



Ordine del Giorno del ~~20/02/2009~~

11/3/2009

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 03

Deliberazione n°

9

del

11/3/2009

OGGETTO DELLA PROPOSTA

Presa atto del verbale di incontro Azienda-OO.SS. del 10/02/2009 e del relativo Accordo sul Premio di Risultato 2008/2011 sottoscritto in pari data.

Il Direttore Generale, d'intesa con il Direttore Amministrativo ed il Responsabile dell'Area Personale e Retribuzioni, riferisce e propone quanto segue:

Nel corso di questi ultimi mesi con tutte le OO.SS. si sono susseguiti numerosi incontri volti a raggiungere una intesa che consentisse l'erogazione, a favore di tutto il personale dell'AMAT S.p.A., di un Premio di Risultato, così come previsto dalla vigente normativa contrattuale.

Il lungo confronto si è svolto, in ordine di tempo, nelle sedute del 9, 17, 24 e 30 ottobre 2009, 13 e 21 novembre 2009 e 5 dicembre 2009.

Nella seduta del 23/12/2008 il Consiglio d'Amministrazione, nel prendere atto delle richieste di modifiche apportate dalle OO.SS. congiuntamente con propria nota del 18/12/2008, allegata in copia, rispetto alla formulazione dei vari progetti originariamente elaborati dall'Azienda, ha approvato la bozza finale dell'ipotesi del Premio di risultato riferito al quadriennio 2008/2001, previa verifica della compatibilità sia dell'ipotesi di accordo con la contrattazione nazionale di riferimento sia delle risorse aziendali disponibili.

La predetta ipotesi è stata consegnata alle OO.SS. in occasione dell'incontro tenutosi il pomeriggio dello stesso 23 dicembre u.s.; successivamente, nella successiva riunione del 30/12/2008, relativamente ai progetti formulati, tutte le OO.SS., in maniera congiunta, hanno proposto alcune modifiche all'ipotesi già mediata del Premio di Risultato deliberato dal CdA nella seduta del 23/12/2008 (così come rileva ai punti 1- 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 8 e 9 dell'allegato verbale di riunione del 30/12/u.s., che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto), con una lievitazione sensibile del costo annuo del premio in questione non solo per l'annualità 2008, ormai chiusa, ma anche per ciascuna delle successive annualità interessate dal premio.

Nella precitata seduta del 30/12/2008 le OO.SS. hanno formulato altresì, pur se in maniera diversificata, le richieste relative alla quantificazione dell'una tantum che l'Azienda avrebbe dovuto riconoscere al personale dipendente per il quadriennio 2004/2007 (vedi punto 7 del verbale di riunione del 30/12/2008), anche in tal caso, tuttavia, facendo lievitare i costi rispetto alla proposta originariamente formulata dall'Azienda.

A tal riguardo, con nota del 5 gennaio 2008, prot. az. n° 83/P, il Presidente ha informato l'Amministrazione Comunale dello stato della contrattazione e delle nuove proposte di modifiche

avanzate dalle stesse OO.SS. nella riunione del 30/12/2008, sensibilizzando l'Amministrazione stessa ad un intervento di mediazione tra le parti al fine di giungere, in tempi brevi, alla stipula di un accordo definitivo che ricongiungesse le contrapposte posizioni di Azienda ed OO.SS., addivenendo alla definizione di un accordo in materia di premio di risultato condiviso da tutte le rappresentanze sindacali aziendali.

Pertanto, giusta convocazione datata 03/02/2009 a firma dell'Assessore alle Società Partecipate, Avv. Davide Nistri, il 10 febbraio scorso si è tenuta, presso la sede comunale di Palazzo di Città, la riunione conclusiva nella quale il Comune di Taranto, l'AMAT e le 5 sigle sindacali CISL, UIL FAISA-CISAL, UGL e SINAI hanno proceduto alla sottoscrizione dell'accordo definitivo.

Come rileva dal relativo verbale di riunione, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, l'Assessore alle Società partecipate, sensibilizzato sulla materia, ha manifestato a tutti i presenti la consapevolezza dell'Ente proprietario di riconoscere al personale AMAT un equo trattamento aziendale, pur rappresentando, tuttavia, l'esigenza di verificarne preliminarmente la compatibilità con le esigenze di bilancio dell'Amministrazione Comunale.

Nel corso dell'incontro in questione, dopo un acceso dibattito sulle varie questioni, e grazie anche alla mediazione fattiva proposta dall'Assessore Nistri, l'Azienda e tutte le OO.SS. presenti, ad eccezione della FILT-CGIL, hanno chiuso positivamente il confronto e le trattative sul Premio di Risultato 2008/2011. La FIT-CGIL, in particolare, pur riconoscendo la positiva mediazione esercitata dall'Amministrazione Comunale per quanto riguarda la quantificazione dell'una tantum riferita alle annualità pregresse, tuttavia, non ha siglato l'accordo per l'avvio dei progetti a regime non condividendone i contenuti.

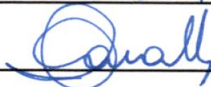
In tale incontro conclusivo Azienda ed OO.SS. hanno concordato che l'erogazione a favore del personale dipendente, sia dell'una tantum prevista a copertura delle annualità 2004/2007 che delle somme dovute a regime, già a partire dall'annualità 2008, potrà avvenire con le retribuzioni del prossimo mese di aprile 2009, una volta effettuate, tuttavia, le opportune verifiche da parte dell'Amministrazione Comunale tese ad accertare l'effettiva sostenibilità economica dell'Accordo rispetto alle risorse finanziarie della stessa Amministrazione.

Tanto premesso, si propone di prendere atto del verbale di riunione del 10/02/2008 e del relativo accordo raggiunto tra Azienda ed OO.SS. in materia di Premio di Risultato 2008/2011.

IL RESPONSABILE AREA PERSONALE



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO



IL DIRETTORE GENERALE



IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- visto il rapporto istruttorio;
- visti lo Statuto Sociale ed il Codice Civile;

a voti.....

DELIBERA

- 1) di prendere atto del verbale di riunione del 10/02/2008 e del relativo accordo raggiunto tra Azienda ed OO.SS. in materia di Premio di Risultato 2008/2011;
- 2) di prevedere che l'erogazione a favore del personale dipendente, sia dell'una tantum prevista a copertura delle annualità 2004/2007, che delle somme dovute a regime, già a partire dall'annualità 2008, potrà avvenire con le retribuzioni del prossimo mese di aprile 2009, a condizione che l'Amministrazione Comunale, effettuate le opportune verifiche per accertare l'effettiva sostenibilità economica dell'Accordo rispetto alle proprie risorse finanziarie, sciolga la relativa riserva;
- 3) di dare mandato agli uffici aziendali di procedere alla stesura del testo definitivo dell'Accordo in questione, coordinato con le modifiche apportate nell'incontro definitivo del 10/02/2009, per procedere alla successiva sottoscrizione con le OO.SS. firmatarie, subordinandone l'efficacia allo scioglimento della riserva da parte dell'Amministrazione Comunale.

N° 09 del Registro

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

n° 09 del 11.03.2009

O G G E T T O

PRESA D'ATTO DELL'ACCORDO AZIENDA - OO.SS. DEL 10/02/2009 IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO 2008/2011.

L'anno duemilanove, il giorno 11 (undici) del mese di Marzo, alle ore 16.30, in Taranto e nella sede della Società, si è riunito in seduta ordinaria, previo avviso di convocazione, il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori:

- | | | |
|------------------|---------------------|-----------------|
| 1) Ing. Giuseppe | CASATELLO | Presidente |
| 2) Dott. Vito | SANTORO | Vice Presidente |
| 3) Ing. Giovanni | MATICHECCHIA | Componente |

Svolge le funzioni di Segretario del Consiglio il Dott. Pietro Carallo.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara valida e aperta la seduta.

Il Direttore Generale, d'intesa con il Direttore Amministrativo ed il Responsabile dell'Area Personale e Retribuzioni, riferisce e propone quanto segue:

- ▶ Nel corso di questi ultimi mesi con tutte le OO.SS. si sono susseguiti numerosi incontri volti a raggiungere una intesa che consentisse l'erogazione, a favore di tutto il personale dell'AMAT S.p.A., di un Premio di Risultato, così come previsto dalla vigente normativa contrattuale.
- ▶ Il lungo confronto si è svolto, in ordine di tempo, nelle sedute del 9, 17, 24 e 30 ottobre 2009, 13 e 21 novembre 2009 e 5 dicembre 2009.
- ▶ Nella seduta del 23/12/2008 il Consiglio d'Amministrazione, nel prendere atto delle richieste di modifiche apportate dalle OO.SS. congiuntamente con propria nota del 18/12/2008, allegata in copia, rispetto alla formulazione dei vari progetti originariamente elaborati dall'Azienda, ha approvato la bozza finale dell'ipotesi del Premio di risultato riferito al quadriennio 2008/2001, previa verifica della compatibilità sia dell'ipotesi di accordo con la contrattazione nazionale di riferimento sia delle risorse aziendali disponibili.
- ▶ La predetta ipotesi è stata consegnata alle OO.SS. in occasione dell'incontro tenutosi il pomeriggio dello stesso 23 dicembre u.s.; successivamente, in occasione dell'incontro del 30/12/2008, relativamente ai progetti formulati tutte le OO.SS. in maniera congiunta hanno proposto alcune modifiche all'ipotesi già mediata del Premio di Risultato deliberato dal CdA nella seduta del 23/12/2008, così come rileva ai punti 1- 2 -3 -4 - 5 - 6 -8 e 9 dell'allegato verbale di riunione del 30/12/u.s., che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, con una lievitazione tuttavia del costo annuo del premio in questione non solo per l'annualità 2008, ormai chiusa, ma anche per ciascuna delle successive annualità interessate dal premio.
- ▶ Nella precitata seduta del 30/12/2008 le OO.SS. hanno formulato altresì, pur se in maniera diversificata, le richieste relative alla quantificazione delle somme forfetaria una tantum che l'Azienda avrebbe dovuto riconoscere al personale dipendente per il quadriennio 2004/2007 (vedi punto 7 del verbale di riunione del 30/12/2008), anche in tal caso, tuttavia, facendo lievitare i costi rispetto alla proposta originariamente formulata dall'Azienda.
- ▶ A tal riguardo, con nota del 5 gennaio 2008, prot. az. n° 83/P, il Presidente di questo Consiglio d'Amministrazione ha informato l'Amministrazione Comunale dello stato della contrattazione e delle nuove modifiche avanzate dalle stesse OO.SS. nella riunione del 30/12/2008, sensibilizzando l'Amministrazione stessa ad un intervento di mediazione tra le parti al fine di giungere, in tempi brevi, alla stipula di un accordo definito e superare, così, le contrapposte posizioni tra Azienda ed OO.SS. per addivenire, altresì, alla definizione di un accordo in materia di premio di risultato condiviso da tutte le rappresentanze sindacali aziendali.
- ▶ Pertanto, giusta convocazione datata 03/02/2009 a firma dell'Assessore alle Società Partecipate, *Avvocato Davide Nistri*, il 10 febbraio scorso si è tenuta, presso la sede comunale di Palazzo di Città, la riunione conclusiva nella quale il Comune di Taranto, l'AMAT e le 5 sigle sindacali CISL, UIL, FAISA/CISAL, UGL e SINAI hanno proceduto alla sottoscrizione dell'accordo definitivo.
- ▶ Come si rileva dal verbale di riunione del 10/02/u.s., allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, l'Assessore alle Partecipate, sensibilizzato sulla materia, ha manifestato a tutti i presenti la consapevolezza dell'Ente proprietario di dover riconoscere al personale AMAT un equo trattamento aziendale, pur rappresentando tuttavia l'esigenza di verificarne preliminarmente la compatibilità con le esigenze di bilancio dell'Amministrazione comunale.

- ▶ Nel corso dell'incontro in questione, dopo acceso dibattito sulle varie questioni, e grazie anche alla mediazione fattiva proposta dall'Assessore Nistri, l'Azienda e tutte le OO.SS. presenti, ad eccezione della FILT-CGIL, hanno chiuso positivamente il confronto e le trattative sul Premio di Risultato 2008/2011. La FIT- CGIL, in particolare, pur riconoscendo la positiva mediazione esercitata dall'Amministrazione Comunale per quanto riguarda la quantificazione dell'una tantum riferita alle annualità pregresse, tuttavia non ha siglato l'accordo per l'avvio dei progetti a regime non condividendone i contenuti.
- ▶ In tale incontro conclusivo Azienda ed OO.SS. hanno concordato che l'erogazione a favore del personale dipendente, sia dell'una tantum prevista a copertura delle annualità 2004/2007 che delle somme dovute a regime già a partire dall'annualità 2008, potrà avvenire con le retribuzioni del prossimo mese di aprile 2009, una volta effettuate, tuttavia, le opportune verifiche da parte dell'Amministrazione Comunale che dovrà accertare l'effettiva sostenibilità economica dell'Accordo rispetto alle risorse finanziarie della stessa Amministrazione.
- ▶ Tanto premesso, si propone di prendere atto del verbale di riunione del 10/02/2008 e dell'accordo raggiunto tra Azienda ed OO.SS. in materia di Premio di Risultato 2008/2011

FIRMATO: IL RESPONSABILE AREA PERSONALE - Dott.ssa Maria Fabiola Menenti

FIRMATO: IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO - Dott. Pietro Carallo

FIRMATO: IL DIRETTORE GENERALE - Ing. Giovanni Matichecchia

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- visto il rapporto istruttorio;
 - visti lo Statuto Sociale ed il Codice Civile;
- a voti unanimi, resi nelle forme di legge,*

D E L I B E R A

- 1) Di prendere atto del verbale di riunione del 10/02/2008 e del relativo accordo raggiunto tra Azienda ed OO.SS. in materia di Premio di Risultato 2008/2011.
- 2) Di prevedere che l'erogazione a favore del personale dipendente, sia dell'una tantum prevista a copertura delle annualità 2004/2007 che delle somme dovute a regime già a partire dall'annualità 2008, potrà avvenire con le retribuzioni del prossimo mese di aprile 2009, a condizione che l'Amministrazione Comunale, previa le opportune verifiche per accertare l'effettiva sostenibilità economica dell'Accordo rispetto alle proprie risorse finanziarie, sciogla la relativa riserva.
- 3) Di dare mandato agli uffici aziendali di procedere alla stesura del testo definitivo dell'Accordo in questione, coordinato con le modifiche apportate nell'incontro definitivo del 10/02/2009, per procedere, dopo lo scioglimento della riserva da parte dell'Amministrazione Comunale, alla successiva sottoscrizione con le OO.SS. firmatarie, subordinandone l'efficacia allo scioglimento della riserva da parte dell'Amministrazione Comunale.

l.c.s.

firmato:

IL SEGRETARIO
Dott. Pietro Carallo

firmato:

IL PRESIDENTE
Ing. Giuseppe Casatello



**Ipotesi di accordo per la
sottoscrizione del Contratto
integrativo aziendale
fondato sull'istituto
del Premio di Risultato**

(ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997)

per gli anni 2008-2011

TESTO AZIENDA	TESTO OO.SS.	PROPOSTA DEFINITIVA
Le parti: - Premesso che l'art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997 ha previsto che , al fine di migliorare i risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, possano essere aziendaliamente raggiunti accordi di secondo livello, ai sensi del protocollo del 23/07/1993, con i quali definire un premio di risultato; - Che l'istituto del Premio di risultato è volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda; - Che, allo scopo di acquisire elementi di comune conoscenza per la definizione degli obiettivi e dei programmi predetti, nonché del premio di risultato le parti, a livello aziendale, valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto dell'andamento e delle pro-	Le parti: - Premesso che l'art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997 ha previsto che, al fine di migliorare i risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, possano essere aziendaliamente raggiunti accordi di secondo livello, ai sensi del protocollo del 23/07/1993, con i quali definire un premio di risultato; - Che l'istituto del Premio di risultato è volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda; - Che, allo scopo di acquisire elementi di comune conoscenza per la definizione degli obiettivi e dei programmi predetti, nonché del premio di risultato le parti, a livello aziendale, valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto dell'andamento e delle pro-	Le parti: - Premesso che l'art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997 ha previsto che, al fine di migliorare i risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, possano essere aziendaliamente raggiunti accordi di secondo livello, ai sensi del protocollo del 23/07/1993, con i quali definire un premio di risultato; - Che l'istituto del Premio di risultato è volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda; - Che, allo scopo di acquisire elementi di comune conoscenza per la definizione degli obiettivi e dei programmi predetti, nonché del premio di risultato le parti, a livello aziendale, valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto dell'andamento e delle pro-

spettive di competitività e delle condizioni essenziali di redditività; - Che al conseguimento dei predetti risultati è collegato il premio di risultato definito in sede di contrattazione aziendale quadriennale, nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali; - Considerato che gli accordi aziendali, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997, devono individuare: a) i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato; b) le condizioni per l'attribuzione del premio di risultato ed i relativi criteri di quantificazione; c) i parametri e i criteri di misurazione della performance generale o delle performances specifiche sulle quali può essere articolato il sistema di corrispondenza del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti, ecc.); d) l'eventuale modalità di valutazione delle pre-	spettive di competitività e delle condizioni essenziali di redditività; - Che al conseguimento dei predetti risultati è collegato il premio di risultato definito in sede di contrattazione aziendale quadriennale, nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali; - Considerato che gli accordi aziendali, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997, devono individuare: a) i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato; b) le condizioni per l'attribuzione del premio di risultato ed i relativi criteri di quantificazione; c) i parametri e i criteri di misurazione della performance generale o delle performances specifiche sulle quali può essere articolato il sistema di corrispondenza del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti, ecc.); d) l'eventuale modalità di valutazione delle pre-	spettive di competitività e delle condizioni essenziali di redditività; - Che al conseguimento dei predetti risultati è collegato il premio di risultato definito in sede di contrattazione aziendale quadriennale, nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali; - Considerato che gli accordi aziendali, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997, devono individuare: a) i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato; b) le condizioni per l'attribuzione del premio di risultato ed i relativi criteri di quantificazione; c) i parametri e i criteri di misurazione della performance generale o delle performances specifiche sulle quali può essere articolato il sistema di corrispondenza del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti, ecc.); d) l'eventuale modalità di valutazione delle pre-
--	--	--

stazioni individuali; e) i criteri di rimodulazione del premio per l'ipotesi di ottenimento solo parziale dei risultati previsti; f) i criteri di ripartizione del premio di risultato; - Considerato che il premio di risultato, per sua natura incerto, dovrà avere caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati; - Che il premio, inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali, costituisce l'elemento portante del sistema retributivo aziendale, per cui nel premio di risultato è possibile far confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendali esistenti allo stesso o analogo titolo, nei modi e nelle forme che in sede aziendale verranno precisate (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.); - che l'istituto del premio di risultato sostituisce, nella	stazioni individuali; e) i criteri di rimodulazione del premio per l'ipotesi di ottenimento solo parziale dei risultati previsti; f) i criteri di ripartizione del premio di risultato; - Considerato che il premio di risultato, per sua natura incerto, dovrà avere caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati; - Che il premio, inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali, costituisce l'elemento portante del sistema retributivo aziendale, per cui nel premio di risultato è possibile far confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendali esistenti allo stesso o analogo titolo, nei modi e nelle forme che in sede aziendale verranno precisate (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.); - che l'istituto del premio di risultato sostituisce, nella	stazioni individuali; e) i criteri di rimodulazione del premio per l'ipotesi di ottenimento solo parziale dei risultati previsti; f) i criteri di ripartizione del premio di risultato; - Considerato che il premio di risultato, per sua natura incerto, dovrà avere caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati; - Che il premio, inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali, costituisce l'elemento portante del sistema retributivo aziendale, per cui nel premio di risultato è possibile far confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendali esistenti allo stesso o analogo titolo, nei modi e nelle forme che in sede aziendale verranno precisate (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.); - che l'istituto del premio di risultato sostituisce, nella
--	--	--

contrattazione aziendale, il preesistente recupero di produttività che risaliva al CCNL 1982-84 ed è oggi l'unico strumento utilizzabile dalla contrattazione decentrata. - Considerato preliminarmente che l'apertura al mercato del settore dei servizi pubblici di trasporto locale determina un'esigenza condivisa di ridurre il costo medio aziendale del lavoro e, conseguentemente, il costo totale; - Atteso che tale esigenza è stata condivisa già dalle sede nazionale di contrattazione che, attraverso il CCNL 27/11/2000, ha fornito alle aziende aderenti all'ASSTRA gli strumenti necessari; - Rilevato che in sede aziendale si ritiene valida l'utilizzazione delle seguenti possibilità contrattuali: 1) Svolgimento dell'attività di manovra dei bus all'interno del deposito da parte del conducente; 2) Misure tese a migliorare la qualità del servizio percepita dall'utenza;	contrattazione aziendale, il preesistente recupero di produttività che risaliva al CCNL 1982-84 ed è oggi l'unico strumento utilizzabile dalla contrattazione decentrata. - Considerato preliminarmente che l'apertura al mercato del settore dei servizi pubblici di trasporto locale determina un'esigenza condivisa di ridurre il costo medio aziendale del lavoro e, conseguentemente, il costo totale; - Atteso che tale esigenza è stata condivisa già dalle sede nazionale di contrattazione che, attraverso il CCNL 27/11/2000, ha fornito alle aziende aderenti all'ASSTRA gli strumenti necessari; - Rilevato che in sede aziendale si ritiene valida l'utilizzazione delle seguenti possibilità contrattuali: 1) Svolgimento dell'attività di manovra dei bus all'interno del deposito da parte del conducente; 2) Misure tese a migliorare la qualità del servizio percepita dall'utenza;	contrattazione aziendale, il preesistente recupero di produttività che risaliva al CCNL 1982-84 ed è oggi l'unico strumento utilizzabile dalla contrattazione decentrata. - Considerato preliminarmente che l'apertura al mercato del settore dei servizi pubblici di trasporto locale determina un'esigenza condivisa di ridurre il costo medio aziendale del lavoro e, conseguentemente, il costo totale; - Atteso che tale esigenza è stata condivisa già dalle sede nazionale di contrattazione che, attraverso il CCNL 27/11/2000, ha fornito alle aziende aderenti all'ASSTRA gli strumenti necessari; - Rilevato che in sede aziendale si ritiene valida l'utilizzazione delle seguenti possibilità contrattuali: 1) Svolgimento dell'attività di manovra dei bus all'interno del deposito da parte del conducente; 2) Misure tese a migliorare la qualità del servizio percepita dall'utenza;
--	--	--

3) Rivisitazione dell'Accordo per la vendita dei biglietti a bordo degli autobus da parte dei conducenti; 4) Misure tese a migliorare la qualità e la redditività del servizio "Sosta tariffata"; 5) Misure tese a migliorare l'affidabilità ed il livello qualitativo della manutenzione degli automezzi; 6) Misure finalizzate alla razionalizzazione dell'attività degli uffici amministrativi; 7) Ulteriori misure finalizzate alla regolarità dell'esercizio. 8) Rivisitazione accordi in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro calcolata sulla media di 17 settimane ed estensione dell'istituto e connessa istituzione della banca ore per tutto il personale;	3) Rivisitazione dell'Accordo per la vendita dei biglietti a bordo degli autobus da parte dei conducenti; 4) Misure tese a migliorare la qualità e la redditività del servizio "Sosta tariffata"; 5) Misure tese a migliorare l'affidabilità ed il livello qualitativo della manutenzione degli automezzi; 6) Misure finalizzate alla razionalizzazione dell'attività degli uffici amministrativi; 7) Ulteriori misure finalizzate alla regolarità dell'esercizio. 8) Rivisitazione accordi in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro calcolata sulla media di 17 settimane ed estensione dell'istituto e connessa istituzione della banca ore per tutto il personale;	3) Rivisitazione dell'Accordo per la vendita dei biglietti a bordo degli autobus da parte dei conducenti; 4) Misure tese a migliorare la qualità e la redditività del servizio "Sosta tariffata"; 5) Misure tese a migliorare l'affidabilità ed il livello qualitativo della manutenzione degli automezzi; 6) Misure finalizzate alla razionalizzazione dell'attività degli uffici amministrativi; 7) Ulteriori misure finalizzate alla regolarità dell'esercizio. 8) Rivisitazione accordi in materia di: a] durata settimanale dell'orario di lavoro calcolata sulla media di 17 settimane; b] estensione dell'istituto e connessa istituzione della banca ore per tutto il personale; c] collocazione del personale divenuto idoneo alle proprie mansioni; d] attribuzione di indennità sostitutiva dell'assegnazione del
---	--	--

9) Erogazione di somme a definizione del premio di risultato per gli anni 2004 e seguenti.	9) Erogazione di somme a definizione del premio di risultato per gli anni 2004 e seguenti.	vestiario uniforme per il triennio 2006-2008; e) 9) Erogazione di somme a definizione del premio di risultato per gli anni 2004 e seguenti.
---	---	--

e) Rivisitazione accordo verificata -

1. SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DI MANOVRA DEGLI AUTOBUS ALL'INTERNO DEL DEPOSITO DA PARTE DEL CONDUCENTE

1.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare il rapporto tra ore di guida in linea degli operatori di esercizio e le ore remunerate ai medesimi lavoratori. Tale misura, già proposta nel passato, ma mai entrata effettivamente in vigore, consentirebbe di recuperare alle mansioni di guida in linea una parte delle 16 unità previste dal Piano industriale 2008-2009 per tale mansione. Per la verifica del numero di unità che si potrebbero recuperare alla guida in linea occorrerà quantificare il contingente minimo di personale che dovrà essere adibito a tale servizio per fronteggiare le punte di congestione nell'attività di rimessaggio (uscita mattutina e rientro serale), per le mansioni di rifornimento carburante, rabbocco olio, rabbocco urea, nonché le necessità di personale da adibire al soccorso in linea delle avarie non appartenente all'Area Manutenzioni.	1.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare il rapporto tra ore di guida in linea degli operatori di esercizio e le ore remunerate ai medesimi lavoratori. Tale misura, già proposta nel passato, ma mai entrata effettivamente in vigore, consentirebbe di recuperare alle mansioni di guida in linea una parte delle 16 unità previste dal Piano industriale 2008-2009 per tale mansione. <i>Si quantifica in 8 unità il contingente di personale che dovrà essere adibito a tale servizio per fronteggiare le punte di congestione nell'attività di rimessaggio (uscita mattutina e rientro serale), per le mansioni di rifornimento carburante, rabbocco olio, rabbocco urea, nonché le necessità di personale da adibire al soccorso in linea delle avarie non appartenente all'Area manutenzioni.</i>	1.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare il rapporto tra ore di guida in linea degli operatori di esercizio e le ore remunerate ai medesimi lavoratori. Tale misura, già proposta nel passato, ma mai entrata effettivamente in vigore, consentirebbe di recuperare alle mansioni di guida in linea una parte delle 16 unità previste dal Piano industriale 2008-2009 per tale mansione. Per la verifica del numero di unità che si potrebbero recuperare alla guida in linea occorrerà quantificare il contingente minimo di personale che dovrà essere adibito a tale servizio per fronteggiare le punte di congestione nell'attività di rimessaggio (uscita mattutina e rientro serale), per le mansioni di rifornimento carburante, rabbocco olio, rabbocco urea, nonché le necessità di personale da adibire al soccorso in linea delle avarie non appartenente all'Area Manutenzioni.
--	--	--

1.2 – Decorrenza Il progetto inizierà a decorrere una volta ultimate le attività previste per il suo avvio. In particolare occorrerà procedere, preliminarmente, a: ➤ Informatizzare la gestione degli accessi al deposito, attraverso la realizzazione di apposita procedura e l'implementazione degli attuali impianti; ➤ Assegnare uno stallo appositamente delimitato per ciascun autobus compreso nella flotta.	1.2 – Decorrenza <i>Il progetto inizierà a decorrere dal 01 marzo 2009 per poter espletare le attività previste per il suo avvio.</i> In particolare occorrerà procedere, preliminarmente, a: ➤ Informatizzare la gestione degli accessi al deposito, attraverso la realizzazione di apposita procedura e l'implementazione degli attuali impianti; ➤ Assegnare uno stallo appositamente delimitato per ciascun autobus compreso nella flotta. <i>Prendendo atto che tali attività dipendono solo ed esclusivamente dalla organizzazione aziendale , in difetto non si ritarderà comunque, per il riconoscimento economico ai lavoratori, la decorrenza del progetto stesso</i>	1.2 – Decorrenza Il progetto inizierà a decorrere una volta ultimate le attività previste per il suo avvio. In particolare occorrerà procedere, preliminarmente, a: ➤ Informatizzare la gestione degli accessi al deposito, attraverso la realizzazione di apposita procedura e l'implementazione degli attuali impianti; ➤ Assegnare uno stallo appositamente delimitato per ciascun autobus compreso nella flotta.
1.3 – Destinatari del progetto – Operatori di esercizio che svolgono mansioni di guida in linea; – Collaboratori di esercizio addetti alle mansioni di	1.3 – Destinatari del progetto – Operatori di esercizio che svolgono mansioni di guida in linea; – Collaboratori di esercizio addetti alle mansioni di	1.3 – Destinatari del progetto – Operatori di esercizio che svolgono mansioni di guida in linea; – Collaboratori di esercizio addetti alle mansioni di

rimessaggio;	rimessaggio;	rimessaggio;
1.4 – Finanziamento Al finanziamento del presente progetto sarà destinato, annualmente, il 50% delle economie conseguibili in termini di oneri complessivi delle postazioni di manovratori di deposito che saranno soppresse a seguito della riorganizzazione del servizio, a condizione che il personale eccedentario sia destinato a mansioni di guida in linea. La quota sopra indicata delle economie conseguibili sarà distribuita in favore di tutti i gli operatori di esercizio adibiti alla guida in linea e dei collaboratori di esercizio addetti alle mansioni di rimessaggio che avranno fattivamente contribuito alla riuscita del progetto. Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri previdenziali, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati. Per le attività in questione agli operatori di esercizio non saranno riconosciute, per lo svolgimento delle operazioni di rimessaggio di cui al presente progetto, né prestazio-	1.4 – Finanziamento Al finanziamento del presente progetto sarà destinato, annualmente, il 80% delle economie conseguibili in termini di oneri complessivi delle postazioni di manovratori di deposito che saranno soppresse a seguito della riorganizzazione del servizio, a condizione che il personale eccedentario sia destinato a mansioni di guida in linea. La quota sopra indicata delle economie conseguibili sarà distribuita in favore di tutti i gli operatori di esercizio adibiti alla guida in linea e dei collaboratori di esercizio addetti alle mansioni di rimessaggio che avranno fattivamente contribuito alla riuscita del progetto. Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri previdenziali, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati. Per le attività in questione agli operatori di esercizio non saranno riconosciute, per lo svolgimento delle operazioni di rimessaggio di cui al presente progetto, né prestazio-	1.4 – Finanziamento Al finanziamento del presente progetto sarà destinato, annualmente, l'80% delle economie conseguibili in termini di oneri complessivi delle postazioni di manovratori di deposito che saranno soppresse a seguito della riorganizzazione del servizio, a condizione che il personale eccedentario sia destinato a mansioni di guida in linea. La quota sopra indicata delle economie conseguibili sarà distribuita in favore di tutti i gli operatori di esercizio adibiti alla guida in linea e dei collaboratori di esercizio addetti alle mansioni di rimessaggio che avranno fattivamente contribuito alla riuscita del progetto. Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri previdenziali, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati. Per le attività in questione agli operatori di esercizio non saranno riconosciute, per lo svolgimento delle operazioni di rimessaggio di cui al presente progetto, né prestazio-

ni straordinarie, né incremento dei tempi accessori di guida. Le somme derivanti dal finanziamento del progetto saranno calcolate mensilmente con riferimento alla situazione del mese precedente. In particolare, al termine di ciascun mese si procederà a consuntivare il numero di manovratori mediamente impiegato nell'attività di rimessaggio. La differenza tra il numero di manovratori previsti dalla Pianta organica inserita nel Piano industriale 2008-2009 (sedici) ed il numero medio di addetti impiegato nelle attività di rimessaggio nel mese precedente costituirà il numero che andrà moltiplicato per il costo medio mensile di ciascun addetto, quantificato, ai fini del presente accordo in € 3'200,00. L'importo mensile destinato al finanziamento del progetto sarà, pertanto, così determinato:	ni straordinarie, né incremento dei tempi accessori di guida, se rientranti nell'orario previsto dal turno. Ogni eccedenza sarà motivata e convalidata dal superiore addetto al ritiro della cedula di viaggio. Le somme derivanti dal finanziamento del progetto saranno calcolate mensilmente con riferimento alla situazione del mese precedente. In particolare, al termine di ciascun mese si procederà a consuntivare il numero di manovratori mediamente impiegato nell'attività di rimessaggio. La differenza tra il numero di manovratori previsti dalla Pianta organica inserita nel Piano industriale 2008-2009 (sedici) ed il numero medio di addetti impiegato nelle attività di rimessaggio nel mese precedente, comunque mai superiore ad 8 unità, costituirà il numero che andrà moltiplicato per il costo medio mensile di ciascun addetto, quantificato, ai fini del presente accordo in € 3'200,00. L'importo mensile destinato al finanziamento del progetto sarà, pertanto, così determinato:	ni straordinarie, né incremento dei tempi accessori di guida. Le somme derivanti dal finanziamento del progetto saranno calcolate mensilmente con riferimento alla situazione del mese precedente. In particolare, al termine di ciascun mese si procederà a consuntivare il numero di manovratori mediamente impiegato nell'attività di rimessaggio. La differenza tra il numero di manovratori previsti dalla Pianta organica inserita nel Piano industriale 2008-2009 (sedici) ed il numero medio di addetti impiegato nelle attività di rimessaggio nel mese precedente costituirà il numero che andrà moltiplicato per il costo medio mensile di ciascun addetto, quantificato, ai fini del presente accordo in € 3'200,00. L'importo mensile destinato al finanziamento del progetto sarà, pertanto, così determinato:
---	--	---

Importo da distribuire = $0,5 \times (16 - A_{R(m-1)}) \times \text{€ } 3'200,00 / (1 + k)$	Importo da distribuire = $0,8 \times 8 \times \text{€ } 3'200,00 / (1 + k)$	Importo da distribuire = $0,80 \times (16 - A_{R(m-1)}) \times \text{€ } 3'200,00 / (1 + k)$
Dove $A_{R(1-m)}$ rappresenta numero medio degli addetti impiegati nell'attività di rimessaggio nel mese precedente, "k" rappresenta la quota, espressa in termini unitari, dei contributi, premi ed accantonamenti posti a carico dell'Azienda, nel mese considerato.	Dove $A_{R(1-m)}$ rappresenta il numero medio degli addetti impiegati nell'attività di rimessaggio nel mese precedente, "k" rappresenta la quota, espressa in termini unitari, dei contributi, premi ed accantonamenti posti a carico dell'Azienda, nel mese considerato.	Dove $A_{R(1-m)}$ rappresenta numero medio degli addetti impiegati nell'attività di rimessaggio nel mese precedente, "k" rappresenta la quota, espressa in termini unitari, dei contributi, premi ed accantonamenti posti a carico dell'Azienda, nel mese considerato.
Esempio: addetti mediamente impiegati nel mese precedente in mansioni di manovratori: 8 aliquota unitaria INPS e INAIL a carico azienda (nell'ipotesi di de-contribuzione) 0,100 aliquota accantonamento T.F.R. <u>0,000</u> totale 0,100 Importo da distribuire = $0,50 \times (16-8) \times \text{€ } 3'200,00 / 1,1 = \text{€ } 11'636,00$.		Esempio: addetti mediamente impiegati nel mese precedente in mansioni di manovratori: 8 aliquota unitaria INPS e INAIL a carico azienda (nell'ipotesi di de-contribuzione) 0,100 aliquota accantonamento T.F.R. <u>0,000</u> totale 0,100 Importo da distribuire = $0,80 \times (16-8) \times \text{€ } 3'200,00 / 1,1 = \text{€ } 18'618,18$.

1.5 - Distribuzione individuale

Parteciperanno al riparto delle economie realizzate tutti i lavoratori che nell'anno di riferimento avranno svolto, anche temporaneamente, mansioni di conducente in linea.

I criteri di ripartizione sono i

1.5 - Distribuzione individuale

Parteciperanno al riparto delle economie realizzate tutti i lavoratori che nell'anno di riferimento avranno svolto, anche temporaneamente, mansioni di conducente in linea **o di manovratori**.

I criteri di ripartizione sono i

1.5 - Distribuzione individuale

Parteciperanno al riparto delle economie realizzate tutti i lavoratori che nell'anno di riferimento avranno svolto, anche temporaneamente, mansioni di conducente in linea **o di manovratori**.

I criteri di ripartizione sono i

seguenti: Tutti gli operatori di esercizio ed i collaboratori di esercizio con contratti full-time parteciperanno al riparto con il coefficiente 1 moltiplicato il parametro retributivo. Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39. Ad esempio, gli operatori di esercizio in part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 (26 diviso 39) moltiplicato per il parametro retributivo. Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di mansioni nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti. Tali numeri andranno poi rettificati, per tenere conto della effettiva produttività realizzata da ciascun interessato, nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate in ciascun mese, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto.	seguenti: Tutti gli operatori di esercizio ed i collaboratori di esercizio con contratti full-time parteciperanno al riparto con il coefficiente 1 moltiplicato il parametro retributivo. Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39. Ad esempio, gli operatori di esercizio in part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 (26 diviso 39) moltiplicato per il parametro retributivo. Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di mansioni nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti. Tali numeri andranno poi rettificati, per tenere conto della effettiva produttività realizzata da ciascun interessato, nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate in ciascun mese, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali L. 104 e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto.	seguenti: Tutti gli operatori di esercizio ed i collaboratori di esercizio con contratti full-time parteciperanno al riparto con il coefficiente 1 moltiplicato il parametro retributivo. Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39. Ad esempio, gli operatori di esercizio in part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 (26 diviso 39) moltiplicato per il parametro retributivo. Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di mansioni nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti. Tali numeri andranno poi rettificati, per tenere conto della effettiva produttività realizzata da ciascun interessato, nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate in ciascun mese, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (calcolati al 50%) e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time
---	---	--

In ciascun mese, per ogni giornata di assenza (individuate come sopra) a partire dalla seconda (franchigia di 1 giorno al mese), si decurterà una quota del 5% dal prodotto tra coefficiente di profilo orario e parametro retributivo. Il risultato di tale eventuale decurtazione costituirà il fattore con il quale ciascun operatore di esercizio parteciperà al riparto delle economie realizzate nell'applicazione del progetto. Saranno esclusi dal progetto tutti coloro che non contribuiranno fattivamente alla sua piena realizzazione ed, in particolare, gli Operatori di esercizio ed i Collaboratori di esercizio che si renderanno destinatari di provvedimenti disciplinari per inottemperanza alle disposizioni volte a disciplinare le nuove modalità di rimessaggio dei veicoli.	In ciascun mese, per ogni giornata di assenza (individuate come sopra) a partire dalla seconda (franchigia di 1 giorno al mese), si decurterà una quota del 5% dal premio massimo distribuibile. Il risultato di tale eventuale decurtazione costituirà il fattore con il quale ciascun operatore di esercizio parteciperà al riparto delle economie realizzate nell'applicazione del progetto. Saranno esclusi dal progetto tutti coloro che non contribuiranno fattivamente alla sua piena realizzazione ed, in particolare, gli Operatori di esercizio ed i Collaboratori di esercizio che si renderanno destinatari di provvedimenti disciplinari per inottemperanza alle disposizioni volte a disciplinare le nuove modalità di rimessaggio dei veicoli. Le somme non erogate saranno ridistribuite. Sempre calcolando le assenze come sopra, ma con uno sbarramento che azzeri il premio a partire da 40 giorni di assenza complessivi.	verticale o misto. In ciascun mese, per ogni giornata di assenza (individuate come sopra) a partire dalla seconda (franchigia di 1 giorno al mese), si decurterà una quota del 5% dal prodotto tra coefficiente di profilo orario e parametro retributivo. Il risultato di tale eventuale decurtazione costituirà il fattore con il quale ciascun operatore di esercizio parteciperà al riparto delle economie realizzate nell'applicazione del progetto. Saranno esclusi dal progetto tutti coloro che non contribuiranno fattivamente alla sua piena realizzazione ed, in particolare, gli Operatori di esercizio ed i Collaboratori di esercizio che si renderanno destinatari di provvedimenti disciplinari per inottemperanza alle disposizioni volte a disciplinare le nuove modalità di rimessaggio dei veicoli. Le somme non erogate saranno ridistribuite. Sempre calcolando le assenze come sopra, ma con uno sbarramento che azzeri il premio a partire da 40 giorni di assenza complessivi.
--	--	--

2. MISURE TESE A MIGLIORARE LA QUALITÀ DEL SERVIZIO PERCEPITA DALL'UTENZA

2.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare la qualità del servizio percepita dall'utenza. Le direttrici sulle quali si svilupperà il progetto, da attuarsi anche con la indispensabile collaborazione di tutto il personale (con particolare riferimento al personale di guida ed a tutto il personale dell'area manutenzione), sono le seguenti: – il miglioramento della regolarità dell'esercizio, da misurarsi in termini di chilometri effettuati rispetto a quelli previsti dal programma di esercizio (contratti di servizio); – la puntualità del servizio, da misurarsi in termini di percentuale delle corse partite in orario dai capolinea rispetto a quelle effettivamente partite; – la realizzazione ed il mantenimento di un sistema degli orari di passaggio degli autobus a tutte le fermate; il miglioramento della qualità e dell'efficacia di tutte le atti-	2.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare la qualità del servizio percepita dall'utenza. Le direttrici sulle quali si svilupperà il progetto, da attuarsi anche con la indispensabile collaborazione di tutto il personale (con particolare riferimento al personale di guida ed a tutto il personale dell'area manutenzione), sono le seguenti: – il miglioramento della regolarità dell'esercizio, da misurarsi in termini di chilometri effettuati rispetto a quelli previsti dal programma di esercizio (contratti di servizio); – la puntualità del servizio, da misurarsi in termini di percentuale delle corse partite in orario dai capolinea rispetto a quelle effettivamente partite; – la realizzazione ed il mantenimento di un sistema degli orari di passaggio degli autobus a tutte le fermate; il miglioramento della qualità	2.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare la qualità del servizio percepita dall'utenza. Le direttrici sulle quali si svilupperà il progetto, da attuarsi anche con la indispensabile collaborazione di tutto il personale (con particolare riferimento al personale di guida ed a tutto il personale dell'area manutenzione), sono le seguenti: – il miglioramento della regolarità dell'esercizio, da misurarsi in termini di chilometri effettuati rispetto a quelli previsti dal programma di esercizio (contratti di servizio); – la puntualità del servizio, da misurarsi in termini di percentuale delle corse partite in orario dai capolinea rispetto a quelle effettivamente partite; – la realizzazione ed il mantenimento di un sistema degli orari di passaggio degli autobus a tutte le fermate; il miglioramento della qualità e dell'efficacia di tutte le atti-
---	--	---

vità svolte dai reparti aziendali;	e dell'efficacia di tutte le attività svolte dai reparti aziendali;	vità svolte dai reparti aziendali;
2.2 – Decorrenza Dal 1° gennaio 2008.	2.2 – Decorrenza Dal 1° gennaio 2008.	2.2 – Decorrenza Dal 1° gennaio 2008.
2.3 – Destinatari del progetto Tutto il personale, fatta eccezione per i Quadri.	2.3 – Destinatari del progetto Tutto il personale del T.P.L., fatta eccezione per i Quadri.	2.3 – Destinatari del progetto Tutto il personale <i>del T.P.L.</i> fatta eccezione per i Quadri.
2.4 – Finanziamento Il finanziamento del premio sarà garantito dalle risorse che si realizzeranno nella gestione. Il premio annuale spettante a ciascun beneficiario, nelle misure massime che scaturiranno dall'applicazione dei criteri che si indicheranno di seguito, potranno essere erogati in presenza delle seguenti condizioni e nei limiti delle stesse: - il 30% degli utili di bilancio di ciascun esercizio (punto 23 del Conto Economico); da sommare a: - il 20% dell'incremento annuo dei ricavi complessivi delle vendite e delle prestazioni rispetto all'anno precedente (punto A1 del Conto Economico, pari, ad esempio, nel Bilancio d'esercizio 2007, a € 8'845'556,55);	2.4 – Finanziamento Il finanziamento del premio sarà garantito dalle risorse che si realizzeranno nella gestione. Il premio annuale spettante a ciascun beneficiario, nelle misure massime che scaturiranno dall'applicazione dei criteri che si indicheranno di seguito, potranno essere erogati in presenza delle seguenti condizioni e nei limiti delle stesse: - il 30% degli utili di bilancio di ciascun esercizio (punto 23 del Conto Economico); da sommare a: - il 20% dell'incremento annuo dei ricavi complessivi delle vendite e delle prestazioni rispetto all'anno precedente (punto A1 del Conto Economico, pari, ad esempio, nel Bilancio d'esercizio 2007, a € 8'845'556,55); IL 4% DEL "Totale ricavi delle vendite e delle prestazioni (punto A1 del Conto Economico), consuntivo	2.4 – Finanziamento Il finanziamento del premio sarà garantito dalle risorse che si realizzeranno nella gestione. Il premio annuale spettante a ciascun beneficiario, nelle misure massime che scaturiranno dall'applicazione dei criteri che si indicheranno di seguito, potranno essere erogati in presenza delle seguenti condizioni e nei limiti delle stesse: - il 30% degli utili di bilancio di ciascun esercizio (punto 23 del Conto Economico); da sommare a: - il 20% dell'incremento annuo dei ricavi complessivi delle vendite e delle prestazioni rispetto all'anno precedente (punto A1 del Conto Economico, pari, ad esempio, nel Bilancio d'esercizio 2007, a € 8'845'556,55);

	<i>di ciascun esercizio.</i>	
2.5 – Linee guida La finalità del progetto è rappresentata dalla necessità di innalzare il livello di qualità percepita dall'utenza, sulla quale incide in maniera preponderante la disponibilità e l'efficienza dei mezzi impiegati nel servizio giornaliero, unitamente al rispetto dei tempi di partenza e di percorrenza delle singole corse previste dal programma di esercizio e comunicati al pubblico. La misurazione del grado di raggiungimento dei risultati avverrà preliminarmente attraverso la rendicontazione del numero di chilometri percorsi in linea rispetto a quelli previsti dai contratti di servizio vigenti. Ulteriore misura da adottare sarà la rilevazione degli orari di partenza e di arrivo delle singole corse, anche attraverso campionamento. Saranno pertanto istituiti sistemi di rilevazione della presenza anche per gli operatori di esercizio impegnati sui turni di guida (badges marcatempo, ecc.). Parte imprescindibile del progetto sarà rappresentata dalla rilevazione dei tempi di passaggio di ciascuna corsa delle diverse linee da	2.5 – Linee guida La finalità del progetto è rappresentata dalla necessità di innalzare il livello di qualità percepita dall'utenza, sulla quale incide in maniera preponderante la disponibilità e l'efficienza dei mezzi impiegati nel servizio giornaliero, unitamente al rispetto dei tempi di partenza e di percorrenza delle singole corse previste dal programma di esercizio e comunicati al pubblico. La misurazione del grado di raggiungimento dei risultati avverrà preliminarmente attraverso la rendicontazione del numero di chilometri percorsi in linea rispetto a quelli previsti dai contratti di servizio vigenti. Ulteriore misura da adottare sarà la rilevazione degli orari di partenza e di arrivo delle singole corse, anche attraverso campionamento. Saranno pertanto istituiti sistemi di rilevazione della presenza anche per gli operatori di esercizio impegnati sui turni di guida (badges marcatempo, ecc.). Parte imprescindibile del progetto sarà rappresentata dalla rilevazione dei tempi di passaggio di ciascuna corsa delle diverse linee da	2.5 – Linee guida La finalità del progetto è rappresentata dalla necessità di innalzare il livello di qualità percepita dall'utenza, sulla quale incide in maniera preponderante la disponibilità e l'efficienza dei mezzi impiegati nel servizio giornaliero, unitamente al rispetto dei tempi di partenza e di percorrenza delle singole corse previste dal programma di esercizio e comunicati al pubblico. La misurazione del grado di raggiungimento dei risultati avverrà preliminarmente attraverso la rendicontazione del numero di chilometri percorsi in linea rispetto a quelli previsti dai contratti di servizio vigenti. Ulteriore misura da adottare sarà la rilevazione degli orari di partenza e di arrivo delle singole corse, anche attraverso campionamento. Saranno pertanto istituiti sistemi di rilevazione della presenza anche per gli operatori di esercizio impegnati sui turni di guida (badges marcatempo, ecc.). Parte imprescindibile del progetto sarà rappresentata dalla rilevazione dei tempi di passaggio di ciascuna corsa delle diverse linee da

tutte le singole fermate. Per tale rilevazione l'Azienda si avvarrà del personale di guida e di altro personale dell'Area Esercizio e delle altre Aree. Successivamente alla suddetta rilevazione, su tutte le paline di fermata saranno riposizionati gli orari di passaggio degli autobus delle diverse linee. Il progetto prevede, infine, l'attivazione ed il funzionamento di una postazione mobile che percorrerà, con calendario prestabilito, ciascuna linea del servizio per verificare lo stato di conservazione degli orari e per ripristinarli in tempo reale in caso di deterioramento o sottrazione. Le altre misure che si decide di attuare quale condizione per l'erogazione del Premio di risultato del presente progetto sono: - la rivisitazione dell'Accordo aziendale sul conguaglio al termine delle 17 settimane di lavoro, con estensione a tutto il personale e l'istituzione della banca ore per ciascun dipendente; - la rivisitazione dell'Accordo aziendale per il Premio di risultato per l'attività di accertamento delle violazioni tariffarie del T.P.L.;	tutte le singole fermate. Per tale rilevazione l'Azienda si avvarrà del personale di guida e di altro personale dell'Area Esercizio e delle altre Aree. Successivamente alla suddetta rilevazione, su tutte le paline di fermata saranno riposizionati gli orari di passaggio degli autobus delle diverse linee. Il progetto prevede, infine, l'attivazione ed il funzionamento di una postazione mobile che percorrerà, con calendario prestabilito, ciascuna linea del servizio per verificare lo stato di conservazione degli orari e per ripristinarli in tempo reale in caso di deterioramento o sottrazione. Le altre misure che si decide di attuare quale condizione per l'erogazione del Premio di risultato del presente progetto sono: - la rivisitazione dell'Accordo aziendale sul conguaglio al termine delle 17 settimane di lavoro, con estensione a tutto il personale e l'istituzione della banca ore per ciascun dipendente; - la rivisitazione dell'Accordo aziendale per il Premio di risultato per l'attività di accertamento delle violazioni tariffarie del T.P.L.;	tutte le singole fermate. Per tale rilevazione l'Azienda si avvarrà del personale di guida e di altro personale dell'Area Esercizio e delle altre Aree. Successivamente alla suddetta rilevazione, su tutte le paline di fermata saranno riposizionati gli orari di passaggio degli autobus delle diverse linee. Il progetto prevede, infine, l'attivazione ed il funzionamento di una postazione mobile che percorrerà, con calendario prestabilito, ciascuna linea del servizio per verificare lo stato di conservazione degli orari e per ripristinarli in tempo reale in caso di deterioramento o sottrazione. Le altre misure che si decide di attuare quale condizione per l'erogazione del Premio di risultato del presente progetto sono: - la rivisitazione dell'Accordo aziendale sul conguaglio al termine delle 17 settimane di lavoro, con estensione a tutto il personale e l'istituzione della banca ore per ciascun dipendente; - la rivisitazione dell'Accordo aziendale per il Premio di risultato per l'attività di accertamento delle violazioni tariffarie del T.P.L.;
--	---	--

Per tali misure si conviene di proseguire speditamente nel confronto già avviato per addivenire alla sottoscrizione dei nuovi accordi entro la fine di marzo del 2009. Si precisa che la definizione delle due materie sopra menzionate costituisce elemento essenziale del presente Accordo. Ne consegue che, alla data del 1° aprile 2009, in mancanza di accordi sottoscritti sulle due materie sopra indicate, il presente progetto non troverà applicazione.	Per tali misure si conviene di proseguire speditamente nel confronto già avviato per addivenire alla sottoscrizione dei nuovi accordi entro la fine di marzo del 2009. Si precisa che la definizione delle due materie sopra menzionate costituisce elemento essenziale del presente Accordo. Ne consegue che, alla data del 1° aprile 2009, in mancanza di accordi sottoscritti sulle due materie sopra indicate, il presente progetto non troverà applicazione. <i>Resta ben inteso che l'azienda dovrà necessariamente concretizzare, sicuramente in parte, con l'ausilio dell'Ente proprietario, tutte quelle iniziative ed opere logistiche, strutturali, formative e quant'altro (vedi capilinea, strutture, mezzi, corsi di</i>	- la sottoscrizione di un nuovo accordo sulla collocazione del personale divenuto inidoneo alle proprie mansioni; - la sottoscrizione di un nuovo accordo sull'attribuzione di indennità sostitutiva dell'assegnazione del vestiario uniforme per il triennio 2006-2008; Per tali misure si conviene di proseguire speditamente nel confronto già avviato per addivenire alla sottoscrizione dei nuovi accordi entro la fine di marzo del 2009. Si precisa che la definizione delle quattro due materie sopra menzionate costituisce elemento essenziale del presente Accordo. Ne consegue che, alla data del 1° aprile 2009, in mancanza di accordi sottoscritti sulle quattro materie sopra indicate, il presente progetto non troverà applicazione.
---	--	---

	<i>formazione, ecc.) indispensabili per l'espletamento del servizio e delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi.</i> <i>La carenza di quanto sopra, inequivocabilmente all'Azienda, non potrà in alcun modo pesare sulla mancata erogazione del premio stabilito ai lavoratori.</i>	
2.6 – Criteri di distribuzione Le somme da distribuire saranno ricavate nel modo seguente: Il Premio annuo teorico sarà dato dall'importo di € 500,00 da corrispondere al dipendente con parametro 175 full-time. Il Premio di tutti gli altri dipendenti sarà ricalcolato attraverso l'applicazione della scala parametrica contrattuale e del profilo orario da contratto. Il suddetto importo di riferimento sarà da intendersi al lordo di ogni onere riflesso (carico Azienda + carico Dipendente), quali contributi previdenziali, premi INAIL, TFR, ecc. Alla fine di ciascun anno si procederà a calcolare il livello	2.6 – Criteri di distribuzione <i>Vista l'impossibilità di definire a priori la cifra da destinare al finanziamento (punto 2.4), le somme da distribuire saranno articolate nel modo seguente:</i> <i>Si fisserà, per difetto, in € 8'500'000,00 l'ipotetica cifra del punto A1 del Conto economico e se ne distribuirà mensilmente il 50% con i criteri sotto esposti:</i> <i>A consuntivo (chiusura bilancio) si effettuerà il conguaglio con le cifre reali come da voci del punto 2.4 e sempre con i criteri sotto esposti.</i> <i>I criteri di ripartizione sono i seguenti:</i> <i>Il personale con contratto full-time parteciperà al ri-</i>	2.6 – Criteri di distribuzione Le somme da distribuire saranno ricavate nel modo seguente: Il Premio annuo teorico sarà dato dall'importo di € 600,00 da corrispondere al dipendente con parametro 175 full-time. Il Premio di tutti gli altri dipendenti sarà ricalcolato attraverso l'applicazione della scala parametrica contrattuale e del profilo orario da contratto. Il suddetto importo di riferimento sarà da intendersi al lordo di ogni onere riflesso (carico Azienda + carico Dipendente), quali contributi previdenziali, premi INAIL, TFR, ecc. Alla fine di ciascun anno si procederà a calcolare il livello

di finanziamento del Premio di risultato. Ciò avverrà attraverso la verifica che il Premio complessivo annuo teorico (inteso come somma di tutti i premi teorici individuali) rientri nei limiti delle condizioni economiche riportate sopra (utili di bilancio e/o incremento dei ricavi). Se la somma dei due suddetti valori non consentirà l'erogazione dell'intera misura del Premio, esso sarà riproporzionato per tutti i parametri retributivi in modo da restare entro il suddetto limite massimo. La quantificazione dell'importo da distribuire a ciascun dipendente in relazione ai risultati raggiunti individualmente avverrà nel seguente modo: Ad ogni lavoratore full-time sarà assegnato il coefficiente 1 moltiplicato il parametro retributivo. Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39. Ad esempio, gli operatori di esercizio in part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 (26 diviso 39) moltiplicato per il parametro retributivo. Nel caso di assunzione o quie-	parto con il coefficiente 1 moltiplicato per il parametro retributivo. <i>Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperà con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39. Ad esempio, gli operatori di esercizio in part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 (26 diviso 39) moltiplicato per il parametro retributivo.</i> <i>Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di mansioni nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti.</i> <i>Tali numeri andranno poi rettificati per tenere conto della effettiva produttività realizzata da ciascun interessato nel seguente modo:</i> <i>Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate in ciascun mese, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali, legge 104 e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto.</i>	di finanziamento del Premio di risultato. Ciò avverrà attraverso la verifica che il Premio complessivo annuo teorico (inteso come somma di tutti i premi teorici individuali) rientri nei limiti delle condizioni economiche riportate sopra (utili di bilancio e/o incremento dei ricavi). Se la somma dei due suddetti valori non consentirà l'erogazione dell'intera misura del Premio, esso sarà riproporzionato per tutti i parametri retributivi in modo da restare entro il suddetto limite massimo. La quantificazione dell'importo da distribuire a ciascun dipendente in relazione ai risultati raggiunti individualmente avverrà nel seguente modo: Ad ogni lavoratore full-time sarà assegnato il coefficiente 1 moltiplicato il parametro retributivo. Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39. Ad esempio, gli operatori di esercizio in part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 (26 diviso 39) moltiplicato per il parametro retributivo. Nel caso di assunzione o quie-
---	---	---

scenza o mutamento di profilo orario nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti. Tali numeri andranno poi rettificati per tenere conto della effettiva produttività nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno andrà elevato al quadrato e poi diviso per 1'225. Il risultato andrà poi detratto da 1 e la differenza andrà poi moltiplicata per il coefficiente di profilo orario (1, 0,67 o altro) e per il parametro retributivo. Ciascun agente destinatario del progetto, pertanto, parteciperà alla distribuzione individuale del Premio (P_i), che avverrà entro il mese di febbraio dell'anno successivo, nel seguente modo:	<i>In ciascun mese, per ogni giornata di assenza (individuate come sopra) a partire dalla seconda (franchigia di un giorno al mese), si decurterà una quota del 5% dal premio massimo distribuibile.</i> <i>Nel conguaglio annuale, per ogni giornata di assenza (individuate come sopra) a partire dalla tredicesima (franchigia di 12 giorni all'anno) si decurterà una quota dello 0,42% dal premio massimo distribuibile.</i> <i>Il risultato di tale eventuale decurtazione costituirà il fattore con il quale ciascun operatore di esercizio parteciperà al riparto delle economie realizzate nell'applicazione del progetto.</i> <i>Le somme non erogate saranno ridistribuite, sempre calcolando le assenze come sopra, ma con uno sbarramento che azzeri il premio a partire da 40 giorni di assenza complessiva.</i>	scenza o mutamento di profilo orario nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti. Tali numeri andranno poi rettificati per tenere conto della effettiva produttività nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali, permessi per legge 104/92 (calcolati al 50%) e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno andrà elevato al quadrato e poi diviso per 1'225. Il risultato andrà poi detratto da 1 e la differenza andrà poi moltiplicata per il coefficiente di profilo orario (1, 0,67 o altro) e per il parametro retributivo. Ciascun agente destinatario del progetto, pertanto, parteciperà alla distribuzione individuale del Premio (P_i), che avverrà entro il mese di febbraio dell'anno successivo, nel seguente modo:
$P_i = \text{€ } 500,00 \times (1 - \text{assenze}^2/1225) \times \text{parametro retr.vo} \times \text{coefficiente profilo orario} / 175$		$P_i = \text{€ } 600,00 \times (1 - \text{assenze}^2/1225) \times \text{parametro retr.vo} \times \text{coefficiente profilo}$

Se la somma di tutti i premi individuali, calcolati con la formula riportata sopra, non trovasse capienza nel finanziamento determinato come riportato al punto 2.4 (Finanziamento), gli stessi saranno ridotti proporzionalmente per rientrare nella misura massima consentita dal finanziamento stesso.		orario / 175 Se la somma di tutti i premi individuali, calcolati con la formula riportata sopra, non trovasse capienza nel finanziamento determinato come riportato al punto 2.4 (Finanziamento), gli stessi saranno ridotti proporzionalmente per rientrare nella misura massima consentita dal finanziamento stesso.
---	--	--

3. RIVISITAZIONE ACCORDO "VENDITA BIGLIETTI A BORDO DEGLI AUTOBUS"

3.1 – Obiettivi Viene rivisitato l'Accordo aziendale del 24/11/1999, istitutivo del servizio di vendita dei biglietti "BiV – Biglietti in vettura" da parte dei conducenti, a bordo degli autobus. Il progetto si prefigge l'obiettivo di ridurre l'evasione tariffaria attraverso l'offerta di un ulteriore canale di vendita dei titoli di viaggio, con il risultato finale che tale modalità alternativa sia caratterizzata da una maggiore efficacia e regolarità rispetto alle attuali caratteristiche. Tale proposito dovrà attuarsi attraverso:	3.1 – Obiettivi Viene rivisitato l'Accordo aziendale del 24/11/1999, istitutivo del servizio di vendita dei biglietti "BiV – Biglietti in vettura" da parte dei conducenti, a bordo degli autobus. Il progetto si prefigge l'obiettivo di ridurre l'evasione tariffaria attraverso l'offerta di un ulteriore canale di vendita dei titoli di viaggio, con il risultato finale che tale modalità alternativa sia caratterizzata da una maggiore efficacia e regolarità rispetto alle attuali caratteristiche. Tale proposito dovrà attuarsi attraverso:	3.1 – Obiettivi Viene rivisitato l'Accordo aziendale del 24/11/1999, istitutivo del servizio di vendita dei biglietti "BiV – Biglietti in vettura" da parte dei conducenti, a bordo degli autobus. Il progetto si prefigge l'obiettivo di ridurre l'evasione tariffaria attraverso l'offerta di un ulteriore canale di vendita dei titoli di viaggio, con il risultato finale che tale modalità alternativa sia caratterizzata da una maggiore efficacia e regolarità rispetto alle attuali caratteristiche. Tale proposito dovrà attuarsi attraverso:
--	--	--

- il riconoscimento di una maggiore indennità incentivante al personale interessato; - il riconoscimento di un'indennità minore, ma rapportata ai biglietti consegnati ed incassati, al personale addetto alla distribuzione. Tali addetti, dopo apposito intervento formativo, saranno incaricati anche di incassare il ricavato delle vendite eseguite dai conducenti.	- il riconoscimento di una maggiore indennità incentivante al personale interessato; - il riconoscimento di un'indennità minore, ma rapportata ai biglietti consegnati ed incassati, al personale addetto alla distribuzione. Tali addetti, dopo apposito intervento formativo, saranno incaricati anche di incassare il ricavato delle vendite eseguite dai conducenti.	- il riconoscimento di una maggiore indennità incentivante al personale interessato; - il riconoscimento di un'indennità minore, ma rapportata ai biglietti consegnati ed incassati, al personale addetto alla distribuzione. Tali addetti, dopo apposito intervento formativo, saranno incaricati anche di incassare il ricavato delle vendite eseguite dai conducenti.
3.2 – Decorrenza Le modifiche avranno decorrenza 01/01/2009.	3.2 – Decorrenza Le modifiche avranno decorrenza 01/01/2009.	3.2 – Decorrenza Le modifiche avranno decorrenza 01/01/2009.
3.3 – Destinatari del progetto Il progetto sarà applicabile agli Operatori di esercizio, nelle giornate in cui svolgono mansioni di guida, ed al personale che svolge l'attività di distribuzione dei titoli ed incasso del controvalore dai conducenti.	3.3 – Destinatari del progetto Il progetto sarà applicabile agli Operatori di esercizio, nelle giornate in cui svolgono mansioni di guida, ed al personale che svolge l'attività di distribuzione dei titoli ed incasso del controvalore dai conducenti.	3.3 – Destinatari del progetto Il progetto sarà applicabile agli Operatori di esercizio, nelle giornate in cui svolgono mansioni di guida, ed al personale che svolge l'attività di distribuzione dei titoli ed incasso del controvalore dai conducenti.
3.4 – Finanziamento Con il presente progetto si decide di incrementare le risorse destinate al finanziamento del servizio di vendita a bordo del biglietto del trasporto, facendovi confluire gli introiti derivanti dalle maggiorazioni applicate sulla vendita dei bi-	3.4 – Finanziamento Con il presente progetto si decide di incrementare le risorse destinate al finanziamento del servizio di vendita a bordo del biglietto del trasporto, facendovi confluire gli introiti derivanti dalle maggiorazioni applicate sulla vendita dei bi-	3.4 – Finanziamento Con il presente progetto si decide di incrementare le risorse destinate al finanziamento del servizio di vendita a bordo del biglietto del trasporto, facendovi confluire gli introiti derivanti dalle maggiorazioni applicate sulla vendita dei bi-

glietti con validità 90 minuti attraverso i parcometri.	glietti con validità 90 minuti attraverso i parcometri.	glietti con validità 90 minuti attraverso i parcometri.
3.5 – Criteri di distribuzione A partire dalle vendite effettuate dal 1° gennaio 2009, l'indennità proporzionale retrocessa al personale di guida diviene pari alla differenza tra il prezzo di vendita a bordo (attualmente 1,50 €) e la tariffa del biglietto ordinario (attualmente 0,90€). Si realizzerà, in questo modo, considerando le tariffe attualmente praticate, un incremento del 20% dell'attuale misura dell'indennità proporzionale. Le maggiori risorse disponibili dalle maggiorazioni del prezzo di vendita dei biglietti del trasporto venduti attraverso i parcometri saranno utilizzate per finanziare, a consuntivo, l'eventuale incremento della indennità oraria di € 0,11 per ogni ora di guida effettiva. Il personale addetto alla distribuzione dei titoli di viaggio e degli altri servizi di portierato e custodia parteciperà al progetto con una indennità di € 0,004 per ogni biglietto consegnato agli Operatori di esercizio e di € 0,008 per ogni biglietto per il quale effettua l'incasso del controvalore. Tali	3.5 – Criteri di distribuzione A partire dalle vendite effettuate dal 1° gennaio 2009, l'indennità proporzionale retrocessa al personale di guida diviene pari alla differenza tra il prezzo di vendita a bordo (attualmente 1,50 €) e la tariffa del biglietto ordinario (attualmente 0,90€). Si realizzerà, in questo modo, considerando le tariffe attualmente praticate, un incremento del 20% dell'attuale misura dell'indennità proporzionale. Le maggiori risorse disponibili dalle maggiorazioni del prezzo di vendita dei biglietti del trasporto venduti attraverso i parcometri saranno utilizzate per finanziare, a consuntivo, l'eventuale incremento della indennità oraria di € 0,11 per ogni ora di guida effettiva. Il personale addetto alla distribuzione dei titoli di viaggio e degli altri servizi di portierato e custodia parteciperà al progetto con una indennità di € 0,008 per ogni biglietto consegnato agli Operatori di esercizio e di € 0,015 per ogni biglietto per il quale effettua l'incasso del controvalore.	3.5 – Criteri di distribuzione A partire dalle vendite effettuate dal 1° gennaio 2009, l'indennità proporzionale retrocessa al personale di guida diviene pari alla differenza tra il prezzo di vendita a bordo (attualmente 1,50 €) e la tariffa del biglietto ordinario (attualmente 0,90€). Si realizzerà, in questo modo, considerando le tariffe attualmente praticate, un incremento del 20% dell'attuale misura dell'indennità proporzionale. Le maggiori risorse disponibili dalle maggiorazioni del prezzo di vendita dei biglietti del trasporto venduti attraverso i parcometri saranno utilizzate per finanziare, a consuntivo, l'eventuale incremento della indennità oraria di € 0,11 per ogni ora di guida effettiva. Il personale addetto alla distribuzione dei titoli di viaggio e degli altri servizi di portierato e custodia parteciperà al progetto con una indennità di € 0,006 per ogni biglietto consegnato agli Operatori di esercizio e di € 0,010 per ogni biglietto per il quale effettua l'incasso del controvalore.

indennità incentivanti saranno erogate precipuamente in ragione dello svolgimento di mansioni che comportano, seppure occasionalmente, attività di maneggio di titoli e denaro. L'indennità variabile (€ 0,60 per ogni biglietto) è da intendersi al lordo di ogni onere diretto (carico dipendente) e riflesso (carico Azienda, ivi compresa la quota TFR) ed è pertanto variabile nel tempo, anche in relazione all'incidenza delle aliquote contributive a carico azienda e della normativa vigente in materia di decontribuzione. Restano invariate tutte le altre pattuizioni previste dall'Accordo in vigore.	Tali indennità incentivanti saranno erogate precipuamente in ragione dello svolgimento di mansioni che comportano, seppure occasionalmente, attività di maneggio di titoli e denaro. L'indennità variabile (€ 0,60 per ogni biglietto) è da intendersi al lordo di ogni onere diretto (carico dipendente) e riflesso (carico Azienda, ivi compresa la quota TFR) ed è pertanto variabile nel tempo, anche in relazione all'incidenza delle aliquote contributive a carico azienda e della normativa vigente in materia di decontribuzione. Restano invariate tutte le altre pattuizioni previste dall'Accordo in vigore.	Tali indennità incentivanti saranno erogate precipuamente in ragione dello svolgimento di mansioni che comportano, seppure occasionalmente, attività di maneggio di titoli e denaro. L'indennità variabile (€ 0,60 per ogni biglietto) è da intendersi al lordo di ogni onere diretto (carico dipendente) e riflesso (carico Azienda, ivi compresa la quota TFR) ed è pertanto variabile nel tempo, anche in relazione all'incidenza delle aliquote contributive a carico azienda e della normativa vigente in materia di decontribuzione. Restano invariate tutte le altre pattuizioni previste dall'Accordo in vigore.
--	---	---

4. MISURE TESE A MIGLIORARE LA QUALITÀ E LA REDDITIVITÀ DEL SERVIZIO "SOSTA TARIFFATA"

4.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare la redditività, oltre che la qualità del servizio percepita dall'utenza, del servizio Sosta a pagamento affidato all'AMAT. Le direttrici sulle quali si svi-	4.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare la redditività, oltre che la qualità del servizio percepita dall'utenza, del servizio Sosta a pagamento affidato all'AMAT. Le direttrici sulle quali si svi-	4.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare la redditività, oltre che la qualità del servizio percepita dall'utenza, del servizio Sosta a pagamento affidato all'AMAT. Le direttrici sulle quali si svi-
--	--	--

lupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla sosta tariffata, con particolare riferimento al personale adibito alle verifiche (Ausiliari della sosta) ed al personale dell'Area Commerciale, sono le seguenti: – il miglioramento della fruibilità del servizio, da misurarsi in termini di facilità di reperimento dei titoli di sosta ed efficienza dei sistemi di emissione automatica degli stessi (parcometri); – il miglioramento della redditività della gestione, da misurarsi in termini di percentuale di raggiungimento dei risultati previsti nel piano economico; – il miglioramento dell'efficacia dell'attività di accertamento su strada;	lupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla sosta tariffata, con particolare riferimento al personale adibito alle verifiche (Ausiliari della sosta) ed al personale dell'Area Commerciale, sono le seguenti: – il miglioramento della fruibilità del servizio, da misurarsi in termini di facilità di reperimento dei titoli di sosta ed efficienza dei sistemi di emissione automatica degli stessi (parcometri); – il miglioramento della redditività della gestione, da misurarsi in termini di percentuale di raggiungimento dei risultati previsti nel piano economico; – il miglioramento dell'efficacia dell'attività di accertamento su strada;	lupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla sosta tariffata, con particolare riferimento al personale adibito alle verifiche (Ausiliari della sosta) ed al personale dell'Area Commerciale, sono le seguenti: – il miglioramento della fruibilità del servizio, da misurarsi in termini di facilità di reperimento dei titoli di sosta ed efficienza dei sistemi di emissione automatica degli stessi (parcometri); – il miglioramento della redditività della gestione, da misurarsi in termini di percentuale di raggiungimento dei risultati previsti nel piano economico; – il miglioramento dell'efficacia dell'attività di accertamento su strada;
4.2 – Destinatari del progetto Tutto il personale della sosta tariffata (Ausiliari della sosta, addetti dell'Area Commerciale, addetti dell'Area Manutenzione, Custodi, ecc.).	4.2 – Destinatari del progetto Tutto il personale della sosta tariffata (Ausiliari della sosta, addetti dell'Area Commerciale, addetti dell'Area Manutenzione, Custodi, ecc.).	4.2 – Destinatari del progetto Tutto il personale della sosta tariffata (Ausiliari della sosta, addetti dell'Area Commerciale, addetti dell'Area Manutenzione, Custodi, ecc.).
4.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.	4.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.	4.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.

4.4 – Finanziamento

Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle risorse che potranno realizzarsi nella gestione del servizio. Il premio complessivo annuale spettante a tutti i beneficiari, nella misura che scaturirà dall'applicazione dei criteri che si indicheranno di seguito, potrà essere erogato entro i seguenti limiti:

- A] una quota di finanziamento, destinato ad erogare il premio in favore di tutto il personale della gestione della sosta tariffata, sarà data dall'importo pari all'1,2% degli introiti realizzati dalla vendita dei titoli di sosta (parcometri, tagliandi gratta e sosta, ecc.) sommati al 10% dell'incremento annuo dei ricavi complessivi delle vendite di titoli di sosta rispetto all'annualità precedente. Limitatamente al 2007, poichè la gestione del servizio ha avuto inizio il 1° agosto, l'introito del periodo 1° agosto - 31 dicembre 2007 (pari a € 998.685,73) sarà rapportato all'annualità intera, per cui si assumerà pari a € 2.396.845,75;

4.4 – Finanziamento

Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle risorse che potranno realizzarsi nella gestione del servizio. Il premio complessivo annuale spettante a tutti i beneficiari, nella misura che scaturirà dall'applicazione dei criteri che si indicheranno di seguito, potrà essere erogato entro i seguenti limiti:

- A] una quota di finanziamento, destinato ad erogare il premio in favore di tutto il personale della gestione della sosta tariffata, sarà data dall'importo pari al **2%** degli introiti realizzati dalla vendita dei titoli di sosta (parcometri, tagliandi gratta e sosta, ecc.) sommati al **15%** dell'incremento annuo dei ricavi complessivi delle vendite di titoli di sosta rispetto **all'anno 2008 preso a costante riferimento.**

4.4 – Finanziamento

Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle risorse che potranno realizzarsi nella gestione del servizio. Il premio complessivo annuale spettante a tutti i beneficiari, nella misura che scaturirà dall'applicazione dei criteri che si indicheranno di seguito, potrà essere erogato entro i seguenti limiti:

- A] una quota di finanziamento, destinato ad erogare il premio in favore di tutto il personale della gestione della sosta tariffata, sarà data dall'importo pari all'**1,5%** degli introiti realizzati dalla vendita dei titoli di sosta (parcometri, tagliandi gratta e sosta, ecc.) sommati al 10% dell'incremento annuo dei ricavi complessivi delle vendite di titoli di sosta rispetto all'annualità precedente. Limitatamente al 2007, poichè la gestione del servizio ha avuto inizio il 1° agosto, l'introito del periodo 1° agosto - 31 dicembre 2007 (pari a € 998.685,73) sarà rapportato all'annualità intera, per cui si assumerà

B] un'ulteriore quota di finanziamento, destinato ad erogare un ulteriore premio di risultato in favore dei soli Ausiliari della sosta, sarà data dalla misura dell'aggio riconosciuto ai rivenditori applicato sui tagliandi di sosta venduti dagli Ausiliari. I suddetti importi di riferimento saranno da intendersi al lordo di ogni onere riflesso (carico Azienda + carico Dipendente), quali contributi previdenziali, premi INAIL, TFR, ecc.	B] un'ulteriore quota di finanziamento, destinato ad erogare un ulteriore premio di risultato in favore dei soli Ausiliari della sosta, sarà data dalla misura dell'aggio riconosciuto ai rivenditori applicato sui tagliandi di sosta venduti dagli Ausiliari. I suddetti importi di riferimento saranno da intendersi al lordo di ogni onere riflesso (carico Azienda + carico Dipendente), quali contributi previdenziali, premi INAIL, TFR, ecc.	pari a € 2.396.845,75; B] un'ulteriore quota di finanziamento, destinato ad erogare un ulteriore premio di risultato in favore dei soli Ausiliari della sosta, sarà data dalla misura dell'aggio riconosciuto ai rivenditori applicato sui tagliandi di sosta venduti dagli Ausiliari. I suddetti importi di riferimento saranno da intendersi al lordo di ogni onere riflesso (carico Azienda + carico Dipendente), quali contributi previdenziali, premi INAIL, TFR, ecc.
4.5 – Criteri di distribuzione Nei limiti delle somme costituenti il finanziamento annuale del Premio, si procederà a misurare le performances individuali degli appartenenti ai seguenti gruppi: Per gli Ausiliari della sosta i risultati saranno misurati in termini di: a) numero di accertamenti eseguiti e documentati (positivi o negativi, rilevati, ad esempio, attraverso lettori di abbonamenti o tagliandi di sosta a lettura ottica) o, in mancanza di tali dati, in termini di numero dei verbali di accertamento correttamente eleva-	4.5 – Criteri di distribuzione Nei limiti delle somme costituenti il finanziamento annuale del Premio, si procederà a misurare le performances individuali degli appartenenti ai seguenti gruppi: Per gli Ausiliari della sosta i risultati saranno misurati in termini di: a) numero di accertamenti eseguiti e documentati (positivi o negativi, rilevati, ad esempio, attraverso lettori di abbonamenti o tagliandi di sosta a lettura ottica) o, in mancanza di tali dati, in termini di numero dei verbali di accertamento correttamente eleva-	4.5 – Criteri di distribuzione Nei limiti delle somme costituenti il finanziamento annuale del Premio, si procederà a misurare le performances individuali degli appartenenti ai seguenti gruppi: Per gli Ausiliari della sosta i risultati saranno misurati in termini di: a) numero di accertamenti eseguiti e documentati (positivi o negativi, rilevati, ad esempio, attraverso lettori di abbonamenti o tagliandi di sosta a lettura ottica) o, in mancanza di tali dati, in termini di numero dei verbali di accertamento correttamente eleva-

ti; b) numero di tagliandi di sosta venduti all'utenza; Per gli Addetti impiegati presso l'Area Commerciale, le performances saranno misurate in termini di: a) numero di giornate di presenza effettiva in attività di contatto con il pubblico; b) numero di giornate di presenza effettiva in attività di maneggio e responsabilità di danaro contante, titoli di credito e titoli di sosta; c) numero di giornate di presenza effettiva in attività di prelievo, trasporto, conteggio e cambio delle monete metalliche presso gli esercizi commerciali dai distributori automatici di tagliandi di sosta (parcometri). Per gli Addetti impegnati nell'Area manutenzione, per i Custodi, per i Coordinatori dell'attività di accertamento e per il restante personale impiegatizio impegnato nelle attività connesse alla sosta tariffata le performances saranno misurate in termini di giornate di presenza effettiva in servizio; La quantificazione dell'importo	ti; b) numero di tagliandi di sosta venduti all'utenza; Per gli Addetti impiegati presso l'Area Commerciale, le performances saranno misurate in termini di: d) numero di giornate di presenza effettiva in attività di contatto con il pubblico; e) numero di giornate di presenza effettiva in attività di maneggio e responsabilità di danaro contante, titoli di credito e titoli di sosta; f) numero di giornate di presenza effettiva in attività di prelievo, trasporto, conteggio e cambio delle monete metalliche presso gli esercizi commerciali dai distributori automatici di tagliandi di sosta (parcometri). Per gli Addetti impegnati nell'Area manutenzione, per i Custodi, per i Coordinatori dell'attività di accertamento e per il restante personale impiegatizio impegnato nelle attività connesse alla sosta tariffata le performances saranno misurate in termini di giornate di presenza effettiva in servizio; La quantificazione dell'importo	ti; b) numero di tagliandi di sosta venduti all'utenza; Per gli Addetti impiegati presso l'Area Commerciale, le performances saranno misurate in termini di: g) numero di giornate di presenza effettiva in attività di contatto con il pubblico; h) numero di giornate di presenza effettiva in attività di maneggio e responsabilità di danaro contante, titoli di credito e titoli di sosta; i) numero di giornate di presenza effettiva in attività di prelievo, trasporto, conteggio e cambio delle monete metalliche presso gli esercizi commerciali dai distributori automatici di tagliandi di sosta (parcometri). Per gli Addetti impegnati nell'Area manutenzione, per i Custodi, per i Coordinatori dell'attività di accertamento e per il restante personale impiegatizio impegnato nelle attività connesse alla sosta tariffata le performances saranno misurate in termini di giornate di presenza effettiva in servizio; La quantificazione dell'importo
---	---	---

da distribuire a ciascun dipendente, in relazione ai risultati raggiunti individualmente, avverrà nel seguente modo: Il finanziamento del premio di cui al punto A] sarà ripartito in tre importi, riferiti ad altrettanti gruppi omogenei di mansioni e precisamente: Ausiliari della sosta, Addetti dell'Area Commerciale e restante personale della sosta (Custodi, Coordinatori degli Ausiliari, Manutentori, altri Impiegati). Il finanziamento del premio di cui al punto B] sarà invece interamente attribuito al gruppo omogeneo degli Ausiliari della sosta. Per ripartire la quota di finanziamento sub A] tra le tre macro aree si assegnerà ad ogni lavoratore compreso nelle stesse un indice di riparto pari al parametro retributivo moltiplicato per il coefficiente del profilo orario (pari, ad esempio, per un full-time a 1 e per un part-time di 26 ore a 0,67). Si otterranno così tre importi riferiti ai gruppi omogenei del progetto (Ausiliari, Addetti dell'Area Commerciale e restante personale della sosta) che, sommati tra di loro, saranno pari alla somma del finanziamento del premio, co-	da distribuire a ciascun dipendente, in relazione ai risultati raggiunti individualmente, avverrà nel seguente modo: Il finanziamento del premio di cui al punto A] sarà ripartito in tre importi, riferiti ad altrettanti gruppi omogenei di mansioni e precisamente: Ausiliari della sosta, Addetti dell'Area Commerciale e restante personale della sosta (Custodi, Coordinatori degli Ausiliari, Manutentori, altri Impiegati). Il finanziamento del premio di cui al punto B] sarà invece interamente attribuito al gruppo omogeneo degli Ausiliari della sosta. Per ripartire la quota di finanziamento sub A] tra le tre macro aree si assegnerà ad ogni lavoratore compreso nelle stesse un indice di riparto pari al parametro retributivo moltiplicato per il coefficiente del profilo orario (pari, ad esempio, per un full-time a 1 e per un part-time di 26 ore a 0,67). Si otterranno così tre importi riferiti ai gruppi omogenei del progetto (Ausiliari, Addetti dell'Area Commerciale e restante personale della sosta) che, sommati tra di loro, saranno pari alla somma del finanziamento del premio, co-	da distribuire a ciascun dipendente, in relazione ai risultati raggiunti individualmente, avverrà nel seguente modo: Il finanziamento del premio di cui al punto A] sarà ripartito in tre importi, riferiti ad altrettanti gruppi omogenei di mansioni e precisamente: Ausiliari della sosta, Addetti dell'Area Commerciale e restante personale della sosta (Custodi, Coordinatori degli Ausiliari, Manutentori, altri Impiegati). Il finanziamento del premio di cui al punto B] sarà invece interamente attribuito al gruppo omogeneo degli Ausiliari della sosta. Per ripartire la quota di finanziamento sub A] tra le tre macro aree si assegnerà ad ogni lavoratore compreso nelle stesse un indice di riparto pari al parametro retributivo moltiplicato per il coefficiente del profilo orario (pari, ad esempio, per un full-time a 1 e per un part-time di 26 ore a 0,67). Si otterranno così tre importi riferiti ai gruppi omogenei del progetto (Ausiliari, Addetti dell'Area Commerciale e restante personale della sosta) che, sommati tra di loro, saranno pari alla somma del finanziamento del premio, co-
--	--	--

me derivante dalla somma delle quote A] e B]; Le somme da distribuire ai singoli partecipanti al progetto saranno calcolate nel modo seguente: Per gli Ausiliari della sosta si verificherà, al termine di ciascun mese, il numero di accertamenti eseguiti e documentati o, in mancanza, il numero di sanzioni correttamente comminate. Il numero di sanzioni correttamente comminate in ciascun mese solare andrà moltiplicato per 1,11. Dall'importo così ricavato sarà detratto il 5% per ogni giornata di assenza dal servizio in ciascun mese, che non coincida con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopprese, permessi sindacali e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. Gli importi teoricamente attribuibili a ciascun Ausiliare saranno sommati e confrontati con il finanziamento del premio sub A] e potranno essere distribuiti proporzionalmente alla capienza del suddetto finanziamento. La quota di esso relativa all'1,2% dei ricavi mensili potrà essere corrispo-	me derivante dalla somma delle quote A] e B]; Le somme da distribuire ai singoli partecipanti al progetto saranno calcolate nel modo seguente: Per gli Ausiliari della sosta si verificherà, al termine di ciascun mese, il numero di accertamenti eseguiti e documentati o, in mancanza, il numero di sanzioni correttamente comminate. Il numero di sanzioni correttamente comminate in ciascun mese solare andrà moltiplicato per 1,11. Dall'importo così ricavato sarà detratto il 5% per ogni giornata di assenza dal servizio in ciascun mese, che non coincida con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopprese, permessi sindacali, legge 104 e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. Gli importi teoricamente attribuibili a ciascun Ausiliare saranno sommati e confrontati con il finanziamento del premio sub A] e potranno essere distribuiti proporzionalmente alla capienza del suddetto finanziamento. La quota di esso relativa al 2% dei ricavi mensili potrà essere corrisposta	me derivante dalla somma delle quote A] e B]; Le somme da distribuire ai singoli partecipanti al progetto saranno calcolate nel modo seguente: Per gli Ausiliari della sosta si verificherà, al termine di ciascun mese, il numero di accertamenti eseguiti e documentati o, in mancanza, il numero di sanzioni correttamente comminate. Il numero di sanzioni correttamente comminate in ciascun mese solare andrà moltiplicato per 1,11. Dall'importo così ricavato sarà detratto il 5% per ogni giornata di assenza dal servizio in ciascun mese, che non coincida con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopprese, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (calcolati al 50%) e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. Gli importi teoricamente attribuibili a ciascun Ausiliare saranno sommati e confrontati con il finanziamento del premio sub A] e potranno essere distribuiti proporzionalmente alla capienza del suddetto finanziamento. La quota di esso relativa all'1,50% dei ricavi mensili potrà essere corrispo-
---	---	---

sta mensilmente agli Ausiliari. La restante quota, legata all'eventuale incremento dei ricavi annuali, sarà distribuita, per la misura effettivamente realizzatasi, alla chiusura del bilancio d'esercizio relativo all'annualità di riferimento. Ulteriore distribuzione mensile agli Ausiliari potrà avvenire, con cadenza mensile, per il Premio da calcolarsi in relazione ai tagliandi di sosta da essi venduti (pari alla misura dell'aggio riconosciuto ai rivenditori convenzionati). Il personale della sosta inserito nell'Area Commerciale parteciperà al progetto in ragione delle giornate di effettivo svolgimento delle seguenti mansioni: - Attività di sportello per l'utenza; - Attività di maneggio denaro; - Attività di prelievo danaro dai parcometri. Per tali mansioni gli addetti dell'Area Commerciale percepiranno, con cadenza mensile, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle suddette mansioni, gli importi di € 1,20 per l'attività di sportello utenza di € 1,00 per l'attività di maneggio denaro:e di € 6,00 per ogni giornata di prelievo del denaro dai parcometri.	mensilmente agli Ausiliari. La restante quota, legata all'eventuale incremento dei ricavi annuali, sarà distribuita, per la misura effettivamente realizzatasi, alla chiusura del bilancio d'esercizio relativo all'annualità di riferimento. Ulteriore distribuzione mensile agli Ausiliari potrà avvenire, con cadenza mensile, per il Premio da calcolarsi in relazione ai tagliandi di sosta da essi venduti (pari alla misura dell'aggio riconosciuto ai rivenditori convenzionati). Il personale della sosta inserito nell'Area Commerciale parteciperà al progetto in ragione delle giornate di effettivo svolgimento delle seguenti mansioni: - Attività di sportello per l'utenza; - Attività di maneggio denaro; - Attività di prelievo danaro dai parcometri. Per tali mansioni gli addetti dell'Area Commerciale percepiranno, con cadenza mensile, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle suddette mansioni, gli importi di € 1,20 per l'attività di sportello utenza di € 1,00 per l'attività di maneggio denaro:e di € 6,00 per ogni giornata di prelievo del denaro dai parcometri.	sta mensilmente agli Ausiliari. La restante quota, legata all'eventuale incremento dei ricavi annuali, sarà distribuita, per la misura effettivamente realizzatasi, alla chiusura del bilancio d'esercizio relativo all'annualità di riferimento. Ulteriore distribuzione mensile agli Ausiliari potrà avvenire, con cadenza mensile, per il Premio da calcolarsi in relazione ai tagliandi di sosta da essi venduti (pari alla misura dell'aggio riconosciuto ai rivenditori convenzionati). Il personale della sosta inserito nell'Area Commerciale parteciperà al progetto in ragione delle giornate di effettivo svolgimento delle seguenti mansioni: - Attività di sportello per l'utenza; - Attività di maneggio denaro; - Attività di prelievo danaro dai parcometri. Per tali mansioni gli addetti dell'Area Commerciale percepiranno, con cadenza mensile, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle suddette mansioni, gli importi di € 1,20 per l'attività di sportello utenza di € 1,00 per l'attività di maneggio denaro:e di € 6,00 per ogni giornata di prelievo del denaro dai parcometri.
---	---	---

Il restante personale della sosta tariffata, collocato nelle Aree Commerciale, Tecnica ed Esercizio parteciperà alla distribuzione del premio in relazione alla sola presenza in servizio. In particolare si assegnerà ad ogni lavoratore compreso nelle stesse un importo mensile pari al parametro retributivo moltiplicato per il coefficiente del profilo orario (pari, ad esempio, per un full-time a 1 e per un part-time di 26 ore a 0,67) e per l'importo di € 0,015. Dall'importo giornaliero così ricavato sarà detratto il 5% per ogni giornata di assenza dal servizio in ciascun mese, che non coincida con ferie, riposi periodici, festività, permessi sindacali e giornate di non prestazione (per lavoratori in part-time verticale o misto). Gli importi in questione saranno mensilizzati solo per la parte legata all'1,2% dei ricavi della sosta. L'eventuale ulteriore premio legato all'incremento dei ricavi rispetto all'annualità precedente, non potrà che essere erogata al termine dell'anno di riferimento.	Il restante personale della sosta tariffata, collocato nelle Aree Commerciale, Tecnica ed Esercizio parteciperà alla distribuzione del premio in relazione alla sola presenza in servizio. In particolare si assegnerà ad ogni lavoratore compreso nelle stesse un importo mensile pari al parametro retributivo moltiplicato per il coefficiente del profilo orario (pari, ad esempio, per un full-time a 1 e per un part-time di 26 ore a 0,67) e per l'importo di € 0,015. Dall'importo giornaliero così ricavato sarà detratto il 5% per ogni giornata di assenza dal servizio in ciascun mese, che non coincida con ferie, riposi periodici, festività, permessi sindacali, legge 104 e giornate di non prestazione (per lavoratori in part-time verticale o misto). Gli importi in questione saranno mensilizzati solo per la parte legata al 2% dei ricavi della sosta. L'eventuale ulteriore premio legato all'incremento dei ricavi rispetto all'annualità precedente, non potrà che essere erogata al termine dell'anno di riferimento, e precisamente, entro il 31 marzo dell'anno succes-	Il restante personale della sosta tariffata, collocato nelle Aree Commerciale, Tecnica ed Esercizio parteciperà alla distribuzione del premio in relazione alla sola presenza in servizio. In particolare si assegnerà ad ogni lavoratore compreso nelle stesse un importo mensile pari al parametro retributivo moltiplicato per il coefficiente del profilo orario (pari, ad esempio, per un full-time a 1 e per un part-time di 26 ore a 0,67) e per l'importo di € 0,015. Dall'importo giornaliero così ricavato sarà detratto il 5% per ogni giornata di assenza dal servizio in ciascun mese, che non coincida con ferie, riposi periodici, festività, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (calcolati al 50%) e giornate di non prestazione (per lavoratori in part-time verticale o misto). Gli importi in questione saranno mensilizzati solo per la parte legata all'1,50% dei ricavi della sosta. L'eventuale ulteriore premio legato all'incremento dei ricavi rispetto all'annualità precedente, non potrà che essere erogata al termine dell'anno di riferimento e precisamente, entro il 31 marzo dell'anno succes-
--	---	--

	sivo a quello di riferimen- to.	sivo a quello di riferimen- to.
Al termine di ciascuna annua- lità si verificheranno le condi- zioni per il finanziamento del premio in questione e si pro- cederà ai relativi conguagli.	Al termine di ciascuna annua- lità si verificheranno le condi- zioni per il finanziamento del premio in questione e si pro- cederà ai relativi conguagli.	Al termine di ciascuna annua- lità si verificheranno le condi- zioni per il finanziamento del premio in questione e si pro- cederà ai relativi conguagli.

5. MISURE TESE A MIGLIORARE L’AFFIDABILITÀ ED IL LIVELLO QUALITATIVO DELLE MANUTENZIONI DEGLI AUTOMEZZI

5.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiet- tivo di elevare il livello quali- tativo degli interventi di ma- nutenzione sugli automezzi a- ziendali, sia che essi vengano effettuati in seguito a pro- grammazione, sia che si ren- dano necessari a seguito di avarie intervenute. L’auspicato innalzamento del- l'efficienza e dell'efficacia del- l'attività manutentiva svolta dall'Area Tecnica avrà diretta influenza sulla qualità del ser- vizio percepita dall'utenza, grazie al maggior numero medio previsto di autobus uti- lizzati per il servizio giornalie- ro e disponibili per il mante- nimento della scorta tecnica. La direttrice sulla quale si svi-	5.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiet- tivo di elevare il livello quali- tativo degli interventi di ma- nutenzione sugli automezzi a- ziendali, sia che essi vengano effettuati in seguito a pro- grammazione, sia che si ren- dano necessari a seguito di avarie intervenute. L’auspicato innalzamento del- l'efficienza e dell'efficacia del- l'attività manutentiva svolta dall'Area Tecnica avrà diretta influenza sulla qualità del ser- vizio percepita dall'utenza, grazie al maggior numero medio previsto di autobus uti- lizzati per il servizio giornalie- ro e disponibili per il mante- nimento della scorta tecnica. La direttrice sulla quale si svi-	5.1 – Obiettivi Il progetto si prefigge l'obiet- tivo di elevare il livello quali- tativo degli interventi di ma- nutenzione sugli automezzi a- ziendali, sia che essi vengano effettuati in seguito a pro- grammazione, sia che si ren- dano necessari a seguito di avarie intervenute. L’auspicato innalzamento del- l'efficienza e dell'efficacia del- l'attività manutentiva svolta dall'Area Tecnica avrà diretta influenza sulla qualità del ser- vizio percepita dall'utenza, grazie al maggior numero medio previsto di autobus uti- lizzati per il servizio giornalie- ro e disponibili per il mante- nimento della scorta tecnica. La direttrice sulla quale si svi-
--	--	--

lupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla manutenzione dei mezzi, è pertanto il miglioramento della regolarità del servizio, da misurarsi in termini di numero di mezzi disponibili per l'esercizio giornaliero;	lupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla manutenzione dei mezzi, è pertanto il miglioramento della regolarità del servizio, da misurarsi in termini di numero di mezzi disponibili per l'esercizio giornaliero;	lupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla manutenzione dei mezzi, è pertanto il miglioramento della regolarità del servizio, da misurarsi in termini di numero di mezzi disponibili per l'esercizio giornaliero;
5.2 – Destinatari Tutto il personale appartenente all'Area Tecnica, escluso i Quadri.	5.2 – Destinatari Tutto il personale appartenente all'Area Tecnica, esclusi i Quadri.	5.2 – Destinatari Tutto il personale appartenente all'Area Tecnica, escluso i Quadri.
5.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.	5.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.	5.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.
5.4 – Finanziamento Il finanziamento del progetto sarà attinto dai maggiori ricavi che si realizzeranno parallelamente al miglioramento della regolarità ed affidabilità del servizio offerto, oltre che dalle economie che si realizzeranno per effetto di una più efficace e mirata attività di manutenzione del parco-veicoli.	5.4 – Finanziamento Il finanziamento del progetto sarà attinto dai maggiori ricavi (punto A1 del Conto economico) che si realizzeranno parallelamente al miglioramento della regolarità ed affidabilità del servizio offerto, dovuto alla costanza del rapporto turno in linea/autobus , oltre che dalle economie che si realizzeranno per effetto di una più efficace e mirata attività di manutenzione del parco-veicoli e l'impegno di una riduzione consistente del sussidio di officine esterne.	5.4 – Finanziamento Il finanziamento del progetto sarà attinto dai maggiori ricavi (punto A1 del Conto economico) che si realizzeranno parallelamente al miglioramento della regolarità ed affidabilità del servizio offerto, dovuto alla costanza del rapporto turno in linea/autobus , oltre che dalle economie che si realizzeranno per effetto di una più efficace e mirata attività di manutenzione del parco-veicoli e l'auspicata consistente riduzione del sussidio di officine esterne.
L'importo teorico annuale spettante ai singoli addetti	Si fissa come importo annuale spettante ai singoli	L'importo teorico annuale spettante ai singoli addetti

dell'Area Tecnica sarà dato dal prodotto dell'importo unitario di € 0,008 per il parametro retributivo medio e per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno), e risulterà uguale a € 345,60 annuali pro-capite riferite al parametro medio 160. Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati. L'importo teorico unitario così calcolato per l'anno 2007 costituirà il punto di partenza per il calcolo del premio spettante per le singole annualità di riferimento del progetto (2008-2011). Il suddetto importo, riferito a ciascun parametro retributivo degli addetti appartenenti all'Area Tecnica, sarà, in ciascun anno di riferimento del progetto, moltiplicato per il rapporto tra il numero medio di mezzi resi disponibili quotidianamente per l'esercizio (decurtati del numero di mezzi che rientrano giornalmente per avarie) e lo stesso dato calcolato per l'anno 2007.	addetti dell'Area Tecnica il prodotto dell'importo unitario di € 0,015 per il parametro retributivo medio e per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno), e risulterà uguale a € 648,00 annuali pro-capite riferite al parametro medio 160. Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati. L'importo teorico unitario così calcolato per l'anno 2007 costituirà il punto di partenza per il calcolo del premio spettante per le singole annualità di riferimento del progetto (2008-2011). Il suddetto importo, riferito a ciascun parametro retributivo degli addetti appartenenti all'Area Tecnica, sarà, in ciascun anno di riferimento del progetto, moltiplicato per il rapporto tra il numero medio di mezzi resi disponibili quotidianamente per l'esercizio (decurtati del numero di mezzi che rientrano giornalmente per avarie) e lo stesso dato calcolato per l'anno 2007.	dell'Area Tecnica sarà dato dal prodotto dell'importo unitario di € 0,012 per il parametro retributivo medio e per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno), e risulterà uguale a € 518,40 annuali pro-capite riferite al parametro medio 160. Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati. L'importo teorico unitario così calcolato per l'anno 2007 costituirà il punto di partenza per il calcolo del premio spettante per le singole annualità di riferimento del progetto (2008-2011). Il suddetto importo, riferito a ciascun parametro retributivo degli addetti appartenenti all'Area Tecnica, sarà, in ciascun anno di riferimento del progetto, moltiplicato per il rapporto tra il numero medio di mezzi resi disponibili quotidianamente per l'esercizio (decurtati del numero di mezzi che rientrano giornalmente per avarie) e lo stesso dato calcolato per l'anno 2007.
5.5 –Criteri di distribuzione La quantificazione dell'importo	5.5 –Criteri di distribuzione La quantificazione dell'importo	5.5 –Criteri di distribuzione La quantificazione dell'importo

da distribuire a ciascun dipendente in relazione ai risultati raggiunti individualmente avverrà nel seguente modo: Per ogni lavoratore dell'Area Tecnica sarà calcolato il premio massimo distribuibile moltiplicando il Premio annuo teorico pro-capite (parametro retributivo x 270 x € 0,008) per l'indice annuale riferito al numero di mezzi disponibili. Il premio annuale rettificato con l'indice annuale dei mezzi disponibili andrà infine moltiplicato per il coefficiente del profilo orario, pari a 1 per i lavoratori full-time ed al rapporto tra profilo orario individuale e 39 per i part-time. Il coefficiente di profilo orario andrà a sua volta rettificato per tenere conto della effettiva produttività individuale nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto.	da distribuire, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, in favore di ciascun dipendente in relazione ai risultati raggiunti individualmente avverrà nel seguente modo: Per ogni lavoratore dell'Area Tecnica sarà calcolato il premio massimo distribuibile moltiplicando il Premio annuo teorico pro-capite (parametro retributivo x 270 x € 0,015) per l'indice annuale riferito al numero di mezzi disponibili. Il premio annuale rettificato con l'indice annuale dei mezzi disponibili andrà infine moltiplicato per il coefficiente del profilo orario, pari a 1 per i lavoratori full-time ed al rapporto tra profilo orario individuale e 39 per i part-time. Il coefficiente di profilo orario andrà a sua volta rettificato per tenere conto della effettiva produttività individuale nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, legge 104 e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. In ciascun anno, per ogni	da distribuire entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, in favore di ciascun dipendente in relazione ai risultati raggiunti individualmente avverrà nel seguente modo: Per ogni lavoratore dell'Area Tecnica sarà calcolato il premio massimo distribuibile moltiplicando il Premio annuo teorico pro-capite (parametro retributivo x 270 x € 0,012) per l'indice annuale riferito al numero di mezzi disponibili. Il premio annuale rettificato con l'indice annuale dei mezzi disponibili andrà infine moltiplicato per il coefficiente del profilo orario, pari a 1 per i lavoratori full-time ed al rapporto tra profilo orario individuale e 39 per i part-time. Il coefficiente di profilo orario andrà a sua volta rettificato per tenere conto della effettiva produttività individuale nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (calcolati al 50%) e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale
---	---	---

Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno andrà elevato al quadrato e poi diviso per 1'225. Il risultato di tale operazione andrà poi detratto da 1 e la differenza andrà poi moltiplicata per il coefficiente del profilo orario.	giornata di assenza (individue come sopra) a partire dalla tredicesima (franchigia di 12 giorni all'anno), si decurterà una quota dello 0,42% dal premio massimo distribuibile.	o misto. Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno andrà elevato al quadrato e poi diviso per 1'225. Il risultato di tale operazione andrà poi detratto da 1 e la differenza andrà poi moltiplicata per il coefficiente del profilo orario.
5.6 – Esempio pratico Nell'ipotesi di un lavoratore full-time dell'Area Tecnica con parametro 170 e n. 5 giorni di mancata prestazione nell'anno, se si ipotizzasse che nel corso del 2007 il numero medio di autobus resi disponibili per l'esercizio sia stato pari a 85 e nel corso del 2008 lo stesso indicatore si rivelasse pari a 93, il premio annuale lordo dell'anno 2008 sarà calcolato nel seguente modo: Premio teorico individuale: $270 \times 0,008 \times 170 = € 367,2$; Premio massimo distribuibile $\times 93 : 85 = 401,76$; Premio effettivamente spettante (al lordo di tutti gli oneri carico ditta + carico dipendente): $401,76 \times (1 - 25/1'225) = 393,56$.	5.6 – Esempio pratico Nell'ipotesi di un lavoratore full-time dell'Area Tecnica con parametro 170 e n. 20 giorni di mancata prestazione nell'anno (al netto di franchigia), se si ipotizzasse che nel corso del 2007 il numero medio di autobus resi disponibili per l'esercizio sia stato pari a 85 e nel corso del 2008 lo stesso indicatore si rivelasse pari a 93, il premio annuale lordo dell'anno 2008 sarà calcolato nel seguente modo: Premio teorico individuale: $270 \times 0,015 \times 170 = € 688,50$; Premio massimo distribuibile $\times (93 : 85) = 753,29$; Indice di decurtazione per il riparto: $20 \times 0,42\% = 8,4\%$. Premio effettivamente	5.6 – Esempio pratico Nell'ipotesi di un lavoratore full-time dell'Area Tecnica con parametro 170 e n. 5 giorni di mancata prestazione nell'anno, se si ipotizzasse che nel corso del 2007 il numero medio di autobus resi disponibili per l'esercizio sia stato pari a 85 e nel corso del 2008 lo stesso indicatore si rivelasse pari a 93, il premio annuale lordo dell'anno 2008 sarà calcolato nel seguente modo: Premio teorico individuale: $270 \times 0,012 \times 170 = € 518,40$; Premio massimo distribuibile $\times 93 : 85 = 567,19$; Premio effettivamente spettante (al lordo di tutti gli oneri carico ditta + carico dipendente): $567,19 \times (1 - 25/1'225) = 555,61$.

	spettante (al lordo di tutti gli oneri carico ditta + carico dipendente): € 753,29 $\times 8,4\% = 63,28\%$ € 753,29 - € 63,28 = € 690,01.	
--	--	--

6. MISURE FINALIZZATE ALLA RAZIONALIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI

6.1 – Obiettivi Scopo del progetto è la razionalizzazione dell'attività degli uffici amministrativi, con l'obiettivo di elevare la qualità delle prestazioni rese dagli stessi e di avviare un ulteriore efficientamento dell'organizzazione del lavoro attraverso l'ottimale utilizzo delle procedure informatiche già in uso e l'impiego di nuovi programmi. A tale progetto parteciperanno, oltre al personale con mansioni impiegatizie, anche il personale dell'Area Esercizio non impegnato in mansioni di guida o di contolleria a bordo. Non vi parteciperà, invece, il personale amministrativo già rientrante nei progetti n. 4 ("Sosta tariffata") e n. 5 ("Area Tecnica").	6.1 – Obiettivi Scopo del progetto è la razionalizzazione dell'attività degli uffici amministrativi, con l'obiettivo di elevare la qualità delle prestazioni rese dagli stessi e di avviare un ulteriore efficientamento dell'organizzazione del lavoro attraverso l'ottimale utilizzo delle procedure informatiche già in uso e l'impiego di nuovi programmi. A tale progetto parteciperanno, oltre al personale con mansioni impiegatizie, anche il personale dell'Area Esercizio non impegnato in mansioni di guida o di contolleria a bordo. Non vi parteciperà, invece, il personale amministrativo già rientrante nei progetti n. 4 ("Sosta tariffata") e n. 5 ("Area Tecnica").	6.1 – Obiettivi Scopo del progetto è la razionalizzazione dell'attività degli uffici amministrativi, con l'obiettivo di elevare la qualità delle prestazioni rese dagli stessi e di avviare un ulteriore efficientamento dell'organizzazione del lavoro attraverso l'ottimale utilizzo delle procedure informatiche già in uso e l'impiego di nuovi programmi. A tale progetto parteciperanno, oltre al personale con mansioni impiegatizie, anche il personale dell'Area Esercizio non impegnato in mansioni di guida o di contolleria a bordo. Non vi parteciperà, invece, il personale amministrativo già rientrante nei progetti n. 4 ("Sosta tariffata") e n. 5 ("Area Tecnica").
6.2 – Destinatari Tutto il personale, fatta ecce-	6.2 – Destinatari Tutto il personale, fatta ecce-	6.2 – Destinatari Tutto il personale, fatta ecce-

zione per i Quadri, delle Aree "RISORSE UMANE", "CONTABILITÀ E BILANCIO", "INFORMATICA E STATISTICA", "COMMERCIALE E MARKETING", della "RIPARTIZIONE AA.GG., PP.RR. e SINISTRI", "APPALTI, CONTRATTI, ACQUISTI E MAGAZZINO", nonché il personale non di guida e non di verifica a bordo dell'Area ESERCIZIO. Non vi partecipa, invece, il personale amministrativo già rientrante nei progetti n. 4 ("Sosta tariffata") e n. 5 ("Area Tecnica").	zione per i Quadri, delle Aree "RISORSE UMANE", "CONTABILITÀ E BILANCIO", "INFORMATICA E STATISTICA", "COMMERCIALE E MARKETING", della "RIPARTIZIONE AA.GG., PP.RR. e SINISTRI", "APPALTI, CONTRATTI, ACQUISTI E MAGAZZINO", nonché il personale non di guida e non di verifica a bordo dell'Area ESERCIZIO. Non vi partecipa, invece, il personale amministrativo già rientrante nei progetti n. 4 ("Sosta tariffata") e n. 5 ("Area Tecnica").	zione per i Quadri, delle Aree "RISORSE UMANE", "CONTABILITÀ E BILANCIO", "INFORMATICA E STATISTICA", "COMMERCIALE E MARKETING", della "RIPARTIZIONE AA.GG., PP.RR. e SINISTRI", "APPALTI, CONTRATTI, ACQUISTI E MAGAZZINO", nonché il personale non di guida e non di verifica a bordo dell'Area ESERCIZIO. Non vi partecipa, invece, il personale amministrativo già rientrante nei progetti n. 4 ("Sosta tariffata") e n. 5 ("Area Tecnica").
6.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.	6.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.	6.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.
6.4 – Finanziamento Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle economie che si registreranno nello svolgimento delle attività in	6.4 – Finanziamento <i>Recupero riveniente da disdetta della convenzione con il "giornalista esterno" affidando e valorizzando la figura professionale già esistente in azienda e che originariamente svolgeva quelle attività poi convenzionate.</i> Ulteriori somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle economie che si registreranno nello svolgimento delle attività in questione, espresse in ter-	6.4 – Finanziamento Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle economie che si registreranno nello svolgimento delle attività in

questione, espresse in termini di numero di ore complessivamente remunerate (ordinarie + straordinarie) a parità di carichi di lavoro attribuiti alle unità interessate, oltre che nell'auspicata riduzione del differenziale esistente tra le ore remunerate e le ore effettivamente lavorate dal personale interessato al progetto. Il premio complessivo annuale spettante a tutto il personale appartenente alle Aree interessate sarà calcolato come segue: L'importo teorico annuale spettante ai singoli addetti delle Aree interessate sarà dato dal prodotto dell'importo unitario di € 0,008 moltiplicato per il parametro retributivo del singolo addetto e per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno). Esso risulterà pari, a titolo di esempio, a € 345,60 annuali pro-capite riferite agli agenti con parametro 160. Analogamente a quanto disciplinato per il progetto relativo alla sosta tariffata, agli importi ricavati come sopra descritto saranno sommati, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle sottoelencate mansioni da parte del personale inserito nel progetto, gli	mini di numero di ore complessivamente remunerate (ordinarie + straordinarie) a parità di carichi di lavoro attribuiti alle unità interessate, oltre che nell'auspicata riduzione del differenziale esistente tra le ore remunerate e le ore effettivamente lavorate dal personale interessato al progetto. Il premio complessivo annuale spettante a tutto il personale appartenente alle Aree interessate sarà calcolato come segue: L'importo teorico annuale spettante ai singoli addetti delle Aree interessate sarà dato dal prodotto dell'importo unitario di € 0,015 moltiplicato per il parametro retributivo del singolo addetto e per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno). Esso risulterà pari, a titolo di esempio, a € 648,00 annuali pro-capite riferite agli agenti con parametro 160. Analogamente a quanto disciplinato per il progetto relativo alla sosta tariffata, agli importi ricavati come sopra descritto saranno sommati, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle sottoelencate mansioni da parte del personale inserito nel progetto, gli	questione, espresse in termini di numero di ore complessivamente remunerate (ordinarie + straordinarie) a parità di carichi di lavoro attribuiti alle unità interessate, oltre che nell'auspicata riduzione del differenziale esistente tra le ore remunerate e le ore effettivamente lavorate dal personale interessato al progetto. Il premio complessivo annuale spettante a tutto il personale appartenente alle Aree interessate sarà calcolato come segue: L'importo teorico annuale spettante ai singoli addetti delle Aree interessate sarà dato dal prodotto dell'importo unitario di € 0,012 moltiplicato per il parametro retributivo del singolo addetto e per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno). Esso risulterà pari, a titolo di esempio, a € 518,40 annuali pro-capite riferite agli agenti con parametro 160. Analogamente a quanto disciplinato per il progetto relativo alla sosta tariffata, agli importi ricavati come sopra descritto saranno sommati, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle sottoelencate mansioni da parte del personale inserito nel progetto, gli
--	--	--

importi seguenti: - € 1,20 per ogni giornata di effettivo svolgimento di mansioni di sportello utenza; - € 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento di mansioni che comportino il maneggio del danaro; - € 6,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni di prelievo del danaro dai parcometri e di cambio moneta presso le attività commerciali; Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati.	importi seguenti: - € 1,20 per ogni giornata di effettivo svolgimento di mansioni di sportello utenza; - € 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento di mansioni che comportino il maneggio del danaro; - € 6,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni di prelievo del danaro dai parcometri e di cambio moneta presso le attività commerciali; Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati.	importi seguenti: - € 1,20 per ogni giornata di effettivo svolgimento di mansioni di sportello utenza; - € 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento di mansioni che comportino il maneggio del danaro; - € 6,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni di prelievo del danaro dai parcometri e di cambio moneta presso le attività commerciali; Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati.
6.5 – Criteri di distribuzione La quantificazione dell'importo da distribuire a ciascun dipendente in relazione ai risultati raggiunti complessivamente ed individualmente avverrà nel seguente modo: Gli importi teorici individuali, calcolati nel modo suddetto, saranno, in ciascun anno di riferimento del progetto (2008-2011), moltiplicati per l'indicatore di efficacia del lavoro amministrativo, calcolato attraverso il rapporto tra il numero di ore complessivamente	6.5 – Criteri di distribuzione La quantificazione dell'importo da distribuire a ciascun dipendente in relazione ai risultati raggiunti complessivamente ed individualmente avverrà nel seguente modo: <i>Gli importi individuali, calcolati nel modo suddetto, saranno, in ciascun anno di riferimento del progetto (2008-2011), moltiplicati per l'indicatore di efficacia del lavoro amministrativo, calcolato attraverso la differenza del rapporto esi-</i>	6.5 – Criteri di distribuzione La quantificazione dell'importo da distribuire a ciascun dipendente in relazione ai risultati raggiunti complessivamente ed individualmente avverrà nel seguente modo: Gli importi teorici individuali, calcolati nel modo suddetto, saranno, in ciascun anno di riferimento del progetto (2008-2011), moltiplicati per l'indicatore di efficacia del lavoro amministrativo, calcolato attraverso il rapporto tra il numero di ore complessivamente

te retribuite nel corso dell'anno base 2007 a tutto il personale che rientra nel presente progetto (ore di lavoro ordinario + ore di lavoro straordinario) e lo stesso numero di ore complessivamente retribuite per ciascun anno di riferimento del Premio (dal 2008 al 2011). Il premio annuale rettificato con l'indicatore di efficacia del lavoro amministrativo andrà infine moltiplicato per il coefficiente del profilo orario, pari a 1 per i lavoratori full-time ed al rapporto tra profilo orario individuale e 39 per i part-time. Il coefficiente di profilo orario andrà a sua volta rettificato per tenere conto della effettiva produttività individuale nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno andrà elevato al quadrato e poi diviso per 1'225. Il risultato di tale operazione andrà poi detratto da 1 e mol-	<i>stente tra le ore ordinarie e le ore straordinarie lavorate nel corso dell'anno base 2007 dal personale interessato al progetto e lo stesso rapporto per ciascun anno di riferimento del premio (dal 2008 al 2011).</i> Il premio annuale rettificato con l'indicatore di efficacia del lavoro amministrativo andrà infine moltiplicato per il coefficiente del profilo orario, pari a 1 per i lavoratori full-time ed al rapporto tra profilo orario individuale e 39 per i part-time. Il coefficiente di profilo orario andrà a sua volta rettificato per tenere conto della effettiva produttività individuale nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali, <i>legge 104</i> e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. <i>In ciascun mese, per ogni giornata di assenza (individue come sopra) a partire dalla seconda (franchigia di un giorno al mese), si decurterà una quota</i>	te retribuite nel corso dell'anno base 2007 a tutto il personale che rientra nel presente progetto (ore di lavoro ordinario + ore di lavoro straordinario) e lo stesso numero di ore complessivamente retribuite per ciascun anno di riferimento del Premio (dal 2008 al 2011). Il premio annuale rettificato con l'indicatore di efficacia del lavoro amministrativo andrà infine moltiplicato per il coefficiente del profilo orario, pari a 1 per i lavoratori full-time ed al rapporto tra profilo orario individuale e 39 per i part-time. Il coefficiente di profilo orario andrà a sua volta rettificato per tenere conto della effettiva produttività individuale nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno andrà elevato al quadrato e poi diviso per 1'225. Il risultato di tale operazione andrà poi detratto da 1 e mol-
--	--	--

tiplicato per il coefficiente del profilo orario.	del 5% del premio massimo distribuibile. Nel conguaglio annuale, per ogni giornata di assenza (individuate come sopra) a partire dalla tredicesima (franchigia di 12 giorni all'anno) si decurterà una quota dello 0,42% dal premio massimo distribuibile. Il risultato di tale eventuale decurtazione costituirà il fattore con il quale ciascun operatore di esercizio parteciperà al riparto delle economie realizzate nell'applicazione del progetto. Le somme non erogate saranno ridistribuite, sempre calcolando le assenze come sopra, ma con uno sbarramento che azzeri il premio a partire da 40 giorni di assenza complessivi.	tiplicato per il coefficiente del profilo orario.
6.6 – Esempio pratico Nell'ipotesi di un lavoratore full-time dell'Area Contabilità e Bilancio con parametro 205, con n. 3 giorni di mancata prestazione nell'anno, se si ipotizzasse che nel corso del 2007 siano state retribuite al personale che partecipa al presente progetto un numero complessivo di 55'000 ore e		6.6 – Esempio pratico Nell'ipotesi di un lavoratore full-time dell'Area Contabilità e Bilancio con parametro 205, con n. 3 giorni di mancata prestazione nell'anno, se si ipotizzasse che nel corso del 2007 siano state retribuite al personale che partecipa al presente progetto un numero complessivo di 55'000 ore e

che lo stesso dato si rivelasse pari nel 2008 a 50'000, il premio annuale lordo dell'anno 2008 sarebbe calcolato nel seguente modo: Premio teorico individuale: $270 \times 0,008 \times 205 = € 442,8$; Premio teorico individuale corretto con l'Indicatore di efficacia ($55'000 : 50'000 = 1,1$) $= 442,8 \times 1,1 = 487,08$; Coefficiente di profilo orario: $= 1 \times (1 - 9/1'225) = 0,993$ Premio individuale effettivamente spettante (al lordo di tutti gli oneri carico ditta + carico dipendente): $487,08 \times 0,993 = 483,67$.		che lo stesso dato si rivelasse pari nel 2008 a 50'000, il premio annuale lordo dell'anno 2008 sarebbe calcolato nel seguente modo: Premio teorico individuale: $270 \times \mathbf{0,012} \times 205 = € \mathbf{664,20}$; Premio teorico individuale corretto con l'Indicatore di efficacia ($55'000 : 50'000 = 1,1$) $= \mathbf{664,20} \times 1,1 = \mathbf{730,62}$; Coefficiente di profilo orario: $= 1 \times (1 - 9/1'225) = 0,993$ Premio individuale effettivamente spettante (al lordo di tutti gli oneri carico ditta + carico dipendente): $\mathbf{730,62} \times 0,993 = \mathbf{725,51}$.
---	--	---

7. ULTERIORI MISURE FINALIZZATE ALLA REGOLARITÀ DELL'ESERCIZIO DEL TPL

7.1 – Obiettivi Scopo del progetto è il miglioramento della regolarità dell'esercizio, in particolare negli orari coincidenti con i turni più disagiati per gli operatori di esercizio. Tale obiettivo andrà realizzato attraverso misure di premialità maggiori in favore dei con-	7.1 – Obiettivi Scopo del progetto è il miglioramento della regolarità dell'esercizio, in particolare negli orari coincidenti con i turni più disagiati per gli operatori di esercizio. Tale obiettivo andrà realizzato attraverso misure di premialità maggiori in favore dei con-	7.1 – Obiettivi Scopo del progetto è il miglioramento della regolarità dell'esercizio, in particolare negli orari coincidenti con i turni più disagiati per gli operatori di esercizio. Tale obiettivo andrà realizzato attraverso misure di premialità maggiori in favore dei con-
---	---	---

ducenti chiamati a coprire turni più disagiati quali quelli domenicali, serali o spezzati.	ducenti chiamati a coprire turni più disagiati quali quelli domenicali, serali o spezzati.	ducenti chiamati a coprire turni più disagiati quali quelli domenicali, serali o spezzati.
7.2 – Destinatari Tutti gli Operatori di esercizio per le sole giornate in cui svolgono prestazioni di guida in linea.	7.2 – Destinatari Tutti gli Operatori di esercizio per le sole giornate in cui svolgono prestazioni effettive .	7.2 – Destinatari Tutti gli Operatori di esercizio per le sole giornate in cui svolgono prestazioni di guida in linea.
7.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.	7.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.	7.3 – Decorrenza L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.
7.4 – Finanziamento Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle economie che si registreranno nello svolgimento del servizio per effetto del minor ricorso alle prestazioni straordinarie necessarie per assicurare l'espletamento dei turni che restano scoperti con maggiore frequenza nelle fasce orarie in questione. La misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo sarà dato dalla riduzione della percentuale di turni scoperti tra l'anno base 2007 e ciascun anno di riferimento del progetto (2008-2011). Al termine di ciascuna annualità del Premio si procederà al	7.4 – Finanziamento Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle economie che si registreranno nello svolgimento del servizio per effetto del minor ricorso alle prestazioni straordinarie necessarie per assicurare l'espletamento dei turni che restano scoperti, a causa di assenza del titolare del turno e giammai per la scopertura dovuta a mancanza di personale , con maggiore frequenza nelle fasce orarie in questione. La misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo sarà dato dalla riduzione della percentuale di turni scoperti tra l'anno base 2007 e ciascun anno di riferimento del progetto (2008-2011). Al termine di ciascuna annualità del Premio si procederà al	7.4 – Finanziamento Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle economie che si registreranno nello svolgimento del servizio per effetto del minor ricorso alle prestazioni straordinarie necessarie per assicurare l'espletamento dei turni che restano scoperti, a causa di assenza del titolare del turno e giammai per la scopertura dovuta a mancanza di personale , con maggiore frequenza nelle fasce orarie in questione. La misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo sarà dato dalla riduzione della percentuale di turni scoperti tra l'anno base 2007 e ciascun anno di riferimento del progetto (2008-2011). Al termine di ciascuna annualità del Premio si procederà al

seguente calcolo: Si determinerà, per ciascun operatore di esercizio che abbia svolto mansioni di guida in linea l'importo teorico annuale attribuibile. Tale importo si otterrà attraverso il prodotto dell'importo unitario di € 0,008 per il parametro retributivo del singolo addetto, per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno) e per il coefficiente di profilo orario (1 nel caso di full-time riproporzionato nel caso di part-time). Esso risulterà pari, a titolo di esempio, a € 341,28 annuali pro-capite riferite agli agenti full-time con parametro 158. Nell'ipotesi di mansioni di guida espletate solo per frazioni di anno, si procederà al ricalcolo attraverso riproporzionamento. Gli importi teorici individuali, calcolati nel modo suddetto, saranno totalizzati in un unico importo complessivo che sarà poi moltiplicato per l'indicatore di copertura dei turni, ottenuto dal rapporto tra il numero di turni globalmente coperti nell'anno in questione ed il numero di turni globalmente coperti nell'anno base 2007. Per turni coperti si intende quelli per i quali non si renda	seguente calcolo: Si determinerà, per ciascun operatore di esercizio che abbia svolto prestazioni effettive l'importo teorico annuale attribuibile. Tale importo si otterrà attraverso il prodotto dell'importo unitario di € 0,015 per il parametro retributivo del singolo addetto, per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno) e per il coefficiente di profilo orario (1 nel caso di full-time riproporzionato nel caso di part-time). Esso risulterà pari, a titolo di esempio, a € 639,90 annuali pro-capite riferite agli agenti full-time con parametro 158. Nell'ipotesi di mansioni di guida espletate solo per frazioni di anno, si procederà al ricalcolo attraverso riproporzionamento. Gli importi teorici individuali, calcolati nel modo suddetto, saranno totalizzati in un unico importo complessivo che sarà poi moltiplicato per l'indicatore di copertura dei turni, ottenuto dal rapporto tra il numero di turni globalmente coperti nell'anno in questione ed il numero di turni globalmente coperti nell'anno base 2007. Per turni coperti si intende quelli per i quali non si renda	seguente calcolo: Si determinerà, per ciascun operatore di esercizio che abbia svolto <u>mansioni di guida in linea</u> l'importo teorico annuale attribuibile. Tale importo si otterrà attraverso il prodotto dell'importo unitario di € 0,012 per il parametro retributivo del singolo addetto, per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno) e per il coefficiente di profilo orario (1 nel caso di full-time riproporzionato nel caso di part-time). Esso risulterà pari, a titolo di esempio, a € 511,92 annuali pro-capite riferite agli agenti full-time con parametro 158. Nell'ipotesi di mansioni di guida espletate solo per frazioni di anno, si procederà al ricalcolo attraverso riproporzionamento. Gli importi teorici individuali, calcolati nel modo suddetto, saranno totalizzati in un unico importo complessivo che sarà poi moltiplicato per l'indicatore di copertura dei turni, ottenuto dal rapporto tra il numero di turni globalmente coperti nell'anno in questione ed il numero di turni globalmente coperti nell'anno base 2007. Per turni coperti si intende quelli per i quali non si renda
---	---	--

necessario procedere alla sostituzione per indisponibilità dell'operatore dovuta a qualsiasi ragione. Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati.	necessario procedere alla sostituzione per indisponibilità dell'operatore dovuta a qualsiasi ragione. Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati.	necessario procedere alla sostituzione per indisponibilità dell'operatore dovuta a qualsiasi ragione. Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati.
7.5 – Criteri di distribuzione L'importo ottenuto nel modo precedentemente descritto sarà ripartito, senza resti per l'Azienda, tra tutti i lavoratori che nell'anno di riferimento avranno svolto, anche temporaneamente, mansioni di conducente in linea. I criteri di ripartizione sono i seguenti: A tutti i turni saranno attribuiti i seguenti coefficienti: - Turni mattinali ("uscita"): punti 1,0; - Turni frazionati: punti 1,5; - Turni fissi: punti 0,75; - Turni fissi domenicali: punti 1,0; - Turni derivanti da cambi turni: punti 1,0; - Turni intermedi lunedì-sabato: punti 1,0; - Turni intermedi domenica: punti 1,5;	7.5 – Criteri di distribuzione L'importo ottenuto nel modo precedentemente descritto sarà ripartito, senza resti per l'Azienda, tra tutti i lavoratori che nell'anno di riferimento avranno svolto, anche temporaneamente, mansioni di conducente in linea. I criteri di ripartizione sono i seguenti: A tutti i turni saranno attribuiti i seguenti coefficienti: - Turni mattinali ("uscita"): punti 1,0; - Turni frazionati: punti 1,2; - Turni fissi: punti 0,75; - Turni fissi domenicali: punti 1,0; - Turni derivanti da cambi turni: punti 1,0; - Turni intermedi lunedì-sabato: punti 1,5; - Turni intermedi domenica: punti 2,0;	7.5 – Criteri di distribuzione L'importo ottenuto nel modo precedentemente descritto sarà ripartito, senza resti per l'Azienda, tra tutti i lavoratori che nell'anno di riferimento avranno svolto, anche temporaneamente, mansioni di conducente in linea. I criteri di ripartizione sono i seguenti: A tutti i turni saranno attribuiti i seguenti coefficienti: - Turni mattinali ("uscita"): punti 1,0; - Turni frazionati: punti 1,2; - Turni intermedi lunedì-sabato: punti 1,5; - Turni intermedi domenica: punti 2,0; - Turni serali ("rilevanti") lunedì-sabato: punti 2,0; - Turni serali ("rilevanti") domenica: punti 3,0;

- Turni serali ("rilevanti") lunedì-sabato: punti 1,5; - Turni serali ("rilevanti") domenica: punti 2,5; Alla fine di ciascun anno di riferimento si procederà al calcolo dei punteggi ottenuti da ciascun partecipante al progetto attraverso la somma dei punti attribuiti a tutti i turni regolarmente coperti. Tutti gli operatori di esercizio che non avranno superato un numero massimo di 40 giorni di assenza annui a titolo di malattia, infortunio, aspettativa, assenze ingiustificate, sospensione disciplinare e permessi per cariche elettive e permessi ex legge parteciperanno al riparto con il coefficiente 1 moltiplicato il parametro retributivo (nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di mansioni nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare la suddetta soglia). Gli operatori di esercizio in part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 moltiplicato per il parametro retributivo.	- Turni serali ("rilevanti") lunedì-sabato: punti 2,0; - Turni serali ("rilevanti") domenica: punti 3,0; Alla fine di ciascun anno di riferimento si procederà al calcolo dei punteggi ottenuti da ciascun partecipante al progetto attraverso la somma dei punti attribuiti a tutti i turni regolarmente coperti. <i>Tutti gli operatori di esercizio che non avranno superato un numero massimo di 40 giorni di assenza annui a titolo di malattia, infortunio, aspettativa, assenze ingiustificate, sospensione disciplinare e permessi per cariche elettive e permessi ex legge parteciperanno al riparto con il coefficiente del profilo orario, pari a 1 per i lavoratori full-time ed il rapporto tra profilo orario individuale e 39 per i part-time.</i> Gli operatori di esercizio part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 moltiplicato per il parametro retributivo. <i>(nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di mansioni nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare la suddetta soglia).</i>	Alla fine di ciascun anno di riferimento si procederà al calcolo dei punteggi ottenuti da ciascun partecipante al progetto attraverso la somma dei punti attribuiti a tutti i turni regolarmente coperti. Tutti gli operatori di esercizio parteciperanno al riparto con il coefficiente del profilo orario, pari a 1 per i lavoratori full-time ed il rapporto tra profilo orario individuale e 39 per i part-time. Gli operatori di esercizio part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 moltiplicato per il parametro retributivo. Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di mansioni nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare la
--	---	--

Tali numeri andranno poi rettificati, per tenere conto della effettiva produttività realizzata da ciascun interessato, nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno andrà elevato al quadrato e poi diviso per 1000. Il risultato andrà poi detratto dal coefficiente di partenza (1 o 0,67) e la differenza, moltiplicata per il parametro retributivo, costituirà il coefficiente con il quale ciascun operatore di esercizio parteciperà al riparto delle economie realizzate nell'applicazione del progetto.	Tali numeri andranno poi rettificati, per tenere conto della effettiva produttività realizzata da ciascun interessato, nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali, legge 104 e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. <i>In ciascun mese, per ogni giornata di assenza (individuate come sopra) a partire dalla seconda (franchigia di un giorno al mese) si decurerà una quota del 5% dal premio massimo distribuibile.</i> <i>Nel conguaglio annuale, per ogni giornata di assenza (individuate come sopra) a partire dalla tredicesima (franchigia di 12 giorni all'anno) si decurerà una quota dello 0,42% dal premio massimo distribuibile.</i> <i>Il risultato di tale eventuale decurtazione costituirà il fattore con il quale ciascun operatore di esercizio parteciperà al riparto delle economie realizzate</i>	suddetta soglia. Tali numeri andranno poi rettificati, per tenere conto della effettiva produttività realizzata da ciascun interessato, nel seguente modo: Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (calcolati al 50%) e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto. Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno andrà elevato al quadrato e poi diviso per 1'225. Il risultato andrà poi detratto dal coefficiente di partenza (1 o 0,67) e la differenza, moltiplicata per il parametro retributivo, costituirà il coefficiente con il quale ciascun operatore di esercizio parteciperà al riparto delle economie realizzate nell'applicazione del progetto.
---	--	--

	<i>nell'applicazione del progetto.</i> <i>Le somme non erogate saranno ridistribuite, sempre calcolando le assenze come sopra, ma con uno sbarramento che azzeri il premio a partire da 40 giorni di assenza complessivi.</i>	
--	---	--

8. EROGAZIONE SOMME A DEFINIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO GLI ANNI PREGRESSI

A chiusura del premio di risultato per gli esercizi pregressi, in parziale applicazione dei criteri di calcolo e distribuzione del premio di produzione degli anni 2008-2011, si stabilisce quanto segue: La somma complessiva di € 30'000,00 per ciascuno degli anni dal 2004 al 2007 sarà distribuita tra tutto il personale aziendale (eccettuati i Quadri) utilizzando criteri analoghi a quelli adoperati per l'erogazione del premio di risultato 2003 (parametro retributivo e presenza effettiva in termini proporzionali e parametro del profilo orario per i part-time).	A chiusura del premio di risultato per gli esercizi pregressi, in parziale applicazione dei criteri di calcolo e distribuzione del premio di produzione degli anni 2008-2011, si stabilisce quanto segue: <i>Considerato che per l'anno 2004 si ritenne congrua l'erogazione di € 105'000,00 a fronte di giustificati recuperi di produttività, poi reiterati negli anni successivi, per analogia tale somma, per ciascuno degli anni dal 2004 al 2007, sarà distribuita tra tutto il personale aziendale (eccettuati i Quadri), utilizzando criteri analoghi a quelli adoperati per l'erogazione del premio di risultato 2003 (parametro retributivo e presenza effettiva in termini proporzionali e parametro del profilo orario per i part-time), con l'aggiunta di una ridistribuzione delle somme non erogate.</i> <u>* NOTA AGGIUNTIVA:</u> <i>Saranno considerate presenza effettiva le giornate usufruite per donazione sangue, organi.</i>	A chiusura del premio di risultato per gli esercizi pregressi, in parziale applicazione dei criteri di calcolo e distribuzione del premio di produzione degli anni 2008-2011, si stabilisce quanto segue: La somma complessiva di € 50'000,00 per ciascuno degli anni dal 2004 al 2007 sarà distribuita tra tutto il personale aziendale (eccettuati i Quadri) utilizzando criteri analoghi a quelli adoperati per l'erogazione del premio di risultato 2003 (parametro retributivo e presenza effettiva in termini proporzionali e parametro del profilo orario per i part-time). <u>* NOTA AGGIUNTIVA:</u> Saranno considerate presenza effettiva le giornate usufruite per donazione sangue o organi.
--	---	--

VERBALE DI INCONTRO AZIENDA/OO.SS

In data **30 dicembre 2008**, alle ore 12.00 presso la sede dell'AMAT, in via Cesare Battisti n.° 657, si è tenuta una riunione sull'argomento "Premio di Risultato", dopo una serie di altri incontri tenuti sul medesimo argomento.

L'incontro si tiene in aggiornamento rispetto a quello tenuto in data di ieri, a sua volta aggiornato dopo quello del 23 Dicembre u.s..

Sono presenti per l'Azienda il Direttore Generale ed il Direttore Amministrativo. Per le OO.SS.:

CGIL : Marinelli, Attollino e Clarelli;

CISL : Portulano e Greco;

UIL : Mastrovito;

FAISA : Laguercia, Muscetta e De Pace;

UGL : Scialpi;

SINAI : Albanese.

Dopo un lungo confronto sui punti della proposta di accordo formulata in data 23/12/2008, sulla scorta delle iniziali proposte aziendali e dalle richieste di modifiche introdotte dalle OO.SS. da ultimo con la firma congiunta di tutte le Organizzazioni Sindacali Aziendali dello scorso 18 Dicembre 2008, le OO.SS., in maniera congiunta, salvo alcune differenze che saranno illustrate di seguito, propongono le seguenti modifiche al testo deliberato dal C.d.A. nella ultima seduta del 23 Dicembre scorso.

- 1) Il coefficiente indicato in vari progetti quale denominatore per il calcolo delle prestazioni individuali, pari a 1225, si incrementa a 1600; in aggiunta si chiede di introdurre una franchigia di 12 giorni.
- 2) I permessi ex legge 104/92, calcolati nella proposta aziendale al 50%, si considerano presenza effettiva al 100% ai fini dei progetti interessati.
- 3) Le OO.SS. chiedono che il progetto n° 1 relativo al personale di manovra si definisca congiuntamente tra Azienda e OO.SS. entro il 28 Febbraio 2009. In mancanza si dovrà individuare un nuovo progetto sostitutivo dello stesso.
- 4) Relativamente al progetto n° 2 le OO.SS. chiedono che in caso di mancato raggiungimento di un importo di finanziamento del premio pari all' 1,50% dei ricavi complessivi annuali (punto A1 del conto Economico), si farà fronte al finanziamento con una cifra di garanzia pari alla detta percentuale.

- 5) Le OO.SS. chiedono di considerare nel progetto 7 la guida in linea in termini più ampi, comprendendo in tale concetto anche mansioni non di guida in linea svolte dai partecipanti al progetto su disposizioni aziendali.
- 6) Le OO.SS. chiedono di estendere il progetto n° 6, rivolto agli addetti amministrativi ed al personale di movimento diverso dai conducenti e dai verificatori, anche al personale impegnato nelle verifiche a bordo, tenendo conto di ciò anche in sede di rivisitazione dell'accordo specifico già esistente sui verificatori.
- 7) Relativamente alla scheda n° 8 (una tantum), a modifica della proposta aziendale, le OO.SS. CISL,UIL,FAISA,UGL e SINAI chiedono Euro 75.000,00 per ciascuno dei quattro anni 2004,2005,2006 e 2007. La CGIL invece chiede Euro 105.000,00 per il 2004 ed Euro 70.000,00 per i tre anni successivi.
- 8) Relativamente all'insieme dei progetti le OO.SS. chiedono che si proceda con cadenza semestrale a verifiche congiunte sullo stato di attuazione e sui risultati raggiunti.
- 9) Relativamente alle condizioni riportate al punto 8 della premessa, nonché nel progetto n° 2, di subordinare l'efficacia di quanto stabilito dall'Accordo complessivo sul Premio di Risultato alla sottoscrizione di alcuni accordi su materie diverse, le OO.SS. chiedono di svincolare l'esecutività del possibile accordo sul Premio di Risultato dal raggiungimento delle intese sulle altre materie, ma di formalizzare un impegno da parte delle OO.SS. di raggiungere un accordo per ciascuna delle materie nel più breve termine possibile.
A tal proposito l'O.S. CGIL assume il medesimo impegno ad eccezione degli accordi sulle 17 settimane, e sulla banca delle ore, per i quali si rifà agli accordi nazionali.

A questo punto i rappresentanti aziendali prendono l'impegno di portare le proposte di modifica avanzate dalle OO.SS. all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'esame e l'approvazione.

Da parte loro le OO.SS. si riservano di portare il testo dell'ipotesi di accordo alla ratifica da parte dei lavoratori. Alle ore 16.00 termina l'incontro.

Firmato:

Per l'azienda:
Il Direttore generale
Il Direttore Amministrativo

Per le OO.SS.
CGIL: Marinelli, Attollino e Clarelli
CISL: Portulano e Greco
UIL: Mastrovito
SINAI: Albanese
UGL: Scialpi
FAISA: Lagueria, Muscetta e De Pace

1

VERBALE INCONTRO COMUNE DI TARANTO - AMAT S.p.A. - OO.SS. AT. e TUMIT.

In data 10 febbraio 2009, alle ore 11,00, presso la Sala Giunta di Palazzo di Città, si è tenuto un incontro tra l'Amministrazione Comunale di Taranto, la Società AMAT S.p.A. e le Rappresentanze sindacali aziendali in materia di Premio di Risultato 2008-2011.

L'incontro è stato convocato con lettera di convocazione a firma dell'Assessore alle Società Partecipate del Comune di Taranto, Avv. Davide Nistri datata 3/2/09, prot. n.º 37.

Sono presenti per il Comune di Taranto l'Assessore alla Società Partecipate Avv. Davide Nistri; per la Società AMAT S.p.A. il Presidente Ing. Giuseppe Rasatello, il Direttore Generale Ing. Giovanni Marchecchia, il Direttore Amministrativo Dott. Pietro Carallo e la Responsabile dell'Area Risorse Umane dott.ssa Maria Fabiola Mementi.

Per le OO.SS.:

CGIL: Zotti, Greco, Altollino, Massari;

CISL: Portulano; Greco O.

UIL: Ciampetuzzi e Mastrovito;

FAISA: La Guardia, Muscetta, Esposito.

UGL: Scialpi

SINAI: Fattio, Albanese

2

Apri la discussione l'Assessore Nistri, il quale promette che è auspicio dell'Amministrazione Comunale che si giunga alla definizione di un testo di accordo condiviso da tutte le rappresentanze sindacali aziendali, comunicando che anche il Sindaco è pienamente consapevole e sensibilizzato sulle materie e sull'esigenza di riconoscere al personale dell'AMAT un equo trattamento economico nel solco della normativa di riferimento e degli accordi nazionali. Tale esigenza, tuttavia, andrà soddisfatta non senza aver verificato preliminarmente la compatibilità di quanto previsto dall'accordo con le esigenze di bilancio anche dell'Amministrazione Comunale, che come si ricorda, ha da poco proceduto ad una consistente ricapitalizzazione della società.

Successivamente prendi le parole il Presidente Ing. Rosatello, che ripercorre le vicende che hanno caratterizzato il percorso delle trattative sul Puntino di risultato, soffermandosi in particolare sul verbale dell'incontro dello scorso 30 dicembre 2008, il quale prendeva atto di una proposta di accordo formulata dall'Azienda in data 23 dicembre 2008, sulla scorta delle iniziali proposte aziendali e delle richieste di modifiche in-

Fin. Conf.

tradotte dalle OO.SS. da ultimo con la nota a firma congiunta di tutte le Organizzazioni sindacali aziendali dello scorso 18 dicembre 2008. Rispetto a tale proposta aziendale tutte le OO.SS., nel corso del suddetto incontro del 30 dicembre 2008 hanno formulato 9 distinte proposte di modifiche della proposta aziendale, formulate unitariamente da parte di tutte e sei le organizzazioni sindacali (fatta eccezione per il punto 7) in tema di definizione del periodo progressivo rispetto all'arco di validità del progetto di Piano di risultato. Interviene Muscatella (FAISA-CISAL), che illustra nel dettaglio le nove proposte di modifica dell'ipotesi di accordo elaborate alla data del 30/12/2008. Alle ore 11,30 l'incontro si sospende per un impegno dell'Assessore Nisticò.

La riunione riprende alle ore 12,30.

Si riporta ai presenti l'ipotesi di mediaroom proposta dall'Assessore Nisticò in ordine ai singoli punti evidenziati nel verbale del 30 dicembre 2008.

punto 1) si ipotizza il denominatore pari a 1600, senza franchigia;

2) si ipotizza il calcolo di permessi ex legge 104/92 in misura pari a 0,8 come presunta effettiva;

all' Cel

HA

4

punto 3) si accetta la proposta;

punto 4) si accetta la proposta;

punto 5) si accetta la proposta;

punto 6) si accetta la proposta;

punto 7) si ipotizza l'erogazione di un'indennità

complessiva di € 300.000,00 per il periodo

2004-2007, a condizione che sia atte-

rato il contenimento delle specifiche materie;

punto 8) si accetta la proposta;

punto 9) si accetta la proposta.

Segue un acceso dibattito sulle questioni relative ai
punti 1) e 2) sui quali le posizioni delle parti
restano distanti.

Dopo una ulteriore sospensione l'Assessore Nisti
propone una nuova mediazione espresa in questi
termini:

1) punto 1) si introduce una franchigia di 12 giorni :

mi. Dal 13° giorno la decurtazione avverrà in
modo lineare, per cui ogni giorno di mancata
prestazione inciderà, a partire dal 13° giorno e
fino al 52°, del 2,50% sul premio individuale.

2) punto 2) Resta confermata il coefficiente di 0,8
(senovingolaotto) di decurtazione delle giornate
di presenza ex legge 104/92.

L'organizzazione sindacale CGIL espone quanto

Ch. N.M.

segue:

"La Fitt-CGIL" non sconvolgendo i progetti presentati dall'Assemblea per la quantificazione del Premio di Risultato a regime del 2008 in poi, non sigla l'accordo, pur riconoscendo la medesima esistenza dell'Amministrazione Comunale in merito al periodo progressivo 2004-2007".

L'Assessore Nistri, riprendendo quanto già riferito precedentemente, comunica ai presenti che l'Amministrazione Comunale effettuerà le necessarie verifiche per accertare la sostenibilità economica dell'Accordo rispetto alle risorse della stessa Amministrazione. Ritiene, al riguardo, che un riscontro di quanto sopra indicato possa giungere entro il prossimo 30 aprile.

Si ricorda, pertanto, di prevedere che le erogazioni in conto dell'una-tantum per il progresso, quanto delle corrispondenze previste per l'accordo a regime possano avvenire con le rettificazioni del prossimo mese di aprile 2009.

L'Assemblea comunica che ~~non~~ ~~non~~ ~~non~~ ~~non~~ ~~non~~ quando il Comune otterrà la riserva sull'Accordo si procederà alla sottoscrizione del testo definitivo coordinato con le modifiche apportate nell'ultimo incontro.

~~ff~~

ff

5

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6

La riunione termina alle ore 13,30-

L.C.S.

00-SS.

CIGL

CISL

COMUNE

DI TARANTO

(Assessore ANP Nistri)

AMAT SPA

UIL

FAISA - CISAL

UAL

SINAI

Alban

Lineato