

ACCORDO SINDACALE

Premesso che:

- In data 17 dicembre 2019 la Provincia Autonoma di Bolzano (di seguito "PAB") ha deliberato l'affidamento in house dei servizi urbani di Merano e Bolzano a SASA SpA (delibera nr. 1126 dd. 17/12/2019);
- In data 14 settembre 2021, la PAB ha affidato a SASA SpA i servizi extraurbani del c.d. "lotto ecosostenibile", avviati in data 14 novembre 2021 (delibera Nr. 790 dd. 14/9/2021);
- tale affidamento ha sostanzialmente raddoppiato il servizio esercito da SASA e ha conseguentemente comportato un rilevante mutamento dell'assetto organizzativo, produttivo e della composizione occupazionale;
- In collegamento al mutato assetto organizzativo tutte le OO.SS. hanno presentato le loro piattaforme concernenti un generale rinnovo/integrazione della contrattazione di secondo livello attualmente in vigore;
- le Parti hanno condiviso la necessità di giungere a un unico accordo di secondo livello (di tipo "testo unico"), in cui saranno inserite via via le diverse tematiche; di queste è esclusivamente il presente accordo a rispondere alle richieste di intervento di tipo "strutturale", mentre la disciplina della retribuzione variabile è demandata alla trattativa con le RSU;
- In base all'art. 4 del vigente CCNL Autoferrotranvieri la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1 dell'accordo stesso, nonché dal comma 8 dell'articolo citato;
- Sempre il citato art. 4 prevede che i soggetti della contrattazione a livello aziendale siano le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda e congiuntamente le RSU presenti in azienda ai sensi delle disposizioni normative vigenti;
- L'art. 1 della LP 12/2007 al comma 6 lett. k disciplina che, nel rispetto degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul contenimento delle spese di funzionamento, comprese quelle del personale, *le società controllate perseguono l'obiettivo del graduale allineamento con i criteri di assunzione del personale e con il trattamento giuridico-economico previsti dalla normativa provinciale;*
- In base al D.P.R. n. 752 del 26.7.1976 e successive modifiche nonché alla legge n. 454 del 13.8.1980 e successive modifiche, nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano vige l'obbligo del bilinguismo nell'ambito dei servizi pubblici e conseguente riconoscimento economico;
- Attualmente è in vigore un Accordo del 9 giugno 2008 sottoscritto dalle OO.SS. presenti (FILT/CGIL/AGB, FIT/CISL/SGB, UILT/UIL/SGK e ASGB/GTV, Or.S.A), SASA SpA e SAD che disciplina il riconoscimento dell'indennità di bilinguismo;

Eugen K...

[Handwritten signatures and initials]

- Ai sensi delle previsioni di cui all'art. 13, p.4, sia del Contratto di Servizio urbano che extraurbano "il personale a contatto con il pubblico dovrà essere in possesso dell'attestato di bilinguismo B1 (ex livello C) o superiore del Quadro comune europeo di riferimento per le lingue. Il/le conducenti, inclusi quelli/e trasferiti/e dal gestore uscente, entro un anno dall'avvio del servizio o dalla data di assunzione se successiva dovranno acquisire l'attestato di bilinguismo A2 (ex livello D) o superiore del Quadro comune europeo di riferimento per le lingue";
- In ragione dell'attuale organizzazione del lavoro e, ancor più, a seguito dell'assegnazione del lotto ecosostenibile, si rende opportuno prevedere un accordo sul riconoscimento a tutto il personale in servizio di un buono pasto;
- il CCNL di categoria sostiene il riconoscimento di sistemi di welfare al personale; l'art. 1, comma 190, L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), con le novità introdotte nella lettera f) dell'art. 51 del T.U.I.R., prevede la possibilità di erogare benefit non solo per volontà del datore di lavoro, ma anche quale misura derivante da un contratto, un accordo o un regolamento aziendale. Il welfare aziendale si colloca nell'ambito delle prestazioni di carattere "solidaristico/assistenziale" che rientrano nelle materie che la stessa contrattazione di II livello può regolare (cfr. art. 4, comma 6, CCNL 28.11.2015).

Rilevato che:

l'attuale situazione del trasporto pubblico pone rilevanti problematiche occupazionali che richiedono interventi urgenti anche di carattere economico/retributivo, al fine di assicurarsi un'adeguata dotazione organica necessaria per poter garantire la continuità del servizio pubblico.

Considerato che:

- Per quanto in premessa si rende opportuno omogeneizzare il trattamento economico del personale di SASA con quello in vigore per il personale provinciale in riferimento ai seguenti aspetti: **indennità di bilinguismo e buono pasto**;
- Gli importi lordi dell'indennità di bilinguismo, come da accordo collettivo sottoscritto il 4 dicembre 2019, attualmente riconosciuti in PAB su base annua sono:
 - **A2 (ex D) € 2.242,50**
 - **B1 (ex C) € 2.582,45**
 - **B2 (ex B) € 3.124,03**
 - **C1 (ex A) € 3.751,54**
- la circolare del Direttore Generale della PAB n. 20 del 23/12/2021 prevede che il buono pasto per il personale dipendente della PAB è pari a 7€;
- in base al Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 7 giugno 2017, n.122 - in attuazione dell'art. 144, co. 5, d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 - si possono utilizzare fino a otto buoni pasto nell'ambito della stessa spesa;
- lo stesso CCNL, all'art. 38, promuove pure il riconoscimento di emolumenti di carattere previdenziale prevedendo che l'azienda possa versare, oltre il TFR, più del 2% di quattro voci fisse della retribuzione a un fondo integrativo aziendale che per SASA è Laborfonds. A definizione della somma nell'ambito del range stabilito dal

CCNL detta previdenza integrativa deve opportunamente passare da un accordo aziendale;

- Quanto sopra segue le indicazioni del Comitato di indirizzo e controllo di SASA nonché dell'ente Affidante.

Tutto ciò premesso tra

SASA SpA

e

le OO. SS. e la RSU aziendale e si concorda quanto segue:

Art. 1

Le premesse costituiscono parte integrante dell'Accordo Sindacale;

Art. 2

Indennità di bilinguismo

A far data dal 1° gennaio 2023 le indennità di bilinguismo vengono aumentate a quelle attualmente riconosciute al personale dipendente della PAB. Pertanto, gli importi lordi annuali riconosciuti sono i seguenti:

- **A2 (ex D)** € 2.242,50
- **B1 (ex C)** € 2.582,45
- **B2 (ex B)** € **3.124,03**
- **C1 (ex A)** € **3.751,54**

Detti importi annui verranno erogati in 12 mensilità secondo il seguente schema:

- **A2 (ex D)** € **186,88**
- **B1 (ex C)** € **215,20**
- **B2 (ex B)** € **260,34**
- **C1 (ex A)** € **312,63**

Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 13 del Contratto di Servizio è riconosciuto al personale il livello previsto dalla qualifica professionale stabilito all'atto di assunzione. Nell'ambito dei criteri di assunzione vengono precisati i livelli minimi dell'attestato di conoscenza della lingua italiana e tedesca, sulla base della figura professionale ricercata.

Per incentivare la conoscenza della lingua italiana e tedesca con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio erogato, in particolare per quanto concerne il contatto con l'utenza, oltre a efficientare la comunicazione all'interno dell'Azienda, sono riconosciuti, a livello retributivo, anche quelli superiori rispetto a quanto previsto dai requisiti d'accesso al proprio profilo professionale o d'inquadramento.

L'Accordo del 9 giugno 2008 indicato in premessa è pertanto definitivamente abrogato e sostituito da quanto sopra concordato.

Art. 3

Welfare

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten mark]

A partire dall'anno 2023 verrà riconosciuto a tutti i dipendenti di SASA un Welfare aziendale pari a minimo € 250,00 su base annuale da disciplinarsi con separato regolamento.

Art.4

Fondo integrativo previdenziale

A far data dal 1° gennaio 2023 la quota che l'Azienda destina al fondo pensioni aziendale viene incrementata dell'1% passando quindi dal 2% al 3%;

Art. 5

Buono Pasto

Il buono pasto aziendale potrà essere utilizzato con le modalità previste dal regolamento in allegato. L'importo dello stesso è stabilito in € 7,00.

Art.6

Efficacia

L'efficacia del presente accordo è condizionata all'approvazione da parte della PAB dei Piani Economici Finanziari Simulati (PEFS) di SASA rispettivamente del contratto di servizio per il trasporto pubblico di linea urbano e suburbano e quello di linea extraurbano sulla rete ecosostenibile, che dovranno quindi necessariamente recepire quanto previsto dal presente accordo , quale condizione per l'applicazione dello stesso accordo.

Ad avverarsi della condizione di cui sopra, il presente accordo sarà efficace dal 01.01.2023.

Bolzano, 18 gennaio 2023

Letto, confermato e sottoscritto

Per SASA SPA

[Handwritten signatures for SASA SPA]

Per le OO.SS.

[Handwritten signature]

FILT/CGIL/AGB

[Handwritten signatures for FILT/CGIL/AGB]

[Handwritten mark]

FIT/CISL/SGB

[Handwritten signatures for FIT/CISL/SGB]

*PER ADESIGNO
USO LAVORO PRIVATO*

UILT/UIL/SGK

[Handwritten signature for UILT/UIL/SGK]

**ASSOCIATO
ALTO ADIGE**
[Handwritten signature]

FAISA- CISAL

[Handwritten signature for FAISA- CISAL]

Allegato:

REGOLAMENTO

sul servizio sostitutivo di mensa ("buono pasto") per i dipendenti di SASA SpA-AG
dal 01.01.2023

1. DESTINATARI DELLE PRESTAZIONI

- Tutto il personale Sasa che effettua una prestazione media giornaliera superiore alle 6 ore;

2. BUONO PASTO

• Il buono pasto elettronico:

- a) non potrà in nessun caso essere convertito in denaro o comunque dare diritto a monetizzare la differenza tra il valore del buono e l'importo della prestazione;
- b) non potrà in nessun caso essere ceduto o commercializzato;
- c) non potrà in nessun caso dare diritto a ricevere beni e/o prestazioni diverse da quelle previste dal presente capitolato;
- d) non potrà mai essere utilizzato da persone diverse dai dipendenti consegnatari;
- e) **spetta per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa e dà diritto al consumo di un pasto o, in alternativa all'acquisto di prodotti di pronto consumo presso gli esercizi convenzionati;**
- f) comporta l'obbligo per il fruitore di pagare l'eventuale differenza tra il valore del buono ed il prezzo della consumazione;
- g) L'utilizzo del badge è subordinato all'emissione, da parte del ristorante o esercizio analogo, di una ricevuta o scontrino fiscale comprovante il prezzo complessivo;
- h) Il valore nominale rappresenta il valore spendibile dal dipendente presso gli esercizi pubblici convenzionati. Pertanto, indipendentemente dall'IVA, il dipendente può acquistare alimenti fino a tale importo. A riguardo si precisa inoltre che il **buono pasto è cumulabile nel limite di 8 buoni (massimo 25 nell'arco di un mese)**, così come specificato alla lettera f) dell'art. 4 del Decreto del MISE n.122/2017;
- i) Il valore nominale del buono pasto ammonta a **€ 7,00**.

3. MISURE DISCIPLINARI

- I. I dipendenti che contravvengono al presente disciplinare, alle successive variazioni e alle disposizioni di servizio, sono richiamati per iscritto una volta, in caso di recidiva sono interdetti dal servizio di mensa per una durata di 6 mesi.
- II. In caso di ulteriore recidiva il dipendente perderà definitivamente il diritto alla fruizione del buono pasto, oltre all' applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla normativa vigente.
- III. In ogni caso i dipendenti dovranno restituire all'Amministrazione il valore di ogni singolo pasto giornaliero consumato in violazione delle norme del disciplinare del servizio sostitutivo di mensa.