

## ACCORDO SINDACALE

- ⇒ Premesso che il RD 148/31 all'art. 22 prevede che *"i congedi chiesti dall'agente durante l'annata, e non potuti usufruire per esigenze di servizio, vengono usufruiti entro il primo trimestre successivo, e qualora anche in questo periodo l'azienda non possa accordare il congedo, spetta di diritto all'agente il pagamento dello stipendio o paga e delle indennità fisse equivalenti"*;
- ⇒ Considerato altresì, che in questi mesi invernali si è verificato un insolito aumento delle assenze del personale per malattia, che, accompagnato dall'esigenza di nuovi servizi straordinari, di fatto ha impedito alle parti di rispettare il piano ferie arretrate nel termine sopraindicato;

Tutto ciò premesso:

tra l'Azienda Consortile Trasporti di Bolzano, rappresentata dal direttore Dott. Adriano Beatrice

e

le R.S.U. dell'ACT di Bolzano rappresentata dal suo segretario Sig. Merotto Gianmario

le parti di comune accordo stabiliscono che in via eccezionale le ferie residue dell'anno 1999 potranno essere usufruite entro e non oltre il 31 maggio 2000.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per l'A.C.T.:

Dott. Adriano Beatrice 

Per le R.S.U.

Sig. Gianmario Merotto 

Bolzano,

## VERBALE COMMISSIONE TECNICA DEL 12.04.2000

La Commissione Tecnica ha esaminato la problematica relativa al trattamento degli incidenti, sulla base dei dati forniti dalle aziende, ai fini di definire le modalità di applicazione del premio di risultato per l'anno 1999.

Nel corso della discussione è emersa la necessità di affrontare i problemi della viabilità nella provincia autonoma di Bolzano, che se complessivamente è di buon livello date anche le caratteristiche orografiche della provincia stessa, presenta delle carenze per quanto riguarda il servizio di trasporto pubblico, anche in ambito urbano.

In particolare si è richiamata l'esigenza di definire con più attenzione le infrastrutture quali fermate, capolinea, collocazione pensiline, cassonetti delle immondizie etc. ed inoltre le situazioni di transitabilità in occasione di lavori che spesso non tengono conto degli ingombri degli automezzi di linea, nonché la tempestività delle comunicazioni relative ai suddetti interventi.

Si dà mandato quindi alla Sezione Trasporti, presso l'Associazione Industriali, di far presente alle autorità competenti le preoccupazioni sopra emerse.

Nel merito della problematica relativa agli incidenti, le parti hanno convenuto la necessità di adottare tutti i provvedimenti necessari al fine di promuovere una politica di prevenzione degli incidenti, essendo scopo dell'azione che si è proposta attraverso il premio di risultato, non certamente l'applicazione di provvedimenti punitivi, bensì le azioni che consentano il riconoscimento della qualità delle prestazioni del personale dipendente delle aziende. Tutto ciò al fine di un miglioramento, soprattutto della qualità e della sicurezza dei servizi resi alla clientela.

Dalla discussione sono scaturite numerose difficoltà connesse alla valutazione degli incidenti nell'ambito del premio di risultato, anche in relazione al tempo necessario per esaminare nel dettaglio circa 650 incidenti passivi.

### Si è quindi pervenuti al seguente accordo

per gli incidenti passivi troverà applicazione quanto previsto dal RD 148 alle seguenti condizioni:

- a. le aziende provvederanno a contestare tutti gli incidenti passivi ai fini di consentire ai dipendenti la presentazione di tutta la documentazione idonea per valutare i successivi provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 42 del citato decreto.
- b. è fatto obbligo al personale dipendente, ai fini della citazione delle giustificazioni, di presentare:
  - modulo di incidente debitamente compilato in ogni sua parte (la Commissione Tecnica esaminerà i documenti in uso presso le diverse aziende al fine di uniformarli e proporre eventuali miglioramenti)
  - una documentazione fotografica, sia dei veicoli coinvolti nell'incidente che dell'ambiente nel quale lo stesso si è verificato; gli autoveicoli devono essere fotografati da tutti i lati in modo da avere una visione completa degli stessi. Le aziende si impegnano a fornire ad ogni conducente un apparecchio fotografico del tipo "usa e getta" che dovrà essere consegnato assieme alla denuncia di incidente
- c. le aziende emaneranno disposizioni relative ai tempi ed alle modalità di consegna delle denunce di incidente.

Per quanto concerne gli incidenti del 1999 si rimandano ad una successiva riunione della Commissione Tecnica le decisioni relative al loro trattamento, rendendo chiaro fin d'ora che non saranno inclusi nella definizione del premio per il 1999.

L' ASGB si riserva di dare una risposta nel più breve tempo possibile.

Tenuto conto delle difficoltà tecniche incontrate, il premio di risultato relativo al personale viaggiante verrà erogato con la retribuzione del mese di maggio p.v.. Per i restanti settori, tenuto conto che si è concordato di applicare miglioramenti al sistema di valutazione, il premio verrà erogato con la retribuzione di giugno p.v.. Le parti convengono che il presente accordo avrà valore solo se accolto in tutte le sue parti.

Letto, confermato e sottoscritto

SAD *Piero Macchi*

ASGB

ACT *Prospetti*

FAISA CISAL *Bond. Zani*

ALM *Antonio Leefer*

FILT CGIL/AGB *Pier Sambi*

FIT CISL/SGB

UILT UIL/SGK

La Commissione Paritetica tenutasi il giorno 3 aprile 2000 ha raggiunto il seguente accordo:

### PREMESSA

Lo spirito del premio di risultato e' il raggiungimento di un incremento della qualita' del servizio e del lavoro svolto da ogni dipendente. Quindi, e' un istituto premiante e non penalizzante.

### PRINCIPI DI TRASPARENZA

I membri della Commissione e le Segreterie provinciali ritengono indispensabile che sia applicata la massima trasparenza per assicurare sia ai dipendenti che alle aziende il raggiungimento di cui alla premessa. A tale scopo la parte sindacale della Commissione deve essere messa nelle condizioni di capire chiaramente le contestazioni e le giustificazioni del lavoratore; ovvero tutti i documenti necessari devono essere letti integralmente e non deve esserne fatta solamente una sintesi.

- 1) i comportamenti dei conducenti che possono determinare una riduzione del premio di qualita' previsto dall'accordo del 26 novembre 1998, devono essere comunicati dall'Azienda entro 30 giorni dalla data di accertamento del comportamento stesso. Il mancato rispetto dei termini comporta la decadenza del provvedimento.

La comunicazione puo' essere:

- a) di contestazione ai sensi del R.D. 148/1931;
- b) di specifico documento con riferimento al premio di risultato.

L'auto-dichiarazione del conducente esonera l'Azienda dall'obbligo di comunicazione di cui al punto precedente.

La documentazione giustificativa che il conducente riterra' opportuno produrre, dovra' pervenire entro 15 giorni dalla comunicazione aziendale o dalla data di auto-dichiarazione. Il mancato invio della documentazione giustificativa entro il termine fissato, comporta l'applicazione del principio silenzio/assenso.

- 2) l'azienda rappresentera', nel rispetto della privacy del dipendente, alla commissione paritetica le mancanze riscontrate e le eventuali giustificazioni pervenute.

La commissione paritetica decidera':

- la classificazione della mancanza (qualora la mancanza rientri sotto piu' indicatori, verra' assegnato quello di maggior peso);
- il rinvio della decisione;
- l'archiviazione del caso.

I provvedimenti della Commissione paritetica sono inappellabili. Saranno esaminati, in via eccezionale, i ricorsi di dipendenti che siano in grado di produrre nuovi elementi inerenti il caso. Il dipendente dovra' manifestare per iscritto il consenso all'esame del caso in deroga alla legge sulla privacy.

- 3) la commissione paritetica si riunira' ogni due mesi (sospeso);
- 4) le decisioni della commissione paritetica di cui al punto 2) saranno comunicate agli interessati entro 15 giorni dalla chiusura della sessione dei lavori (sospeso);

- 5) si precisa che i provvedimenti disciplinari regolati dal R.D. 148/1931 sono indipendenti rispetto alle procedure previste per l'assegnazione del premio di risultato.
- 6) l'applicazione del presente accordo avra' decorrenza dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatta salva l'attivitaa' gia' svolta.
- 7) la commissione paritetica, al termine di ogni anno a conclusione dei lavori e prima dell'erogazione premio, dovra' redigere un consuntivo dettagliato, suddiviso per settori produttivi, sull'attivitaa' svolta che comprovi la chiusura dei lavori, specificando tutto quanto e' stato discusso e deliberato. Detta documentazione, per conoscenza, verra' inviata alle OO.SS. firmatarie dell'accordo sul premio di risultato.  
Il suddetto consuntivo dovra' contemplare la seguente casistica, azienda per azienda:
  - numero dei casi esaminati;
  - quanti ne sono stati archiviati;
  - quanti ne sono stati erogati al massimo;
  - numero agenti con 1, 2, 3, ecc. sanzioni applicate;
  - quanti decurtati in percentuale, in virtu' alle sanzioni;
  - quanti decurtati in relazione alle ore lavorative;
  - quanti esclusi dal premio;
  - indicazioni ed osservazioni congiunte o separate utili per migliorare l'erogazione del premio.
- 8) ad ogni seduta della Commissione dovra' essere redatto un verbale di riunione
- 9) al lavoratore, al pagamento del premio, dovra' essere notificato quanto segue:
  - l'ammontare delle ore lavorative moltiplicate per il valore orario, che determinera' il totale premio potenziale;
  - l'eventuale recupero.
- 10) la commissione ha rilevato incongruenze nei pesi assegnati ad alcuni indicatori che verranno esaminate nell'ambito di un'analisi piu' complessiva da effettuare nelle prossime riunioni.

**PREMIO DI RISULTATO SETTORE IMPIANTI FISSI ED AMMINISTRAZIONE**

In riferimento al premio di risultato per i lavoratori impiegati nei settori impianti fissi, amministrativo ed addetti al controllo, si ritiene opportuno un regolamento che verra' redatto, come da accordi, dalla commissione tecnica.

*Piero Merini*  
*Roberto Cecchetti*  
*Roberto Cecchetti*  
*Proff. G. G. G.*  
*Proff. G. G. G.*  
*Proff. G. G. G.*

*Stavros*  
*Stavros*  
*Stavros*  
*Stavros*  
*Stavros*  
*Stavros*