i necessari processi di riorganizzazione aziendale e stabiliscono di incontrarsi entro due mesi dalla stipula del presente accordo per condividere Piani Formativi annuali.

PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' SUL LAVORO

Le Parti condividono l'obiettivo di realizzare il superamento delle disparità sul lavoro, mediante l'individuazione di politiche e strumenti per l'implementazione dei principi di parità nella gestione delle risorse umane finalizzati alla:

- Realizzazione di iniziative innovative per il superamento degli stereotipi sul lavoro e delle discriminazioni fondate sul genere.
- Diffusione della cultura di genere e incremento della sensibilità sulle tematiche della parità nelle società.

PERMESSI SINDACALI

Il monte annuo di permessi sindacali retribuiti definiti secondo la normativa nazionale e

