

Accordo del 29 luglio 2022

Rinnovo del contratto aziendale AMT

Il giorno 29 luglio 2022 si sono incontrati presso il Comune di Genova:






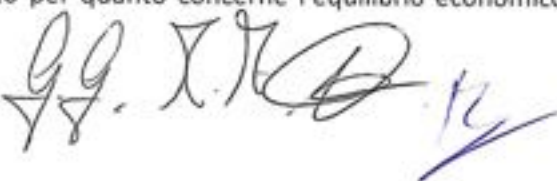


AMT Spa, rappresentata dal Presidente Marco Beltrami, dal Direttore Generale Stefano Pesci, dal Direttore del Personale e Relazioni Sindacali Antonio Serra e dal Responsabile Relazioni Sindacali Alessandro Cosma; le OOSS Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Falsa Cisl rappresentate da: Andrea Gamba, Michele Monteforte, Francesca Parodi, Stefano Rebora, Santo Pugliese, Federico Cuccu, Alessandro Cristaldi, Valerio Cois, Roberto Piazza, Giuseppe Gulli, Gabriele Salvatori, Amos Pezzoli, Alberto Menegatti, Daniele Barbiani, Lorenzo Crovetto, Luca Scotto, Edgardo Fano, Roberto Rossi, Stefano Bertagni, Roberto Lanteri, Luciano Cella, Massimiliano Pennisi, Andrea Ucheddu, Andrea Ghioni, Alessandro Mangini e Gianluigi Merola.

Premesso che:

- l'ultima contrattazione aziendale collettiva di secondo livello risale ormai all'anno 2000;
- durante il periodo di emergenza AMT ha assicurato un importante livello di servizio, tale da garantire coefficienti di riempimento in linea con le normative Covid; ciò grazie al lavoro di tutto il personale che si è svolto non senza difficoltà e rischi ma con continuità;
- le retribuzioni del settore risultano meno competitive rispetto al passato al fine di attrarre personale interessato ad acquisire il profilo professionale di autista bus ed allo svolgimento di tale mansione;
- gli sviluppi dei progetti di modernizzazione ed elettrificazione delle linee di trasporto e delle infrastrutture gestite da AMT, richiederanno da parte del personale la giusta flessibilità gestionale e la capacità di adattare le proprie attività alle conseguenti trasformazioni tecniche ed organizzative;
- in data 29 luglio 2022 è stato stipulato un accordo tra il Sindaco del Comune di Genova, AMT e le OO.SS. Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti e Falsa Cisl. L'accordo prevede che "il Comune di Genova si impegna a reperire, coinvolgendo anche lo Stato, la Regione e la Città Metropolitana, nonché a mettere a disposizione di AMT Spa, le risorse necessarie a garantire adeguati livelli di servizio, riconoscendo l'incremento dei costi dei fattori di produzione, conseguenti anche alle attuali dinamiche inflattive, quanto sopra nel rispetto degli equilibri di bilancio e previa individuazione delle risorse necessarie.

Nel caso l'incremento dei costi di produzione del servizio evidenziasse caratteristiche di strutturalità le parti si impegnano a promuovere anche azioni nei confronti di Stato, Regione e Città Metropolitana idonee a porre in essere uno specifico intervento di adeguamento dei Contratti di Servizio". Tale accordo viene allegato alla presente intesa della quale costituisce parte essenziale ed integrante.

Allo stesso si fa pertanto riferimento per quanto concerne l'equilibrio economico di AMT e la copertura della presente intesa.

le Parti concordano quanto segue:

in relazione alle premesse, che fanno parte integrante della presente intesa, si conviene, in base agli indirizzi del Comune, nell'esercizio del suo controllo analogo, di stipulare un accordo di secondo livello, articolato come segue.

1. NORMATIVA FORMAZIONE TURNI SERVIZIO URBANO

Le Parti condividono la necessità di approfondire la tematica relativa alla formazione dei turni nel corso del più ampio processo di revisione generale della rete che deriverà dall'attuazione del progetto 4 assi.

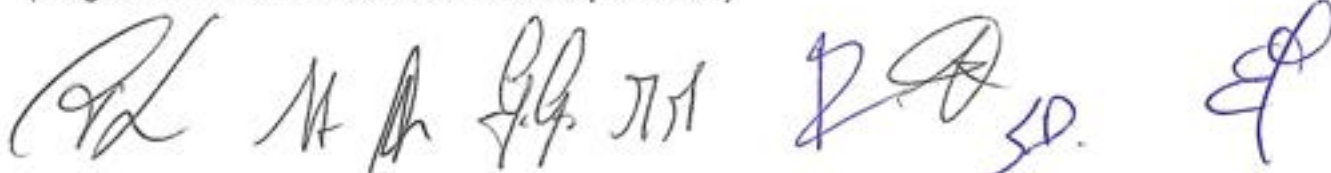
In merito alle richieste sindacali pervenute relativamente all'area del Movimento si conviene quanto segue:

- a) Viste le ripetute segnalazioni da parte delle OO.SS., relativamente alle attuali percorrenze delle linee in sofferenza, l'Azienda si impegna ad effettuare una puntuale verifica e ad istituire una Commissione consultiva di verifica dei tempi di percorrenza delle linee di esercizio.
- b) Introduzione di turni mediani, con l'attuale normativa, sul servizio sabatale, senza riduzione dei turni mattinali attuali, all'interno della rotazione "cavalli" (mattinali spezzati) nel limite di cui al successivo punto e).
- c) Il limite massimo di durata dei pezzi di straordinario è portato a 4 ore e 15 minuti.
- d) I turni mattinali spezzati (turni a cavallo) inizieranno non prima delle ore 5:30 e termineranno entro le 15:30.
- e) Al fine di incrementare il numero dei cd. "pomeriggio presto", i turni unici pomeridiani possono iniziare alle ore 11:45.
- f) Riduzione della quantità massima complessiva di turni mattinali spezzati (turni a cavallo) dal 12% attuale all'8% del numero totale dei turni di rimessa. Nel contempo viene estesa la possibilità di superamento nastro dei turni semi-uniche pomeridiani di un ulteriore 2% rispetto all'attuale limite.
- g) L'indennità giornaliera "superamento nastro lavorativo", di cui all'AA 07/06/2011, viene adeguata a 10,33 euro lordi. Tale importo è da considerarsi comprensivo di tutte le ripercussioni retributive e non considerato utile ai fini del calcolo del TFR.
- h) La rimessa potrà continuare costruire "a mano" ed in autonomia, nei casi di necessità, turni aggiuntivi a quelli programmati dal Settore aziendale OTU e verificati dalla COT, ma gli stessi dovranno rispettare la normativa vigente; l'eventuale parte eccedente le 6 ore e 15 minuti è riconosciuta come straordinario.

2. PERSONALE VIAGGIANTE NEO ASSUNTO

Il sentiero di carriera del personale neo assunto servizio urbano, di cui all'AA 22/10/2020, viene rideterminato anticipando di un anno l'ingresso nelle rotazioni a 82 riposi, con assorbimento dei congedi aggiuntivi previsti dallo stesso AA 22/10/2020, come da schema allegato al presente documento (**Allegato 1 sentiero neo-assunti AMT servizio urbano**).

Il sentiero di carriera del personale neo assunto servizio provinciale, di cui all'AA 03/03/2021, viene rideterminato secondo lo schema allegato ed anticipando di un anno il raggiungimento dei 10 congedi (**Allegato 2 sentiero neo-assunti AMT servizio provinciale**).



3. INDENNITA' TRASFERIMENTO RIMESSA PERSONALE VIAGGIANTE

Viene istituita una specifica indennità giornaliera di "trasferimento rimessa" pari ad Euro 10,33 lordi per lo spostamento del personale da rimessa a rimessa (Gavette, Staglieno e la futura Guglielmetti sono considerate come "rimessa unica"). Tale indennità non fa parte della retribuzione normale ed è comprensiva di ogni istituto di legge e di contratto, ivi inclusi TFR e ferie.

4. RICHIESTA FERIE PERSONALE VIAGGIANTE SERVIZIO URBANO

Durante la pandemia è stato necessario utilizzare strumenti informatici per la richiesta delle ferie e le Parti hanno quindi sottoscritto gli AA 21/10/2020 e 26/11/2020; le OO.SS. hanno riportato alcune criticità evidenziate dai lavoratori, per cui risulta necessario adottare una nuova regolamentazione sulla metodologia di richiesta delle giornate di congedo.

Data la presenza di due principali gruppi di autisti che, attraverso raccolte di firme, hanno dichiarato la propria preferenza per due soluzioni differenti ed opposte, le OO.SS. dichiarano di voler attivare una consultazione tra i lavoratori sul tema per regolamentare in via definitiva la materia. Le Parti si incontreranno dopo la consultazione per individuare una soluzione definitiva.

5. FERIE PERSONALE VIAGGIANTE PROVINCIALE

L'azienda, all'interno della spettanza annuale di congedi, si impegna a concedere al personale addetto alla conduzione di bus nel territorio provinciale almeno 2 congedi giornalieri garantiti per il bacino G e 3 congedi giornalieri garantiti per il bacino T. Le parti si incontreranno per valutare e regolamentare i criteri applicativi.

6. MANTENIMENTO NP PERSONALE VIAGGIANTE URBANO A PARTIRE DALLE 20.30

Viene mantenuta, in via definitiva, l'attuale regolamentazione provvisoria relativa alla richiesta di "non presenza" (N.P.) a partire dalle ore 20.30 del secondo giorno antecedente il turno di lavoro.

7. CAPI SERVIZIO E OPERAI IMPIANTI VERTICALI

Premesso che:

- Il Decreto Dirigenziale del M.I.T. n. 288 del 17/09/2014 individua i requisiti e le modalità di abilitazione del personale destinato a svolgere funzioni di sicurezza sugli impianti a fune in servizio pubblico.
 - L'Azienda intende utilizzare l'organico dei Capi Operai e degli Addetti all'Esercizio degli Impianti Verticali per svolgere la mansione di Capo Servizio, portando al contempo a compimento le eventuali graduatorie in essere ed equilibrando gli organici.
 - In data 3 marzo 2022 AMT ha emesso Ordine di Servizio n. 23 avente ad oggetto "Manifestazione di interesse formazione per abilitazione alla mansione di Capo Servizio Impianti Verticali", rivolta esclusivamente a Operai appartenenti agli Impianti Verticali (Funzione IMS/MIS) e Personale Viaggiante appartenente agli Impianti Verticali (Funzione IMS/TIS).
 - Sono state individuate le candidature, provenienti dal personale viaggiante e dalla manutenzione, risultate idonee all'avviamento del percorso formativo interno, funzionale alla successiva prova di esame presso ANSFISA.
- a) Tutti i candidati idonei verranno formati e portati all'esame ANSFISA.
 - b) Considerando le 4 unità attuali aventi già l'incarico di Capo Servizio, il fabbisogno necessario aggiuntivo di Capi Servizio è di 5 unità, per complessivi 9 a regime.
 - c) I candidati che supereranno l'esame andranno ad integrare l'attuale organico di Capi Operai o Addetti all'Esercizio in relazione al settore di provenienza, indicativamente nel numero di 2 Capi Operai e 3 Addetti all'Esercizio, che verranno incaricati se in possesso del parametro 170 o superiore se della manutenzione e 158 o superiore se del movimento, tenuto conto dell'attuale graduatoria in essere per quanto riguarda gli Addetti all'Esercizio degli Impianti Verticali. Il



restante personale abilitato resterà in una graduatoria di merito e potrà essere nominato Capo Servizio in relazione alle specifiche esigenze aziendali di tale figura, sempre tenuto conto del parametro posseduto.

- d) Al fine di avere piena copertura del servizio viene allegata una nuova rotazione sia dei Capi Servizio che degli operai (**Allegato 3 rotazione Capi Servizio – Allegato 4 rotazione Operai**).
- e) A fronte della prestazione effettuata quale Capo Servizio, al singolo lavoratore incaricato, per ogni giornata di effettiva prestazione, verrà riconosciuta una specifica "Indennità Capo Servizio" pari a 16 (sedici) euro lordi, comprensivi di ogni incidenza di legge e di contratto ivi inclusi TFR e ferie.
- f) Il nuovo Capo Servizio, a seconda dell'area di provenienza, sarà inquadrato come 193 (Addetto all'Esercizio) o 188 (Capo Operatori), con relative attribuzioni normative e retributive trascorso il periodo di "Facente Funzione".
- g) Al Capo Servizio spettano tutte le tutele legali previste in Azienda per eventuali contenziosi legati all'espletamento dell'incarico di Capo Servizio, come avviene per figure che ricoprono analoghe posizioni di responsabilità.
- h) Continua a trovare applicazione il riconoscimento della cifra di 3 euro lordi, di cui all'accordo del 19 agosto 2021, fino al raggiungimento dell'equilibrio degli organici, così come stabilito dall'accordo stesso. Al raggiungimento del predetto obiettivo concernente gli organici degli Impianti Verticali, o comunque entro il 31 dicembre 2022, verrà garantito 1 congedo giornaliero.
- i) La presente disciplina ha carattere sperimentale e le Parti si incontreranno successivamente, una prima volta al termine degli esami ANSFISA per l'ottenimento della abilitazione a Capo Servizio, e comunque trascorsi 12 mesi dalla validità del presente accordo, al fine di verificarne l'applicazione.
- j) La rotazione dei riposi del personale viaggiante degli Impianti Verticali verrà articolata su 75 riposi + 1 congedo programmato.
- k) L'indennità di sottosuolo di euro 5,6152 lordi, di cui all'AA 24/04/2021, viene estesa anche al personale degli Impianti Verticali solo per i turni effettivamente prestati presso l'impianto di Monte Galletto.

8. VTV/ADT/CTV

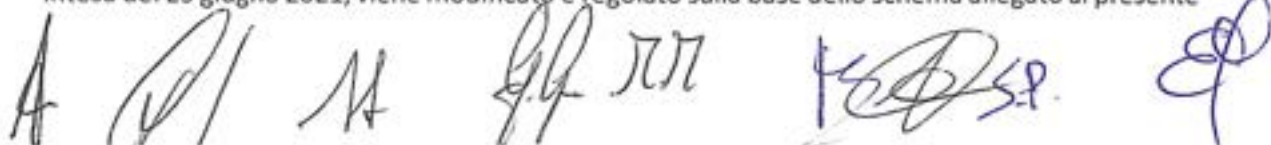
Al personale VTV/ADT/CTV viene concessa la possibilità di utilizzare un secondo congedo annuo, frazionato ad ore. Il frazionamento del congedo sarà consentito fino ad un massimo di 3 ore al giorno. La richiesta di fruizione di congedo ad ore dovrà essere fatta pervenire al responsabile con un preavviso minimo di 24 ore, fatte salve eventuali urgenze motivate. L'Azienda si impegna a migliorare la strumentazione di lavoro del personale, in modo che sia tecnologicamente più adeguata alla mansione, e ad approfondire con gli Enti preposti la possibilità di equiparazione dell'anagrafica/modulistica a quella della Polizia locale.

La Commissione Vestiario verrà attivata entro il mese di ottobre 2022 per esaminare lo stato dell'arte, le problematiche emerse e le questioni in materia sollevate dalle OO.SS.

9. REPERIBILITA' TRASPORTO PROVINCIALE

Nell'ambito del più ampio processo di armonizzazione avviato negli ultimi anni tra servizio urbano e servizio provinciale, viene stabilito quanto segue:

- a) Al fine di garantire il bilanciamento e la distribuzione della reperibilità tra tutti i lavoratori del servizio provinciale interessati da tale istituto, l'Azienda assumerà almeno 5 operai nel corso del 2022.
- b) In relazione alle specificità del servizio di TPL in ambito provinciale, con particolare riferimento al vasto territorio da coprire e alla significativa distanza tra residenze abitative e di lavoro, il regime di reperibilità di cui all'accordo sindacale del 15 ottobre 2018 (Revisione dell'Accordo Quadro sulla Reperibilità del 27/05/2014), stipulato da ATP Esercizio Srl e prorogato al 31 dicembre 2021 con intesa del 23 giugno 2021, viene modificato e regolato sulla base dello schema allegato al presente



accordo, del quale costituisce parte integrante (**Allegato 5 Schema Reperibilità Trasporto Provinciale**).

- c) L'istituto della reperibilità in ambito provinciale viene applicato al personale in servizio.
- d) In particolare l'indennità di reperibilità riconosciuta in corrispondenza di giornata di Riposo o Riposo Compensativo, solo per la fascia B (24 ore), diventa un importo fisso, non riparametrato, pari a 65,00 euro (sessantacinque/00) lordi in caso di Riposo ed a 45,00 euro (quarantacinque/00) lordi in caso di Riposo Compensativo, comprensivi di ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali, ivi compresi, a titolo esemplificativo, ferie e TFR.
- e) L'indennità di chiamata solo per la fascia B (24 ore corrispondenti a R e RC) e solo in caso di intervento operativo sul campo, viene portata a complessivi 13,00 (tredici/00) euro lordi, comprensivi di ogni incidenza su tutti gli istituti contrattuali, ivi compresi, a titolo esemplificativo, ferie e TFR.
- f) In caso di chiamata ed intervento operativo sul campo in giornata di riposo (fascia B, 24 ore), tale giornata corrisponde ad una giornata ordinaria, indipendentemente dalle ore di lavoro effettivamente prestate, con la precisazione che le ore eccedenti la normale prestazione giornaliera saranno considerate come straordinario ai sensi degli accordi in essere. L'eventuale giorno di riposo settimanale, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali, viene recuperato entro la settimana successiva. Se il lavoratore chiamato ad intervenire utilizza il mezzo privato per raggiungere il deposito aziendale di riferimento, allo stesso spetta il rimborso chilometrico secondo le regole in atto per il personale viaggiante.
- g) Al fine di consentire la piena applicazione del presente accordo, con riferimento in particolare al recupero della giornata di intervento in reperibilità corrispondente alla giornata di riposo, l'Azienda utilizzerà gli istituti del "cambio turno" e dello "spostamento riposi" così come regolamentati dall'art. 2 punto 2 e art. 3 punto 2 del Testo Unico degli Accordi Aziendali in vigore.
- h) Dopo una prima fase sperimentale, Le parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2022 al fine di monitorare l'applicazione del presente accordo e verificare le prestazioni in reperibilità.

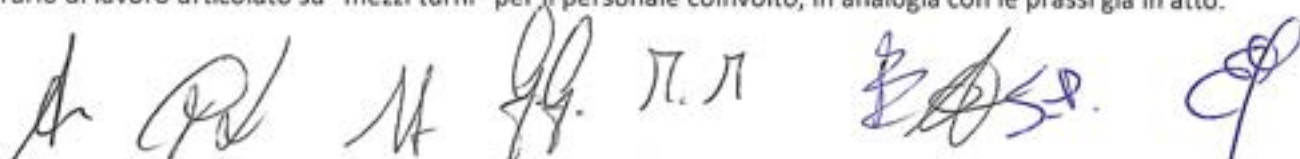
10. FERROVIA GENOVA CASELLA

Premesso che:

- È attualmente in corso un processo di riequilibrio degli organici della Ferrovia Genova Casella tale da consentire il corretto espletamento dell'esercizio, anche in funzione delle nuove indicazioni fornite da ANSFISA e relative abilitazioni necessarie che coinvolgono i ruoli di Capo Treno, Macchinista, Capo Stazione e Personale Tecnico, come da ultimo definite dalla normativa ANSFISA (PDT Preparatore del Treno – ADT Accompagnatore del Treno -> ex Capo Treno; ADC Agente di Condotta -> ex Macchinista; GC Gestore della Circolazione -> ex Capo Stazione / Dirigente Unico; Manutentori Veicoli; Manutentori Infrastruttura).
- Il percorso formativo è condizionato da tempistiche lunghe e non del tutto dipendenti da AMT, ad esempio in relazione all'approvazione del SAMAC (Sistema di Acquisizione e Mantenimento delle Competenze) AMT da parte di ANSFISA; tuttavia AMT si impegna alla massima celerità dell'iter per quanto di competenza delle proprie strutture.
- Le Parti si danno reciprocamente atto che la situazione sopra descritta comporta un periodo di particolare difficoltà organizzativa.

A) Normativa relativa alla giornata del Natale

Il servizio per il giorno di Natale, secondo quanto previsto dal Contratto di Servizio con Regione Liguria, viene svolto "a spola" con un solo treno in circolazione. Le parti concordano di sviluppare il servizio con orario di lavoro articolato su "mezzi turni" per il personale coinvolto, in analogia con le prassi già in atto.



B) *Trattamento economico per Natale, Capodanno e 1° maggio lavorati (rif. AMT AA 19/12/80, AA 22/12/1981, AA 26/3/98, AA 7/4/2010)*

Si conferma che la normativa di cui agli Accordi Aziendali 19/12/80, 22/12/1981, 26/3/98, 7/4/2010 su Natale lavorato, Capodanno e primo maggio trova applicazione anche per il personale operante presso la FGC che verrà chiamato a prestare servizio durante queste giornate.

C) *Eventi "Speciali"*

1. In occasione degli eventi speciali svolti al di fuori del normale orario di esercizio della Ferrovia (ca. 5.50 – 20.55), non legati alla normale programmazione del servizio, al personale che presterà servizio sui turni speciali aggiuntivi rispetto alla normale programmazione giornaliera, verrà corrisposta, oltre alla normale retribuzione ordinaria e straordinaria (in caso di supero del normale orario giornaliero di lavoro) una indennità massima pari a € 70 (settanta) lordi per ogni turno effettuato cumulabile con le altre indennità; tale indennità, che non fa parte della retribuzione normale ed è comprensiva di ogni istituto di legge e di contratto, ivi inclusi TFR e ferie, verrà altresì corrisposta in caso di prestazioni eccedenti il normale turno di lavoro in proporzione alle ore di straordinario effettuate, con riferimento al proprio orario di lavoro giornaliero, fino ad un massimo di € 70.

2. per il lavoro notturno prestato in caso di eventi speciali verrà corrisposta una maggiorazione pari al 30%.

3. restano esclusi dalla sopra indicata regolamentazione i servizi per il trasporto di materiali.

D) *Trattamento economico emergenza neve*

Al fine di garantire un servizio efficiente anche in caso di particolari avversità atmosferiche, è necessario ottimizzare l'organizzazione degli interventi di tutto il personale necessario. In tale specifica evenienza l'Azienda deve poter utilizzare personale per il mantenimento in pulizia e sicurezza dell'intera linea sia per quanto riguarda l'armamento che per possibili cadute di alberi e consentire l'espletamento del servizio in modo completo ed efficiente per la collettività. Il personale da impiegare in caso di emergenza, viene preventivamente inserito in una lista, composta su base volontaria, che verrà utilizzata dall'Azienda a seconda delle esigenze organizzative e/o di servizio. Solo a coloro che, non essendo in servizio, saranno chiamati ad intervenire, verrà erogata per la chiamata stessa ed a fronte della effettiva prestazione una indennità pari a 50 euro lordi dal lunedì al sabato, 60 euro lordi per la domenica ed i festivi; tali importi non fanno parte della retribuzione normale e non hanno incidenza sugli istituti del CCNL e aziendali. Verranno inoltre riconosciuti, nella misura di due ore di straordinario, i tempi di trasferimento dal proprio domicilio al luogo di lavoro. Per i lavoratori che invece anticipano o proseguono il turno di lavoro verrà riconosciuto il tempo di trasferimento in due ore di straordinario. La retribuzione delle ore effettivamente lavorate si baserà sulle timbrature effettuate applicando la normativa sul lavoro straordinario. La lista di cui sopra viene compilata ogni anno entro la fine del mese di ottobre. Dopo due chiamate non risposte, salvo giustificato motivo, l'Azienda può escludere il lavoratore dalla lista. Qualora in casi particolari venisse chiamato personale non facente parte della lista, allo stesso spetterà il trattamento di cui sopra.

E) *Ferie di tabella*

Si conviene che, relativamente al piano ferie del personale (da giugno a settembre come per il servizio urbano), entro il 31 marzo di ogni anno il programma ferie viene presentato alle OO.SS. e vengono esposti gli elenchi nominativi del personale distribuito nei periodi di ferie.

F) *Orari e turni*

Le Parti concordano che i turni della Ferrovia Genova Casella, che cambiano due volte all'anno e di norma l'ultima domenica di marzo e l'ultima domenica di settembre, vengano vagliati dalla Commissione Orari e Turni (COT). Pertanto, qualche settimana prima dell'uscita del nuovo servizio, FGC metterà a disposizione delle OO.SS. la nuova turnistica per la relativa verifica.

Al PK H GG. ππ. A B SP. EP

G) Indennità cambio turno

In considerazione di quanto espresso in premessa, in via del tutto eccezionale e solamente in relazione e per la durata dell'esigenza temporanea, l'Azienda riconoscerà, per analogia con quanto stabilito dall'AA 19/08/2021, una *indennità* di 3 euro lordi ("indennità cambio turno") a fronte di eventuali cambi turno (da turno Macchinista a turno Capo Treno e viceversa) rispetto alla turnistica programmata per massimo 4 turni mese; tale cifra è comprensiva di ogni istituto di legge e di contratto ivi compresi ferie e TFR e cesserà di essere erogata alla conclusione del ciclo di abilitazioni anche come AdT/PdT (ex Capotreno) del personale di esercizio della Ferrovia Genova Casella.

H) Riposi

La rotazione del personale del viaggiante della Ferrovia Genova Casella verrà articolata su 74 riposi + 1 congedo programmato, con contestuale assorbimento delle 3 giornate di congedo aggiuntive, secondo la rotazione allegata al presente accordo (**Allegata 6 rotazione FGC**). Le Parti concordano che i 5 nuovi riposi aggiuntivi verranno assegnati solo nel periodo da ottobre a maggio compresi.

11. PERSONALE GRADUATO DEL MOVIMENTO SERVIZIO URBANO

La rotazione dei riposi degli Addetti all'Esercizio (AE) e dei Coordinatori di Esercizio (CE) verrà articolata su 78 riposi + 1 congedo programmato, secondo la rotazione allegata al presente accordo (**Allegato 7 rotazione AE_CE**), fatto salvo quanto previsto per il personale su turno "amministrativo" in rimessa compreso il turno di Capo Rimessa.

12. RISTRUTTURAZIONE E NUOVA LOGISTICA DELLE RIMESSE

In ragione dei prossimi interventi strutturali che, partendo dalla rimessa Gavette, interesseranno i vari impianti aziendali e comporteranno inevitabilmente una serie di temporanee modifiche organizzative, con ricadute anche per parte del personale di manutenzione, al personale interessato dal trasferimento temporaneo (considerando unica rimessa Gavette/Staglieno e la futura Guglielmetti) verrà erogata una somma una tantum di euro 50,00 lordi al mese per un periodo massimo di sei mesi, corrisposti a fronte di una prestazione di almeno 15 gg di calendario. Gli eventuali trasferimenti verranno verificati al momento dell'effettiva realizzazione degli interventi di cui trattasi.

13. INDENNITA' DI TRAINO

Al personale di manutenzione del servizio urbano viene riconosciuta una "*indennità di traino*", per ogni traino effettivamente eseguito, pari ad euro 10,33 lordi. Tale importo è da considerarsi comprensivo di tutte le ripercussioni retributive e non considerato utile ai fini del calcolo del TFR.

14. SMART WORKING SETTORE AMMINISTRATIVO

Premesso che:

- Il lavoro agile o smart working, modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con lo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n.81, che qui si richiama per tutto quanto non trattato dalle parti e dal "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" sottoscritto dalle Parti Sociali in data 7 dicembre 2021 che esprime le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale e aziendale;
- il verbale d'incontro, tenutosi il 18/05/2020 tra Associazioni Datoriali e Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, ha confermato la validità del "lavoro agile" come strumento di conciliazione dei tempi vita-lavoro, promuovendone la diffusione a livello aziendale, ove compatibile con le esigenze lavorative, organizzative e produttive aziendali, anche successivamente alla vigenza delle disposizioni normative dettate in materia dai provvedimenti Governativi emanati in conseguenza dello stato emergenziale determinato dalla diffusione del Covid-19 sul territorio nazionale ed individuando alcuni principi generali di cui tener conto in caso di ricorso al lavoro agile;
- le parti si danno atto che lo smart working, così come definito e disciplinato all'interno del presente accordo non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.



- a) Per smart working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi che al luogo nel quale viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).
- b) Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo smart working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, né di telelavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
- c) Con la presente intesa le parti intendono definire una prima serie di regole concernenti lo smart working che verranno applicate sperimentalmente, a partire dal 1° settembre 2022 e fino alla definizione delle normative da parte della contrattazione nazionale o comunque fino al 31 dicembre 2022, periodo durante il quale le parti valuteranno gli effetti dello strumento e gli eventuali correttivi da apportare.
- d) A decorrere dal termine dell'attuale fase emergenziale, l'adesione allo smart working avverrà esclusivamente su base volontaria e sarà formalizzata con la sottoscrizione di un accordo individuale (**Allegato 8 Accordo Individuale smart working**). Potrà essere richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori le cui mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
- e) L'Azienda individua le aree organizzative nelle quali questa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non è applicabile.

f) Orario di lavoro e modalità della prestazione

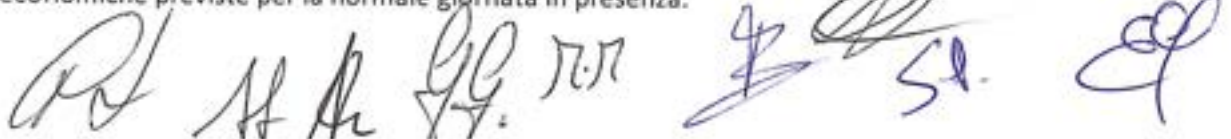
f.1 Durante lo SW il lavoratore sarà libero di organizzare i tempi e i modi di lavoro concordati e definiti con il proprio responsabile, ferma restando l'attuale articolazione degli orari di lavoro vigente in azienda per la funzione di appartenenza. In particolare la prestazione giornaliera sarà di 7 ore e 48 minuti per 39 ore settimanali, da effettuarsi in un arco temporale dalle ore 8 alle ore 18. In caso di prestazione inferiore il lavoratore ha diritto di usufruire di tutti gli strumenti/regole/prassi per giustificare le differenti tipologie di assenza, nel contempo ha il dovere di informare preventivamente e secondo le regole in atto il suo superiore. Lo SW può essere effettuato solo in orario diurno e nei giorni feriali. Durante lo SW non è prevista alcuna prestazione eccedente il normale orario di lavoro, fatta eccezione per esigenze aziendali di carattere eccezionale richieste ed autorizzate dal superiore. Il lavoratore è tenuto ad essere contattabile dall'azienda nella fascia oraria dalle 8 alle 18 senza che questo costituisca in alcun caso un regime di reperibilità/disponibilità, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa.

f.2 Il dipendente può prestare la propria attività lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di 8 giornate al mese (indicativamente 2 a settimana) non recuperabili, che saranno pianificate dal responsabile sulla base delle esigenze produttive e di servizio nell'arco della settimana. L'azienda può richiamare il lavoratore in SW in qualsiasi momento, con preavviso di almeno 24 ore, per improvvise necessità di servizio.

Le Parti si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

f.3 Durante la prestazione in smart working, in caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo malfunzionamento impianti, mancata ricezione dei dati necessari, carenza di connessione, ecc) il/la dipendente deve segnalare al proprio Responsabile diretto, con la massima tempestività e con ogni strumento idoneo, la situazione venutasi a determinare. L'azienda in tali situazioni si riserva, ove possibile, la facoltà di richiamare in sede il/la dipendente, anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata.

f.4 Trattandosi di una giornata lavorativa ordinaria, la Società erogherà tutte le competenze economiche previste per la normale giornata in presenza.



g) Luogo di lavoro

Nelle giornate di smart working la prestazione potrà essere svolta in qualunque luogo che risponda a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e sia funzionale al diligente adempimento della prestazione e al perseguimento del risultato, tenendo conto delle mansioni svolte e secondo ragionevolezza. In particolare il luogo di lavoro dovrà essere idoneo all'utilizzo di supporti informatici, non dovrà mettere a rischio l'incolumità psichica e fisica del lavoratore, non dovrà mettere a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati.

Qualora il luogo di lavoro sia differente dalla residenza/domicilio del lavoratore lo stesso è tenuto a comunicarlo con almeno 24 ore di anticipo al proprio responsabile ed entro il venerdì per il lunedì successivo.

h) Strumenti di lavoro

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, il lavoratore in questa fase utilizza strumenti tecnologici ed informatici di sua proprietà, idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

Il lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse del datore di lavoro, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manometterli e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

i) Potere di controllo e disciplinare

Nello svolgimento dello SW trovano applicazione tutte le norme di legge e di contratto oggi in vigore in AMT.

j) Recesso

L'Azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo individuale con un preavviso di 10 giorni di calendario nei seguenti casi:

- j.1 assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è previsto lo smart working;
- j.2 venir meno delle ragioni personali che hanno motivato la lavoratrice/il lavoratore a fare richiesta di smart working;
- j.3 venir meno delle ragioni organizzative e/o di servizio che hanno determinato la concessione dello smart working da parte aziendale;
- j.4 mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte della lavoratrice/del lavoratore o dell'Azienda.

k) Salute e sicurezza sul lavoro

Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

l) Riservatezza e Privacy

Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE n. 2016/679.

Conseguentemente dovrà adottare ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza, in relazione alla particolare modalità di svolgimento della prestazione.

Inoltre, in qualità di incaricato del trattamento dei dati personali, anche presso il luogo di prestazione fuori sede, il lavoratore dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza necessarie. In particolare:

- deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede;
- deve procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso l'abituale sede di lavoro;
- qualora, eccezionalmente, al termine del lavoro risulti necessario trattenere, presso il domicilio, materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.

m) Ferie

Il lavoratore si impegna a predisporre il programma di ferie annuale entro il mese di febbraio di ogni anno. Il programma, che va consegnato e concordato con il superiore gerarchico entro la suddetta data, comprende la fruizione del monte ferie annuo spettante al singolo.

Per tutto quanto non previsto si rimanda alle disposizioni normative in materia.

La presente disciplina ha carattere sperimentale e le Parti si incontreranno entro il 31/12/2022 per verificarne lo stato di attuazione ed apportare eventuali modifiche e correzioni.

15. NORMATIVA PREPOSTI

Come riconoscimento del ruolo svolto dai Preposti, così come definito dall'art. 19 della legge n. 81 del 2008 come da ultimo modificato dalla Legge 215/2021, che attribuisce al Preposto un ruolo di vera e propria vigilanza e non solo di mero "segnalatore" al dirigente delle inosservanze, in considerazione dei vari livelli di responsabilità e dei rischi per il quale si esercita tale funzione/responsabilità, l'indennità di carica, tenuto anche in considerazione delle ore di straordinario compensate con la stessa secondo le modalità già convenute ed applicate in azienda, viene aumentata mensilmente di 70 euro lordi per i Preposti del settore Manutenzione, di 60 euro lordi per i Preposti del settore Movimento e di 30 euro lordi per i Preposti del settore amministrativo.

16. SCHEDE DI VALUTAZIONE PERSONALE A TERRA

AMT e OO.SS. concordano sulla necessità di elaborare le schede di valutazione di tutto il personale a terra concernenti la prestazione effettuata, i comportamenti organizzativi tenuti nonché la congruità tra livello parametrico posseduto e le mansioni effettivamente svolte.

AMT si impegna a illustrare la scheda, su richiesta del lavoratore, e a concludere questa attività entro il mese di ottobre 2022.

17. PREMIO DI RISULTATO (PDR)

Il Premio di Risultato (PDR) di cui all'AA 20/7/2000, elemento retributivo percepito da tutto il personale in servizio, pari ad euro 6,4557 per ogni giornata di effettiva presenza per il personale viaggiante e per i Capi viene portato ad euro 10 (all'ex livello 5), mentre quello di euro 4,3899 per ogni giornata di effettiva presenza per il personale operaio ed impiegatizio viene portato ad euro 7 (all'ex livello 5).



18. FORMAZIONE DEL PERSONALE

AMT, confermando il proprio impegno nelle attività di formazione obbligatoria, riconosce il ruolo centrale della formazione e dell'aggiornamento continuo come strumento di miglioramento e di sviluppo delle conoscenze e delle competenze di tutti i lavoratori. Questo è ancor più vero oggi, per il personale di manutenzione, in relazione ai nuovi mezzi di trasporto pubblico che sono interessati dall'utilizzo di nuove tecnologie che migliorano le performance, la qualità e soprattutto rispondono ai nuovi criteri di rispetto dell'ambiente ma che necessitano di nuove procedure manutentive. Ugualmente, per il personale amministrativo, in considerazione dei continui sviluppi in ambito tecnologico e/o delle varie normative di settore, è necessaria un'attenzione particolare alla programmazione di attività formative e corsi di aggiornamento in materia. AMT si impegna in linea generale a pianificare in maniera capillare l'attività formativa così da coinvolgere il maggiore numero di lavoratori interessati.

19. IGIENE LUOGHI E MEZZI DI LAVORO

Le OO.SS. hanno convenuto con l'Azienda di promuovere azioni volte a migliorare le condizioni di lavoro del personale viaggiante in relazione all'igiene e sicurezza sui luoghi e mezzi di lavoro ma anche le condizioni del personale operante nelle Rimesse e presso gli impianti aziendali, proseguendo nello sforzo di miglioramento delle condizioni di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro in linea con le normative di legge che regolano la materia.

L'azienda conferma che, anche in occasione dei lavori di rifacimento delle rimesse cittadine, collegate al progetto 4 assi, verrà posta particolare attenzione alle tematiche qui affrontate. Le Parti si incontreranno per valutare lo stato di avanzamento delle attività in relazione alla tematica in oggetto.

20. FONDI SOLIDARISTICO/ASSISTENZIALI AZIENDALI

Le Parti si danno reciprocamente atto di volere dare applicazione a quanto disciplinato in materia dall'AA 07/06/2011 al punto "Unificazione Fondi Solidaristico/Assistenziali", da ultimo ribadito con AA 20/01/2014, punto 15), "Fondi Solidaristici". Le Parti si incontreranno sul tema entro la fine del corrente anno.

21. DISCIPLINA

Fermo restando quanto previsto dal RD 148, AMT si impegna a prestare la massima attenzione e considerazione a quanto riportato e dichiarato dai propri dipendenti assicurando una equa valutazione nel rispetto dei principi di terzietà di giudizio ed equilibrio tra sanzione e livello di gravità della stessa. La Direzione del Personale ha delega per assicurare che tale condizione venga sempre realizzata.

22. EFFICACIA DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà applicazione dal 12 settembre 2022 (servizio invernale). Per quanto previsto nell'art. 17 l'efficacia dell'accordo è fissata dal 1° ottobre 2022.

Il presente accordo, ai fini della sua validità ed efficacia, sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di AMT ~~già convocata per il 9 agosto 2022-~~

AMT S.p.A.






DA CONVOCARSI ENTRO
16/10/22

Filt-Cgil

Fit-Cisl

Uiltrasporti

Faisa-Cisal






Verbale di accordo del 29 luglio 2022

Il giorno 29 luglio 2022 si sono incontrati:

il Comune di Genova rappresentato dal Sindaco Marco Bucci e dall' Assessore all' Ambiente ed alla Mobilità Matteo Campora;

AMT Spa, rappresentata dall' Amministratore Unico Marco Beltrami e dal Direttore Generale Stefano Pesci;
le OOSS Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Faisa Cisl rappresentate da: Andrea Gamba, Michele Monteforte, Francesca Parodi, Santo Pugliese, Federico Cuccu, Gulli Giuseppe, Salvatori Gabriele, Edgardo Fano, Roberto Rossi, Bertagni Stefano e Luciano Cella.

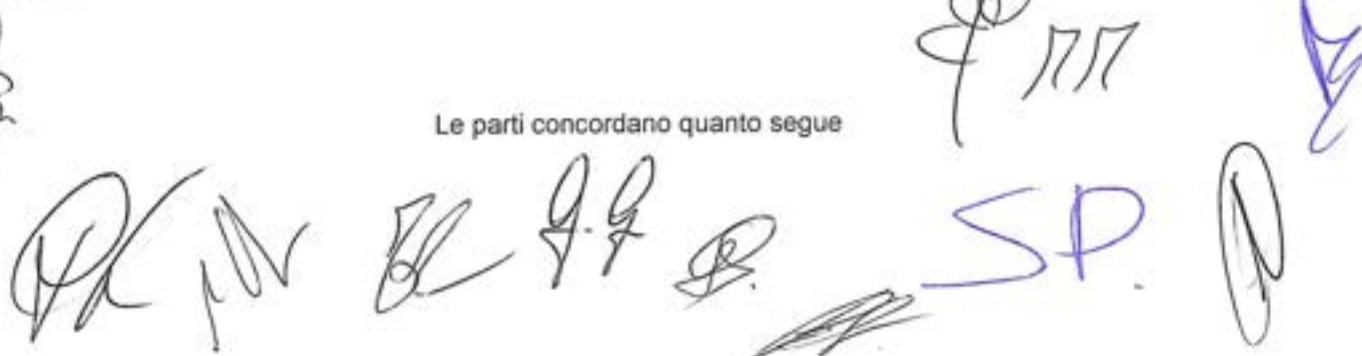
Premesso che

- la totalità delle aziende italiane esercenti servizi di Trasporto Pubblico Locale ha visto contrarre pesantemente i ricavi da tariffazione a causa dell'emergenza Pandemica da Covid-19, peraltro ancora in atto;
- le imprese del settore, in particolar modo quelle che svolgono servizi nelle Città Metropolitane, sono state costrette ad aumentare i servizi offerti alla cittadinanza anche conseguentemente alle disposizioni governative che limitavano l'indice di riempimento dei mezzi;
- il governo è intervenuto destinando risorse a compensazione dei mancati ricavi da tariffazione (DL 34/2020 – DL 104/2020 – DL 137/2020 – DL 41/2021), tali risorse non sono ancora state integralmente erogate alle aziende, includendo solo una parziale copertura relativa all'esercizio 2021 e non prevedono, ad oggi, nessun intervento riferibile all'esercizio 2022;
- a causa della crisi energetica in corso AMT Spa ha subito rilevanti aumenti dei costi di produzione dei servizi offerti alla cittadinanza conseguentemente all'aumento dei fattori di produzione del servizio, primo fra tutti il costo del gasolio e dell'energia elettrica, nonché la crescente inflazione che incide sulle voci di costo.

Considerato che

la Civica amministrazione ha l'obiettivo di sviluppare ed accrescere l'utilizzo da parte della cittadinanza delle varie modalità di trasporto collettivo a Genova, coerentemente con le indicazioni del Ministero delle Infrastrutture e Mobilità Sostenibili, sperimentando, ove possibile, ulteriori e diverse modalità di finanziamento dei servizi offerti, possibilità peraltro condivisa dalle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del presente verbale

Le parti concordano quanto segue



The block contains several handwritten signatures in black and blue ink, corresponding to the representatives mentioned in the text above. The signatures are arranged in a line across the bottom of the page.

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;

Il Comune di Genova si impegna a reperire, coinvolgendo anche lo Stato, la Regione e la Città Metropolitana, nonché a mettere a disposizione di AMT Spa, le risorse necessarie a garantire adeguati livelli di servizio, riconoscendo l'incremento dei costi dei fattori di produzione, conseguenti anche alle attuali dinamiche inflattive, quanto sopra nel rispetto degli equilibri di bilancio e previa individuazione delle risorse necessarie;

Nel caso l'incremento dei costi di produzione del servizio evidenziasse caratteristiche di strutturalità le parti si impegnano a promuovere anche azioni nei confronti di Stato, Regione e Città Metropolitana idonee a porre in essere uno specifico intervento di adeguamento dei Contratti di Servizio.

Le parti si incontreranno periodicamente per verificare lo stato di attuazione del presente accordo.

Il Comune di Genova





Filt-Cgil 

Fit-Cisl 

Ultrasporti 

Faisa-Cisal 

ALLEGATO 1 Sentiero neo-assunti AMT servizio urbano

contratto integrativo aziendale 2022

	OP ESERC P1 140 1° anno	OP ESERC P1 140 2° anno	OP ESERC P1 140 3° anno	OP ESERC P1 140 4° anno	OP ESERC P1 140 5° anno	OP ESERC P1 140 6° anno	OP ESERC P1 140 7° anno	OP ESERC P1 140 a regime
gg/mese	21,33	21,42	21,42	21,42	21,08	21,08	20	20
riposi	65	65	65	65	65	65	82	82
congedi	29	29	29	29	29	29	29	29

RETRIB. TAB.	RETRIB. TAB.	RETRIB. TAB.	RETRIB. TAB.	RETRIB. TAB.	RETRIB. TAB.	RETRIB. TAB.	RETRIB. TAB.	RETRIB. TAB.
A. P. A.					A. P. A.	A. P. A.	A. P. A.	A. P. A.
CONTINGENZA	CONTINGENZA	CONTINGENZA	CONTINGENZA	CONTINGENZA	CONTINGENZA	CONTINGENZA	CONTINGENZA	CONTINGENZA
T.D.R.	T.D.R.	T.D.R.	T.D.R.	T.D.R.	T.D.R.	T.D.R.	T.D.R.	T.D.R.
PROD. MENS	MENSA	MENSA	MENSA	MENSA	PROD. MENS	PROD. MENS	PROD. MENS	PROD. MENS
MENSA	MENSA	MENSA	MENSA	MENSA	MENSA	MENSA	MENSA	MENSA
Ind. B.A.								
ASS PEREQUATIVO 18 € NAZ					ASS PEREQUATIVO 18 € NAZ	ASS PEREQUATIVO 18 € NAZ	ASS PEREQUATIVO 18 € NAZ	ASS PEREQUATIVO 18 € NAZ
Prod. gg.					Prod. gg. 50%	Prod. gg. 75%	Prod. gg. 100%	Prod. gg.
Premio gg.					Premio gg.	Premio gg.	Premio gg.	Premio gg.
Turni Avv.	Turni Avv.	Turni Avv.	Turni Avv.	Turni Avv.	Turni Avv.	Turni Avv.	Turni Avv.	Turni Avv.
Domenica Lav.	Domenica Lav.	Domenica Lav.	Domenica Lav.	Domenica Lav.	Domenica Lav.	Domenica Lav.	Domenica Lav.	Domenica Lav.
Integrativo 2008 ulteriori 600 € (spalmati su 12 mesi)	Integrativo 2008 ulteriori 600 € (spalmati su 12 mesi)	Integrativo 2008 ulteriori 600 € (spalmati su 12 mesi)	Integrativo 2008 ulteriori 600 € (spalmati su 12 mesi)	Integrativo 2008 ulteriori 600 € (spalmati su 12 mesi)	Integrativo 2008 ulteriori 600 € (spalmati su 12 mesi)	Integrativo 2008 ulteriori 600 € (spalmati su 12 mesi)	Integrativo 2008 ulteriori 600 € (spalmati su 12 mesi)	Integrativo 2008 ulteriori 600 € (spalmati su 12 mesi)
Premio di Risultato sulla presenza	Premio di Risultato sulla presenza	Premio di Risultato sulla presenza	Premio di Risultato sulla presenza	Premio di Risultato sulla presenza	Premio di Risultato sulla presenza	Premio di Risultato sulla presenza	Premio di Risultato sulla presenza	Premio di Risultato sulla presenza
13*	13*	13*	13*	13*	13*	13*	13*	13*
14*	14*	14*	14*	14*	14*	14*	14*	14*
Premio Prod. Annuo	Premio Prod. Annuo	Premio Prod. Annuo	Premio Prod. Annuo	Premio Prod. Annuo	Premio Prod. Annuo	Premio Prod. Annuo	Premio Prod. Annuo	Premio Prod. Annuo
IDE	IDE	IDE	IDE	IDE	IDE	IDE	IDE	IDE
Integrativo 2008 € 600x tutti	Integrativo 2008 € 600x tutti	Integrativo 2008 € 600x tutti	Integrativo 2008 € 600x tutti	Integrativo 2008 € 600x tutti	Integrativo 2008 € 600x tutti	Integrativo 2008 € 600x tutti	Integrativo 2008 € 600x tutti	Integrativo 2008 € 600x tutti







ALLEGATO 2 Sentiero neo-assunti AMT servizio provinciale

nuovo sentiero progressione riposi/congedi
contratto integrativo aziendale 2022

1° ANNO 60 R+3 C	2° ANNO 60 R+3 C	3° ANNO 60 R+3 C	4° ANNO 60 R+3 C	5° ANNO 62 R+3 C	6° ANNO 62 R+7 C	7° ANNO 62 R+10 C
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	----------------------





Allegato 5 Schema reperibilità trasporto provinciale
 contratto integrativo aziendale 2022

INDENNITA' DI REPERIBILITA' FASCIA "A" (sino a 12 ore)		INDENNITA' DI REPERIBILITA' FASCIA "B" (da 12 a 24 ore)				
parametro	importo indennità reperibilità feriale	importo indennità solo festiva	parametro	importo indennità reperibilità feriale	importo indennità RC	importo indennità Riposo
250	22,15 €	26,58 €	250	44,30 €	45,00 €	65,00 €
230	20,38 €	24,46 €	230	40,76 €	45,00 €	65,00 €
210	18,61 €	22,33 €	210	37,22 €	45,00 €	65,00 €
205	18,16 €	21,80 €	205	36,33 €	45,00 €	65,00 €
193	17,10 €	20,52 €	193	34,20 €	45,00 €	65,00 €
188	16,66 €	19,99 €	188	33,32 €	45,00 €	65,00 €
183	16,22 €	19,46 €	183	32,43 €	45,00 €	65,00 €
180	15,95 €	19,14 €	180	31,90 €	45,00 €	65,00 €
175	15,51 €	18,61 €	175	31,01 €	45,00 €	65,00 €
170	15,06 €	18,08 €	170	30,13 €	45,00 €	65,00 €
160	14,18 €	17,01 €	160	28,35 €	45,00 €	65,00 €
158	14,00 €	16,80 €	158	28,00 €	45,00 €	65,00 €
155	13,73 €	16,48 €	155	27,47 €	45,00 €	65,00 €
140	12,41 €	14,89 €	140	24,81 €	45,00 €	65,00 €
130	11,52 €	13,82 €	130	23,04 €	45,00 €	65,00 €

GR 17.17       

INDENNITA' DI CHIAMATA	
Importo fisso non riparametrato su fascia "A"	€ 6,50
su fascia "B": risposta telefonica	€ 6,50
su fascia "B": intervento sul campo	€ 13,00

Viene riconosciuta 1 volta sola indipendentemente dalle chiamate ricevute durante il turno di reperibilità.

Se il lavoratore chiamato ad intervenire utilizza il mezzo privato per raggiungere il deposito, spetta rimborso chilometrico

ALLEGATO 6.1 Rotazione PV FERROVIA GENOVA CASELLA contratto Integrativo aziendale 2022
Periodo giugno - settembre

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
Rotazione Casella							
001 MAK	3	4	R	1	2	3	4
002 MAK	1	2	3	4	R	1	2
003 MAK I	4	R	1	2	3	4	R
004 MAK L	2	3	4	R	1	2	3
005 MAK M	D	D	D	R	D	D	1
006 MAK N	R	1	2	3	4	R	D
Rotazione Genova							
001 KI A	13	14	R	11	12	13	14
002 KI B	11	12	13	14	R	11	12
003 KI C	14	R	11	12	13	14	R
004 KI D	12	13	14	R	11	12	13
005 KI E	D	D	D	D	R	D	11
006 KI F	R	11	12	13	14	R	D
Rotazioni nuovi assunti							
001 DIS G	D	D	R	D	D	D	D
002 DIS H	D	D	D	D	R	D	D
003 DIS I	D	R	D	D	D	D	R
004 DIS L	D	D	D	R	D	D	D
005 DIS M	D	D	D	R	D	D	D
006 DIS N	R	D	D	D	D	R	D
001 DIS A	D	D	R	D	D	D	D
002 DIS B	D	D	D	D	R	D	D
003 DIS C	D	R	D	D	D	D	R
004 DIS D	D	D	D	R	D	D	D
005 DIS E	D	D	D	D	R	D	D
006 DIS F	R	D	D	D	D	R	D

Handwritten initials/signatures in blue ink.

Handwritten signatures and dates in blue ink:
 [Signature] 27.11 [Signature] 27.11 [Signature]

Handwritten initials/signature at the top left of the page.

ALLEGATO 6.2 Rotazione PV FERROVIA GENOVA CASELLA contratto integrativo aziendale 2022
Periodo ottobre-maggio: primo ciclo

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
Rotazione Casella							
001 MAK	3	4	R	1	2	3	4
002 MAK	1	2	3	4	R	1	2
003 MAK I	4	R	1	2	3	4	R
004 MAK L	2	3	4	R	1	2	3
005 MAK M	D	D	D	R	D	D	1
006 MAK N	R	1	2	3	4	R	R
Rotazione Genova							
001 KT A	13	14	R	11	12	13	14
002 KT B	11	12	13	14	R	11	12
003 KT C	14	R	11	12	13	14	R
004 KT D	12	13	14	R	11	12	13
005 KT E	D	D	D	D	R	R	11
006 KT F	R	11	12	13	14	R	D
Rotazioni nuovi assunti							
001 DIS G	D	D	R	D	D	D	D
002 DIS H	D	D	D	D	R	D	D
003 DIS I	R	R	D	D	D	D	R
004 DIS L	D	D	D	R	D	D	D
005 DIS M	D	D	D	R	D	D	D
006 DIS N	R	D	D	D	D	R	D
001 DIS A	D	D	R	D	D	D	D
002 DIS B	D	D	D	D	R	D	D
003 DIS C	D	R	D	D	D	D	R
004 DIS D	D	D	D	R	D	D	D
005 DIS E	D	D	D	D	R	R	D
006 DIS F	R	D	D	D	D	R	D

Handwritten initials/signature at the top right of the page.

Handwritten initials/signature in the middle right of the page.

Handwritten initials/signature at the bottom right of the page.

[Handwritten signature]

ALLEGATO 6.3 Rotazione PV FERROVIA GENOVA CASELLA contratto integrativo aziendale 2022
Periodo ottobre-maggio: secondo ciclo

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
Rotazione Casella							
001 MAK	3	4	R	1	2	3	4
002 MAK	1	2	3	4	R	1	2
003 MAK I	R	R	1	2	3	4	R
004 MAK L	2	3	4	R	1	2	3
005 MAK M	4	D	D	R	D	D	1
006 MAK N	R	1	2	3	4	R	D
Rotazione Genova							
001 KT A	13	14	R	11	12	13	14
002 KT B	11	12	13	14	R	11	12
003 KT C	14	R	11	12	13	14	R
004 KT D	12	13	14	R	11	12	13
005 KT E	D	D	D	D	R	D	11
006 KT F	R	11	12	13	14	R	R
Rotazioni nuovi assunti							
001 DIS G	D	D	R	D	D	D	D
002 DIS H	D	D	D	D	R	D	D
003 DIS I	D	R	D	D	D	D	R
004 DIS L	D	D	D	R	D	D	D
005 DIS M	D	D	D	R	D	D	D
006 DIS N	R	D	D	D	R	R	D
001 DIS A	D	D	R	D	D	D	D
002 DIS B	D	D	D	D	R	D	D
003 DIS C	D	R	D	D	D	D	R
004 DIS D	D	D	D	R	D	D	D
005 DIS E	D	D	D	D	R	D	D
006 DIS F	R	D	D	D	D	R	R

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ALLEGATO 6.4 Rotazione PV FERROVIA GENOVA CASELLA contratto integrativo aziendale 2022
Periodo ottobre-maggio: terzo ciclo

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
Rotazione Casella							
001 MAK	3	4	R	1	2	3	4
002 MAK	1	2	3	4	R	1	2
003 MAK I	4	R	1	2	3	4	R
004 MAK L	2	3	4	R	1	2	3
005 MAK M	D	D	D	R	4	D	1
006 MAK N	R	1	2	3	R	R	D
Rotazione Genova							
001 KT A	13	14	R	11	12	13	14
002 KT B	11	12	13	14	R	11	12
003 KT C	R	R	11	12	13	14	R
004 KT D	12	13	14	R	11	12	13
005 KT E	14	D	D	D	R	D	11
006 KT F	R	11	12	13	14	R	D
Rotazioni nuovi assunti							
001 DIS G	D	D	R	D	D	D	D
002 DIS H	D	D	D	D	R	D	D
003 DIS I	D	R	D	D	D	D	R
004 DIS L	D	D	D	R	D	D	D
005 DIS M	D	D	D	R	D	D	D
006 DIS N	R	D	D	D	D	R	R
001 DIS A	D	D	R	D	D	D	D
002 DIS B	D	D	D	D	R	D	D
003 DIS C	R	R	D	D	D	D	R
004 DIS D	D	D	D	R	D	D	D
005 DIS E	D	D	D	D	R	D	D
006 DIS F	R	D	D	D	D	R	D

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

99 11.11 M E P A S P

ALLEGATO 8 Accordo individuale smart working

contratto integrativo aziendale 2022

Accordo individuale di lavoro agile

(Artt. 18 e ss., L. n. 81/2017; Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7/12/2021; A.A. 15/06/2022)

In ordine allo svolgimento della modalità di lavoro in smart working

si conviene tra

Azienda Mobilità e Trasporti S.p.A., con sede a Genova, Via L. Montaldo, 2, nella persona di Antonio Serra il quale dichiara di agire in qualità di procuratore speciale della predetta società

e

la/il Sig. c.id., attualmente in servizio presso la funzione

1) Avvio e durata

Il presente accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, in applicazione di quanto previsto dal verbale del 15 giugno 2022, avrà validità a decorrere dal al

2) Luogo di lavoro

Nelle giornate di smart working la Sua prestazione potrà essere svolta in qualunque luogo che risponda a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e sia funzionale al diligente adempimento della prestazione e al perseguimento del risultato, tenendo conto delle mansioni svolte e secondo ragionevolezza. In particolare il luogo di lavoro dovrà essere idoneo all'utilizzo di supporti informatici, non dovrà mettere a rischio l'incolumità psichica e fisica del lavoratore, non dovrà mettere a rischio la riservatezza delle informazioni e dei dati.

Qualora il luogo di lavoro sia differente dalla Sua residenza/domicilio è tenuto a comunicarlo con almeno 24 ore di anticipo al Suo responsabile ed entro il venerdì per il lunedì successivo.

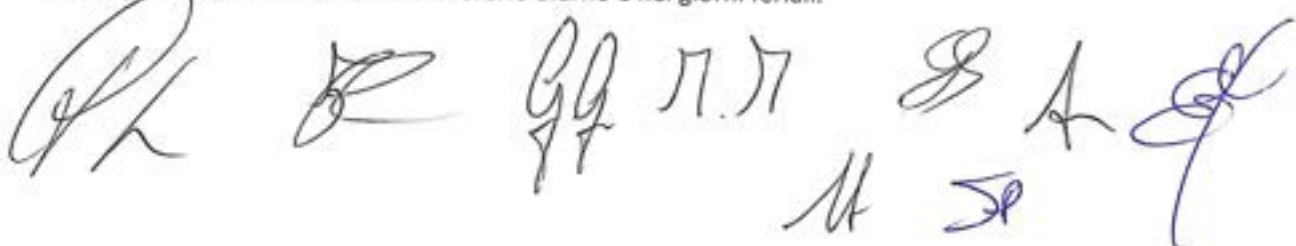
3) Orario di lavoro e modalità della prestazione

Durante lo SW Lei sarà libero di organizzare i tempi e i modi di lavoro concordati e definiti con il proprio responsabile, ferma restando l'attuale articolazione degli orari di lavoro vigente in azienda per la funzione di appartenenza. In particolare la prestazione giornaliera sarà di 7 ore e 48 minuti per 39 ore settimanali, da effettuarsi in un arco temporale dalle ore 8 alle ore 18.


Potrà prestare la Sua attività lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di 8 giornate al mese (indicativamente 2 a settimana) non recuperabili, che saranno pianificate dal responsabile sulla base delle esigenze produttive e di servizio nell'arco della settimana. L'azienda può richiamare il lavoratore in SW in qualsiasi momento, con preavviso di almeno 24 ore, per imprevise necessità di servizio.

In caso di prestazione inferiore ha diritto di usufruire di tutti gli strumenti/regole/prassi per giustificare le differenti tipologie di assenza, nel contempo ha il dovere di informare preventivamente e secondo le regole in atto il suo superiore.

Lo SW può essere effettuato solo in orario diurno e nei giorni feriali.




Durante lo SW non è prevista alcuna prestazione eccedente il normale orario di lavoro, fatta eccezione per esigenze aziendali di carattere eccezionale autorizzate e richieste dal superiore.

 Il lavoratore è tenuto ad essere contattabile dall'azienda nella fascia oraria dalle 8 alle 18 senza che questo costituisca in alcun caso un regime di reperibilità/disponibilità, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Durante la prestazione in smart working, in caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo malfunzionamento impianti, mancata ricezione dei dati necessari, carenza di connessione, ecc) il/la dipendente deve segnalare al proprio Responsabile diretto, con la massima tempestività e con ogni strumento idoneo, la situazione venutasi a determinare. L'azienda in tali situazioni si riserva, ove possibile, la facoltà di richiamare in sede il/la dipendente, anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata.

Trattandosi di una giornata lavorativa ordinaria, AMT erogherà tutte le competenze economiche previste per la normale giornata in presenza.

4) Strumenti di lavoro

 Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, il lavoratore utilizza strumenti tecnologici ed informatici di sua proprietà, idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

Il lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse del datore di lavoro, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manometterli e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

5) Potere di controllo e disciplinare

Nello svolgimento dello SW trovano applicazione tutte le norme di legge e di contratto oggi in vigore in AMT.


6) Salute e sicurezza sul lavoro

Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

7) Riservatezza e Privacy

 Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE n. 2016/679.

Conseguentemente dovrà adottare ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza, in relazione alla particolare modalità di svolgimento della prestazione.

Inoltre, nella qualità di incaricato del trattamento dei dati personali, anche presso il luogo di prestazione fuori sede, il lavoratore dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza necessarie. In particolare:

- deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede;
- deve procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso l'abituale sede di lavoro;
- qualora, eccezionalmente, al termine del lavoro risulti necessario trattenere, presso il domicilio, materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.

8) Recesso

L'Azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo individuale con un preavviso di 10 giorni di calendario nei seguenti casi:

- assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è previsto lo smart working;
- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato la lavoratrice/il lavoratore a fare richiesta di smart working;
- venir meno delle ragioni organizzative e/o di servizio che hanno determinato la concessione dello smart working da parte aziendale;
- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte della lavoratrice/del lavoratore o dell'Azienda.

9) Ferie

Il lavoratore si impegna a predisporre il programma di ferie annuale entro il mese di febbraio di ogni anno. Il programma, che va consegnato e concordato con il superiore gerarchico entro la suddetta data, comprende la fruizione del monte ferie annuo spettante al singolo.

Letto approvato e sottoscritto.

Luogo e data,

Il lavoratore

Il datore di lavoro

.....


.....


.....


.....
