

O.d.G. del 08/10/2019

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 22

Deliberazione n°	___/2019	del
------------------	----------	-----

OGGETTO DELLA PROPOSTA

PRESA ATTO E RATIFICA DELL'ACCORDO AZIENDA - OO.SS. DEL 04/10/2019 (T.U. IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO 2019/2021).

Ufficio proponente: Direzione amministrativa

All. 1): Accordo Premio di risultato 2019/2021

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

Il vigente Accordo Nazionale del 28 novembre 2015, di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-TPL), disciplina, all'art. 4, la materia della contrattazione decentrata, prevedendo, tra l'altro, che la contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul Premio di risultato e disciplinata dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento alle performance conseguite nella realizzazione di programmi concordati fra le parti. Come previsto dall'art. 6 dell'Accordo Nazionale del 25/07/1997, gli accordi aziendali individuano:

- i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato;
- le condizioni per l'attribuzione del Premio di risultato ed i relativi criteri di quantificazione;
- i parametri ed i criteri di misurazione della performance generale o delle performance specifiche sulle quali può eventualmente essere articolato il sistema di corresponsione del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti, ecc.);
- l'eventuale modalità di valutazione delle prestazioni individuali;

- i criteri di rimodulazione del premio per l'ipotesi di ottenimento solo parziale dei risultati previsti;
- i criteri di ripartizione del premio di risultato.

I relativi accordi hanno durata triennale.

L'accordo aziendale sul Premio di risultato attualmente applicato in AMAT, originariamente riferito al triennio 2008-2011, fu sottoscritto in data 11/03/2009. Gli effetti del suddetto accordo, in mancanza di rinnovo, sono stati via via prorogati, sino alla data attuale. È inoltre intervenuta, più recentemente, un'integrazione alla suddetta contrattazione decentrata, costituita dall'"Accordo aziendale sul recupero della produzione chilometrica", sottoscritto in data 26/06/2013 ed anch'esso applicato sino ad oggi, in mancanza di una formale disdetta.

Il percorso sindacale per il rinnovo di entrambi gli accordi sopra menzionati è iniziato sin dall'anno 2016 quando, a seguito di incontri tenutisi il 20 e 23 dicembre 2016 presso la Provincia di Taranto – Servizio Controversie Collettive, fu costituita un'apposita Commissione bilaterale (composta da tre componenti aziendali e da un componente per ciascuna sigla sindacale), avente lo scopo di rivisitare l'Accordo aziendale del 26 giugno 2013, in materia di recupero produzione chilometrica e buono pasto, e formulare una nuova proposta unitaria di Accordo sul Premio di risultato del personale.

La predetta Commissione, i cui incontri si sono tenuti nel corso del 2016 e del 2017, in ottemperanza a quanto concordato presso la Provincia di Taranto, entro il 28 febbraio 2017 ha concluso i propri lavori, finalizzati alla predisposizione di una nuova ipotesi di Accordo sul Premio di risultato di tutti i dipendenti, ipotesi questa contenente, altresì, una proposta di revisione dell'Accordo aziendale del 23/06/2013 in materia di recupero delle percorrenze chilometriche.

Terminati i lavori della Commissione, con nota del 2 marzo 2017, prot. 3673, l'ipotesi di Accordo fu trasmessa alle competenti Segreterie Territoriali per le successive determinazioni di propria competenza.

I successivi incontri con le OO.SS. si svolsero, quindi, nelle sedute del 24 marzo, 12 aprile, 18 e 25 maggio 2017. In tale ultima seduta si giunse alla definizione di un testo provvisorio condiviso dalle Sigle sindacali intervenute, da sottoporre successivamente al vaglio dei lavoratori. Come previsto dall'art. 13 dell'ipotesi di Accordo, il 30 maggio 2017 si svolse il relativo referendum tra i lavoratori, che autorizzò con larga maggioranza la sigla dell'intesa. In data 05/06/2017 si giunse, pertanto, alla definitiva sottoscrizione dell'Accordo sul Premio di risultato per il periodo 2017-2019.

Pochi giorni dopo l'avvio dell'applicazione dell'Accordo, e precisamente in data

21/07/2017, quattro delle sei sigle sindacali sottoscrittrici dell'Accordo comunicarono all'Azienda la disdetta dello stesso, dando così avvio ad un periodo di particolare tensione sindacale, durante il quale l'Azienda giunse alla determinazione di comunicare alle OO.SS. la disdetta di tutti gli accordi di secondo livello allora vigenti (decisione poi revocata).

In data 07/11/2017, dopo una nuova procedura di raffreddamento presso la Prefettura di Taranto, le trattative sindacali furono riavviate e nei mesi successivi si susseguirono numerosi incontri, volti a raggiungere un'auspicata ipotesi di intesa.

Al termine dell'ultimo incontro sindacale, tenutosi in data 04/10/2019, si è raggiunta un'intesa con quattro delle sei Sigle sindacali convocate al tavolo di trattativa in sede aziendale, vale a dire la Fit-CISL, la Faisa-CISAL, la UGL-Trasporti ed il SINAI, che hanno sottoscritto, unitamente ai Componenti del Consiglio di amministrazione ed alla Direzione aziendale, l'"Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato (Testo unico) per gli anni 2019-2021".

I maggiori oneri economici gravanti sull'Azienda per effetto dell'applicazione della nuova strutturazione del Premio di risultato sono calcolati, su base annuale, come riportato nella tabella esposta di seguito:

MAGGIORI COSTI PREVISTI DALL'APPLICAZIONE DEL NUOVO ACCORDO (AL LORDO DEI RISPARMI DI IMPOSTE)	
DIFFERENZA VALORE FACCIALE DA EURO 5,00 A EURO 7,00 (ATTUALE COSTO B. PASTO € 286.000,00)	EURO 114.400,00
MAGGIOR NUMERO DI BUONI PASTI PREVISTI (ESTENSIONE TURNI CONDUCENTI + OPERATORI SOSTA)	EURO 61.000,00
MAGGIORI EROGAZIONI RELATIVE AL PROGETTO DEDICATO AI CONDUCENTI	EURO 64.500,00
MAGGIORI EROGAZIONI RELATIVE AGLI ALTRI PROGETTI	EURO 25.000,00
ONERI RIFLESSI SU EROGAZIONI DIVERSE DAI BUONI PASTO	EURO 26.800,00
TOTALE MAGGIORI COSTI	EURO 291.700,00

A fronte dei maggiori costi sopra prospettati (esposti al lordo del risparmio fiscale dovuto all'abbattimento agli imponibili IRES e IRAP), i vantaggi per l'Azienda rivengono dall'applicazione pratica dei diversi progetti che, quale caratteristica comune a tutti, si prefiggono la forte penalizzazione delle assenze dal servizio, perseguita attraverso progressivi abbattimenti degli importi erogati, sia in relazione al numero di giorni di assenza, sia in relazione al numero di eventi di malattia o di infortunio registrati nell'anno.

La perseguita riduzione delle giornate di assenza è destinata ad incidere tanto sul recupero dei relativi costi, quanto sul miglioramento della regolarità e dall'affidabilità dei servizi offerti. Inoltre, i progetti orientati al recupero dell'elevata evasione tariffaria, presente tanto nel trasporto quanto nella sosta tariffaria, perseguono, attraverso l'incentivazione di una maggiore efficienza nell'attività di verifica, il progressivo incremento degli introiti incassati direttamente dall'utenza. In particolare, rapportando il maggior onere complessivo che si

prevede di sostenere per l'applicazione dell'accordo in questione, pari a € 291.700,00, al totale dei ricavi registrati nell'anno 2018 per il trasporto pubblico e per la sosta tariffata, pari a € 9.477.000,00, si ottiene una percentuale del 3,08%. Se ne ricava che, anche dalla sola implementazione delle misure previste in favore dell'attività di accertamento potrà ricavarsi una quota consistente di maggiori ricavi atta a compensare, parzialmente o integralmente, i maggiori costi che si prevede di sostenere per le erogazioni al personale.

Tanto premesso, si propone di prendere atto del verbale di riunione dell'incontro sindacale del 04/10/2019 e del relativo Accordo raggiunto tra Azienda ed OO.SS. in materia di Premio di Risultato 2019/2021, approvandoli espressamente ed autorizzando la Direzione generale ed amministrativa alle conseguenti erogazioni al personale.

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 unanimi, resi nelle forme di legge,*

DELIBERA

- 1) di prendere atto del verbale di riunione dell'incontro sindacale del 04/10/2019 e di approvare l'Accordo raggiunto tra l'Azienda e le OO.SS. Fit-CISL, Faisa-CISAL, UGL- Trasporti e SINAI in materia di Premio di Risultato 2019/2021, avente decorrenza economica dal 01/08/2017, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale **[Allegato n. 1]** della stessa;
- 2) di dare mandato alla Direzione generale ed alla Direzione amministrativa di procedere a quanto di propria competenza, ivi compreso il previsto conguaglio dei premi e del differenziale del valore facciale del buono pasto, con decorrenza dal 1° agosto 2019.



**Accordo per la
sottoscrizione del Contratto
integrativo aziendale
fondato sull'istituto
del Premio di Risultato
per gli anni 2019-2021**

(ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997 e dell'art. 4 dell'A.N. 28 novembre 2015)

TESTO DEFINITIVO SOTTOSCRITTO DA:

- AMAT S.p.A.

PRESIDENTE: Avv. Giorgia GIRA;

VICE-PRESIDENTE: Dott. Francesco SCARINCI

CONSIGLIERE: Avv. Anita CONVERSANO

DIRETTORE GENERALE: Ing. Massimo DICECCA;

DIRETTORE AMMINISTRATIVO: Dott. Pietro CARALLO;

RESPONSABILE AREA RISORSE UMANE: Dott.ssa Maria Fabiola MENENTI;

RESPONSABILE AREA ESERCIZIO: P.i. Cosimo RUSSO;

- Segreterie Provinciali ed Aziendali delle OO.SS.:

FIT-CISL (Giuseppe CAVALLO, Giuseppe ROCHIRA);

FAISA-CISAL (Paolo DONNARUMMA, Michela PETRALIA);

U.G.L.-TRASPORTI (Dario PISANI);

SINAI (Francesco ALBANESE)

Le parti, come sopra riportate:

- 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 aziendalmente 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 l'Accordo Nazionale 28/11/2015 di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-TPL) prevede, all'art. 4 ("Secondo livello di contrattazione") che il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati con le parti;
- Che, allo scopo di acquisire elementi di comune conoscenza per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti, a livello aziendale, esaminano preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda;

- Che al conseguimento dei predetti risultati è collegato il premio di risultato definito in sede di contrattazione aziendale triennale, 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 corresponsione del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti, ecc.);
 - d) l'eventuale modalità di valutazione delle prestazioni 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 dalla sede nazionale di contrattazione che, attraverso il CCNL 27/11/2000, ha fornito alle aziende aderenti all'ASSTRA gli strumenti necessari;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono di individuare i seguenti punti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda, a norma degli art. 6 e seguenti dell'A.N. 25/07/1997 e costituenti il Testo unico delle misure aziendali in materia di Premio di risultato.

1 -TEMPI DI PERCORRENZA

In applicazione degli indirizzi dettati dall'art. 4 dell'A.N. 28/11/2015, Azienda e Rappresentanze dei lavoratori perseguono l'obiettivo di introdurre misure organizzative idonee ad incrementare la velocità commerciale media del servizio svolto dall'Azienda. Tali misure si articolano su una serie di interventi volti a ridurre i tempi di percorrenza individuati, da ultimo, con l'Accordo aziendale del 21/01/2011 (come successivamente integrato dal verbale di incontro Azienda-OO.SS. del 17/11/2011).

Le parti si danno atto, a tal riguardo, che un riesame dei tempi di percorrenza potrà essere svolto più agevolmente e più efficacemente dopo un periodo di rilevazione dei tempi registrati dal sistema di telerilevamento del posizionamento della flotta (AVM), prescritto sia dal D.L. n. 50/2017, convertito in L. n. 96/2017, sia dal contratto di servizio regolante l'affidamento in house del servizio in favore della Società da parte del Comune di Taranto per il periodo 30/09/2017-29/09/2026, la cui implementazione è previsto che avvenga nel corso del corrente anno 2019.

L'Azienda conferma che l'utilizzo del sistema AVM avverrà nel pieno rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970.

- 1.1 Tempi di percorrenza** – Si riportano, di seguito, i tempi di percorrenza di ciascuna delle tre fasce orarie in cui è attualmente articolato il servizio, che individuano, per ciascuna di esse, l'intervallo di tempo occorrente per collegare i due punti estremi delle singole linee. Essi sono riportati alle colonne "PERC." della **tabella n. 1** esposta di seguito. Nelle colonne "S.T." sono invece riportati i minuti di sosta tecnica, come definiti dall'Accordo aziendale del 21/01/2011 e dal successivo verbale di incontro del 17/11/2011:

Tabella n. 1

PARTENZA	DESTINAZIONE	LUNGHEZZA PERCORSO (km)	1ª FASCIA		2ª FASCIA		3ª FASCIA	
			PERC.	S.T.	PERC.	S.T.	PERC.	S.T.
LINEA 1/2			04:30 – 06:12		06:13 – 20:45		20:46 – 24:00	
CONSIGLIO	TAMBURI	13,408	32	5	52	6	41	5
TAMBURI	CONSIGLIO	11,747	32	5	52	6	41	5
LINEA 3			04:30 – 06:12		06:13 – 20:45		20:46 – 24:00	
CONSIGLIO	TAMBURI	12,496	32	5	52	6	41	5
TAMBURI	CONSIGLIO	10,542	32	5	52	6	41	5
LINEA 4			04:30 – 06:19		06:20 – 20:45		20:46 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	STATTE	18,434	32	0	40	0	34	0
STATTE	PORTO MERCANTILE	11,804	32	10	40	10	34	10
LINEA 5					06:00 – 20:30		20:31 – 24:00	
CONSIGLIO	VIA MARGHERITA	7,986	-	-	38	5	31	5
VIA MARGHERITA	CONSIGLIO	13,302	-	-	38	5	31	5
LINEA 6					06:00 – 20:30		20:31 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	VIA LAGO di NEMI	15,123	-	-	52	6	43	5
VIA LAGO di NEMI	PORTO MERCANTILE	13,494	-	-	52	6	43	5
LINEA 8			04:30 – 06:19		06:20 – 21:10		21:11 – 24:00	
C.E.P.	PORTO MERCANTILE	15,156	40	5	58	6	48	5
PORTO MERCANTILE	C.E.P.	14,757	40	5	58	6	48	5
LINEA 9					06:00 – 20:30		20:31 – 24:00	

Tabella n. 1

PARTENZA	DESTINAZIONE	LUNGHEZZA PERCORSO (km)	1ª FASCIA		2ª FASCIA		3ª FASCIA	
			PERC.	S.T.	PERC.	S.T.	PERC.	S.T.
PORTO MERCANTILE	BUFFOLUTO	7,673	-	-	20	5	20	5
BUFFOLUTO	PORTO MERCANTILE	9,685	-	-	20	5	20	5
LINEA 11					05:00 – 20:30		20:31 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	IPERCOOP	20,743	-	-	47	0	40	0
IPERCOOP	PORTO MERCANTILE	12,603	-	-	47	10	40	10
LINEA 13					07:00 – 20:30		20:31 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	ILVA (port. B)	8,118	-	-	23	5	23	5
ILVA (port. B)	PORTO MERCANTILE	8,118	-	-	23	5	23	5
LINEA 14					06:00 – 21:00		21:01 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	SATURO	22,512	-	-	78	8	70	7
SATURO	LEPORANO							
LEPORANO	PORTO MERCANTILE	22,442	-	-	71	8	58	6
LINEA 15					06:00 – 20:30		20:31 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	LIDO AZZURRO	15,198	-	-	35	5	30	5
LIDO AZZURRO	PORTO MERCANTILE	12,951	-	-	35	5	30	5
LINEA 16					06:00 – 20:30		20:31 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	LEPORANO	26,978	-	-	82	9	66	7
LEPORANO	SATURO							
SATURO	PORTO MERCANTILE	22,076	-	-	79	8	65	7
LINEA 17					05:00 – 20:30		20:31 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	OSPEDALE NORD	17,311	-	-	47	0	40	0
OSPEDALE NORD	PORTO MERCANTILE	15,305	-	-	47	10	40	10
LINEA 18					06:00 – 20:00		20:01 – 24:00	
CONSIGLIO	SCOGGIO DEL TONNO	7,601	-	-	21	5	19	5
SCOGGIO DEL TONNO	CONSIGLIO	10,128	-	-	21	5	19	5
LINEA 20					05:30 – 21:00		21:01 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	S.VITO/LAMA/TALSANO	29,087	-	-	85	0	80	0
TALSANO	PORTO MERCANTILE	13,185	-	-	60	15	48	14
LINEA 21					05:00 – 21:00		21:01 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	TALSANO/LAMA/S.VITO	27,478	-	-	90	0	80	0
SAN VITO	PORTO MERCANTILE	15,185	-	-	55	15	45	13
LINEA 23					06:00 – 21:00		21:01 – 24:00	
CONSIGLIO	SAN DONATO	21,226	-	-	46	5	40	5
SAN DONATO	CONSIGLIO	15,475	-	-	46	5	40	5
LINEA 24					05:00 – 21:00		21:01 – 24:00	
CONSIGLIO	PALOLO VI	32,675	-	-	85	9	72	8
PAOLO VI	CONSIGLIO	32,631	-	-	85	9	72	8
LINEA 25					06:00 – 21:00		21:01 – 24:00	
CONSIGLIO	LAMA/PEZZAVILLA	17,861	-	-	50	5	40	4
LAMA/PEZZAVILLA	CONSIGLIO	17,542	-	-	50	5	40	4
LINEA 27					05:00 – 21:00		21:01 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	TALSANO/LAMA/S.VITO	28,691	-	-	90	0	80	0
SAN VITO	PORTO MERCANTILE	15,172	-	-	55	15	45	13
LINEA 28					05:30 – 21:00		21:01 – 24:00	
PORTO MERCANTILE	S.VITO/LAMA/TALSANO	31,204	-	-	85	0	80	0
TALSANO	PORTO MERCANTILE	13,185	-	-	60	15	48	14
LINEA 29					06:00 – 21:00		21:01 – 24:00	
CONSIGLIO	PEZZAVILLA	18,002	-	-	57	6	44	5
PEZZAVILLA	CONSIGLIO	17,500	-	-	57	6	44	5

La finalità di incrementare la velocità commerciale del servizio è inoltre perseguita attraverso la soppressione mirata di alcune fermate caratterizzate da bassissima

frequentazione ed eccessiva vicinanza con altre, il miglioramento di alcuni segmenti di percorsi, l'apposizione, da parte dell'Amministrazione comunale, di cordolature e telecamere in alcuni tratti della rete, ecc.

Si conferma che i conducenti sono tenuti ad effettuare le fermate dislocate lungo i percorsi delle singole linee a seguito dell'azionamento, da parte dei viaggiatori, dell'apposito pulsante di richiesta di fermata o in presenza di cittadini in attesa alle fermate. A tal riguardo il "Regolamento viaggiatori" ed il "Regolamento conducente" prevedono, espressamente, che tutte le fermate, urbane e suburbane, siano effettuate su richiesta dell'utenza.

Nel caso di nuovi percorsi delle linee di esercizio, i relativi tempi di percorrenza dovranno essere determinati a seguito di valutazione tecnica da parte della competente funzione aziendale, da svolgersi anche attraverso l'ausilio del sistema di telerilevamento della flotta di prossima implementazione, seguita da uno specifico confronto con le rappresentanze sindacali aziendali.

1.2 Tempi di trasferimento a vuoto - I "trasferimenti a vuoto" sono calcolati considerando una velocità convenzionale di 25 Km/h, applicata ai percorsi di collegamento attuali. Eventuali modifiche dei percorsi di trasferimento saranno valutati in sede di Osservatorio sui turni guida e i tempi risultanti saranno quelli derivanti dall'applicazione della velocità di 25 km/h.

1.3 Sosta tecnica - L'istituto della sosta tecnica è previsto con l'esclusiva finalità di assicurare livelli di più elevata regolarità del servizio. Nella composizione del turno, il tempo di sosta tecnica non può essere distinto dal tempo di percorrenza, calcolato per ognuna delle tre fasce di cui al punto 1.1. L'Azienda e le Organizzazioni sindacali confermano la validità di tale istituto, da calcolarsi nella misura del 10% del tempo di percorrenza della singola tratta, con un minimo di 5 minuti. Detti tempi sono riportati, per ognuna delle tre fasce orarie, in colonna "S.T." della tabella n. 1.

1.4 Tempi accessori - I tempi accessori per la composizione dei turni di guida, come individuati nell'Accordo aziendale del 21/01/2011, sono rideterminati, in ossequio alle previsioni dell'art. 27 dell'A.N. 28/11/2015, nella seguente misura:

- Minuti 15 di pre-lavoro e minuti 5 di post-lavoro per i turni in partenza/arrivo al deposito;
- Minuti 10 di pre-lavoro e minuti 10 di post-lavoro per i turni in partenza/arrivo ai capolinea di "Porto mercantile";
- Minuti 10 di pre-lavoro e minuti 5 di post-lavoro per i turni in partenza/arrivo ai altri capolinea;
- Per i turni frazionati i tempi accessori sono riconosciuti per ogni frazione di turno;

La sottostante **tabella n. 2** riassume i tempi accessori precedentemente descritti:

Tabella n. 2

	LOCALITÀ	TEMPI ACCESSORI
PRE-LAVORO turni interi	DEPOSITO	15'
	AI CAPOLINEA	10'
PRE-LAVORO turni frazionati	DEPOSITO	30' (15'+15')
	AI CAPOLINEA	20' (10'+10')
POST-LAVORO turni interi turni frazionati	SIA DEPOSITO CHE CAPOLINEA	5' (10' PORTO MERCANTILE)

Relativamente ai tempi di trasferimento del personale di guida che termina il turno in località diversa da quella di montaggio, si confermano i contenuti della deliberazione del C.d.A. del 10/08/2010. I tempi accessori così definiti sono riportati nell'acclusa **tabella n. 3.**

Tabella n. 3

TURNI CON LOCALITÀ DI MONTAGGIO E SMONTAGGIO DIVERSE TRA LORO (TEMPO RICONOSCIUTO PARI AL 50% DEL TEMPO IMPIEGATO DA UNA CORSA DI LINEA CHE COLLEGA LE DUE DIVERSE LOCALITÀ)	
SMONTAGGIO A VIA CONSIGLIO – MONTAGGIO IN DEPOSITO	3 minuti
SMONTAGGIO IN DEPOSITO – MONTAGGIO A VIA CONSIGLIO	3 minuti
SMONTAGGIO AL C.E.P. – MONTAGGIO IN DEPOSITO	4 minuti
SMONTAGGIO IN DEPOSITO – MONTAGGIO AL C.E.P.	4 minuti
SMONTAGGIO AL PORTO MERCANTILE – MONTAGGIO IN DEPOSITO: FASCIA ORARIA 6:30 – 8:29	13 minuti
SMONTAGGIO AL PORTO MERCANTILE – MONTAGGIO IN DEPOSITO: FASCIA ORARIA 8:30 – 11:29	16 minuti
SMONTAGGIO AL PORTO MERCANTILE – MONTAGGIO IN DEPOSITO: FASCIA ORARIA 11:30 – 13:30	18 minuti
SMONTAGGIO IN DEPOSITO – MONTAGGIO AL PORTO MERCANTILE: FASCIA ORARIA 8:30 – 11:29	14 minuti
SMONTAGGIO IN DEPOSITO – MONTAGGIO AL PORTO MERCANTILE: FASCIA ORARIA 15:30 – 20:29	14 minuti
SMONTAGGIO IN DEPOSITO – MONTAGGIO AL PORTO MERCANTILE: FASCIA ORARIA 20:30 – 24:00	13 minuti

1.5 Turni di guida estivi – I parametri tecnici definiti ai precedenti punti 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 per i turni di guida invernali trovano applicazione anche nella turnazione estiva relativamente alle linee i cui percorsi coincidono con quelli invernali. Per quelle linee aventi, invece, un percorso durante il periodo estivo diverso da quello del periodo invernale, limitate nel numero, si farà riferimento, relativamente ai "tempi di percorrenza", a quelli rilevati a seguito di valutazione tecnica da parte della competente funzione aziendale, da svolgersi attraverso l'ausilio del sistema di telerilevamento della flotta di prossima implementazione, seguita da uno specifico confronto con le rappresentanze sindacali aziendali.

1.6 Osservatorio sui turni di guida – Al già costituito "Osservatorio" è attribuito il duplice obiettivo di vigilare sulla gestione della turnistica e di approfondire eventuali future necessità di adeguamento di tempi di percorrenza per garantire un più alto tasso di efficienza del servizio ed aumentare la sicurezza di guida. L'osservatorio è composto da un rappresentante per ogni O.S. e da tecnici dell'Azienda. Le attività

dell'Osservatorio sono finalizzate ad individuare soluzioni per il miglioramento del servizio, che dovranno essere sottoposte al vaglio della Direzione Generale, a cui spetta il compito di adeguare e migliorare l'organizzazione dei turni. L'osservatorio si riunisce, di norma, una volta al mese su iniziativa dell'azienda o su richiesta delle OO.SS..

- 1.7 **Soppressione di alcune fermate** – A seguito di esame congiunto, si concorda sulla opportunità di sopprimere le fermate caratterizzate da un'eccessiva prossimità rispetto ad altre e da scarsissima frequentazione rilevata, quest'ultima, al termine dell'indagine sull'utilizzo del servizio di trasporto condotta nei periodi tra l'1 e il 9 agosto e tra il 7 e il 26 novembre 2016. In particolare, si concorda di operare la soppressione di fermate caratterizzate da un numero di salite/discese giornaliere non superiore a 10, previa adeguata informativa alle Organizzazioni sindacali aziendali.
- 1.8 **Nuove ottimizzazioni tecniche e di sicurezza** - Conformemente a quanto previsto dall'art. 34 dell'A.N. 28/11/2015, si concorda, ai sensi della lettera e) dell'art. 3 del CCNL 12 luglio 1985, l'utilizzo di dispositivi di sicurezza e di rilevamento della flotta, ed in particolare:
- Telecamere interne (già oggetto di accordo esistente) ed esterne agli autobus;
 - Dispositivi per la geo-localizzazione dei mezzi (sistema AVM);
 - Dispositivi per allarme immediato e richiesta di pronto intervento;
 - Comunicazione a distanza con la centrale operativa;
- 1.9 **Conguaglio prestazioni di lavoro straordinario** – A parziale modifica di quanto previsto dall'Accordo del 26/06/2013, i compensi per prestazioni di lavoro straordinario di tipo strutturale, scaturenti dalla durata media dei turni assegnati, saranno conguagliati ed erogati al termine di ciascun ciclo plurisettimanale (attualmente pari a 26 settimane), senza alcun anticipo su base mensile.

2 - REGOLARITÀ ESERCIZIO T.P.L.

2.1 - Obiettivi

Scopo del progetto è il miglioramento della regolarità dell'esercizio, tanto del T.P.L. automobilistico, quanto di quello marittimo, in particolare negli orari coincidenti con i turni più disagiati per gli operatori di esercizio.

Tale obiettivo è realizzato attraverso misure di premialità maggiori in favore dei conducenti chiamati a coprire turni più disagiati quali quelli domenicali, serali o spezzati.

Analoghe misure di premialità sono previste per gli Addetti all'Esercizio e per i Coordinatori di Esercizio, i quali, chiamati a vario titolo all'espletamento di mansioni di supporto e di coordinamento alla programmazione ed al controllo dell'esercizio, rivestono una funzione essenziale per la qualità e regolarità del servizio erogato all'utenza.

2.2 - Destinatari

Tutti gli Operatori di esercizio, per le sole giornate in cui svolgono prestazioni di guida in linea o che, pur essendo idonei alla guida, sono temporaneamente destinati ad altre mansioni su disposizioni aziendali. Ciò avverrà solo nell'ipotesi in cui essi non partecipino a progetti previsti per le altre mansioni svolte (es. verificatori).

Tutti i Coordinatori di Esercizio e gli Addetti all'Esercizio che svolgono effettivamente tali mansioni.

Tutti i Collaboratori di esercizio che svolgono effettivamente mansioni di competenza dell'Area Esercizio ad eccezione di quelle di verifica dei titoli di viaggio.

Tutto il personale dei servizi marittimi, per le sole giornate in cui svolgono prestazioni di navigazione.

Tutto il personale permanentemente inidoneo alle mansioni del proprio profilo adibito a mansioni di Capolinea o di Manovratore, con parametro retributivo pari almeno a 175, che abbia maturato un'anzianità superiore a 25 anni, ai sensi dell'art. 5 dell'Accordo Aziendale del 10/02/2009.

2.3 - Finanziamento

Le somme necessarie al finanziamento del premio sono attinte dalle economie che si registrano 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 dell'assegnatario 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 dall'incremento, per ciascun anno di riferimento del progetto (2019-2021), del numero medio di giornate di effettiva prestazione di tutto il personale partecipante al premio rispetto al numero medio calcolato per l'anno base del 2018.

Al termine di ciascuna annualità del Premio si procede al seguente calcolo:

Si determina, per ciascun destinatario, come individuato al punto 2.2, il premio teorico annuale attribuibile. Tale importo si ottiene, per ciascun partecipante, effettuando il prodotto tra l'importo di € 5,00 (Euro cinque/00), il numero dei punti parametrici della propria posizione ed il numero che rappresenta il proprio profilo orario (es. 1 per full-time, 0,50 per part-time al 50%, ecc.).

Il suddetto importo di riferimento è da intendersi al lordo di ogni onere riflesso a carico dipendente.

Nell'ipotesi di mansioni previste dal progetto, espletate solo per frazioni di anno, si procede al ricalcolo attraverso riproporzionamento.

Gli importi teorici individuali, calcolati nel modo suddetto, sono totalizzati in un unico importo complessivo che è poi moltiplicato per l'indicatore di presenza ef-

fettiva, ottenuto dal rapporto tra il numero medio di giorni di prestazione effettiva di tutti i destinatari del Premio (come definiti al precedente punto 2.2) dell'anno per il quale si calcola il Premio stesso e la stessa media riferita all'anno base 2018. Per tale indicatore di performance di gruppo dell'Area Esercizio saranno utilizzati, quali giorni di presenza effettiva, solo quelli di prestazione resa, escludendo, pertanto, le ferie e festività sopresse, i riposi periodici, i congedi in genere, le aspettative, i permessi di qualsiasi tipo (compresi quelli della legge 104/92, i permessi sindacali, i permessi per funzioni di RR.LL.SS), le assenze ingiustificate, le giornate di sciopero, le giornate di malattia ed infortunio, ecc.

2.4 - Criteri di distribuzione

L'importo ottenuto nel modo precedentemente descritto è ripartito tra tutti i lavoratori che nell'anno di riferimento abbiano svolto, anche temporaneamente, una delle mansioni elencate al precedente punto 2.2.

Alla fine di ciascun anno di riferimento si procede al calcolo dei punteggi ottenuti da ciascun partecipante al progetto (tanto impiegato nel settore autolinee, quanto in quello marittimo), attraverso la somma dei punti attribuiti a tutti i turni regolarmente coperti.

I criteri di ripartizione sono i seguenti:

- 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-venerdì: punti 2,0;
- Turni serali ("rilevanti") sabato, domenica, pre-festivi e festivi: punti 3,0;

Tale punteggio totale individuale è poi moltiplicato per il parametro retributivo, per il Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time) e per l'indice di produttività individuale, calcolato nel seguente modo:

Si sommano le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con le giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto o con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali, permessi per donazione sangue.

Da tale numero di giornate (che comprende i giorni di permesso ex L. 104/92) si sottrae la franchigia di 10 giornate annue e la differenza è moltiplicata per 0,025. Tale prodotto viene poi detratto da 1, unitamente al prodotto del numero di eventi di malattia individuali registrati nell'anno moltiplicato per 0,035. Il risultato ottenuto è il coefficiente di produttività individuale che, nel caso di segno negativo è assunto a valore zero.

Il prodotto così ottenuto, riassumibile nella formula riportata di seguito, partecipa

al riparto della somma di tutti i premi teorici individuali, senza resti per l'Azienda:

$$CR = PT \times P_R \times C_{PO} \times [1 - E \times 0,0350 - (A-10) \times 0,0250]$$

dove il valore di $[1 - E \times 0,0350 - (A-15) \times 0,0250]$ deve essere compreso tra 0 e 1 e dove:

- CR = Coefficiente di riparto individuale
PT = Punteggio annuale dei turni
P_R = Parametro retributivo
C_{PO} = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time)
A = Numero di giorni di assenza totali nell'anno, come sopra calcolati
E = Numero di eventi di malattia o infortunio individuali registrati nell'anno (nel caso di assenze totali nell'anno inferiori o uguali a 10 assume il valore 0).

Ai fini della quantificazione del Premio di risultato individuale, in sede di erogazione annuale del Premio, sarà verificata, per ciascun dipendente, la presenza, nel corso dell'anno di riferimento, di eventuali eventi di malattia o infortunio di lunga durata, intendendosi per tali eventi i periodi singoli, o comunque in continuazione, di malattia o di infortunio di durata superiore a 15 giorni.

Di tali eventi sarà, per ciascun dipendente, individuato quello, alternativamente di malattia o infortunio, di maggior durata. Nell'ipotesi in cui un lavoratore totalizzi nel corso dell'anno più eventi di malattia e/o di infortunio aventi la stessa durata massima, ai fini del presente Accordo sarà individuato un solo periodo.

Tale periodo sarà escluso dal numero di giorni di assenza dal servizio che producono gli abbattimenti percentuali in relazione alle giornate di assenza dal servizio.

Di conseguenza, nei confronti dei dipendenti che si assenteranno dal servizio con le modalità sopra indicate si procederà nel seguente modo:

- Saranno detratti tanti dodicesimi del Premio dovuto per quanti saranno i mesi, ivi comprese le frazioni di durata superiori a quindici giorni, di assenza dal servizio per l'evento di durata maggiore;
- Saranno riproporzionate tanto la franchigia annua quanto la percentuale di decurtazione del Premio in relazione al residuo periodo lavorativo. Più precisamente la franchigia sarà proporzionalmente ridotta del numero dei ratei mensili calcolati come sopra, mentre la percentuale di abbattimento sarà incrementata in analoga misura proporzionale.

Analogamente, tutti i periodi di sospensione del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, i periodi di aspettativa, i congedi parentali, i congedi straordinari, l'astensione obbligatoria, ecc., anche se caratterizzati da corresponsione di retribuzione ridotta, saranno considerati neutri tanto ai fini del calcolo della franchigia dei giorni di mancate prestazioni, quanto ai fini degli abbattimenti percentuali operati in relazione alle giornate di assenza

dal servizio, attraverso un meccanismo di riproporzionamento del premio rispetto ai periodi di effettiva prestazione.

3 - VENDITA DI BIGLIETTI A BORDO

3.1 - Modalità di vendita

È effettuata la vendita a bordo degli autobus, da parte del conducente, dei biglietti di corsa semplice all'uopo appositamente predisposti e, quindi, tipograficamente diversi da quelli normalmente in vendita.

I biglietti, denominati "BiV - Biglietto in vettura", danno diritto ad effettuare la sola corsa durante la quale sono acquistati e sono realizzati con un'impostazione grafica diversa da quelli ordinari di corsa semplice ("BiO - Biglietto Ordinario di Corsa Semplice").

Essi, inoltre, a differenza di tutti gli altri biglietti di viaggio aziendali, recano impressa la misura della tariffa al pubblico.

La vendita in vettura dei suddetti biglietti avviene, obbligatoriamente per tutto il personale impiegato nella guida, in tutte le ore del giorno, su tutte le linee ed al costo unitario di € 1,50 (Euro uno/50).

L'Azienda provvede ad esporre su tutti gli autobus appositi cartelli informativi riportanti:

- 1) il prezzo di vendita del biglietto;
- 2) l'informazione che il servizio di vendita a bordo degli autobus, pur essendo offerto durante l'intero orario di servizio, è mirato principalmente ad assicurare la reperibilità dei biglietti negli orari di chiusura dei rivenditori e la richiesta all'Utenza di evitare, per quanto possibile, la richiesta di acquisto nei momenti di particolare traffico o di affollamento dei mezzi;
- 3) la precisazione che, per motivi di sicurezza, ciascun conducente dispone giornalmente di un numero limitato di biglietti, per cui può accadere che ne sia occasionalmente sprovvisto;
- 4) l'indicazione che i conducenti sono obbligati dall'Azienda a vendere i biglietti e che la maggiorazione applicata non rientra nella discrezionalità degli stessi, ma viene imposta dall'Azienda.

Nel caso di variazione della tariffa del biglietto di corsa semplice, si procede alla conseguente modifica del prezzo del biglietto venduto in vettura, lasciando sostanzialmente invariato l'attuale rapporto esistente tra la tariffa dei due titoli di viaggio ($1,50 / 1,00 = 1,50$) ed applicando l'arrotondamento previsto dall'art. 28 della legge regionale 31 ottobre 2002, n° 18.

3.2 - Prelievo dei biglietti e versamento degli incassi

A tutti gli Operatori di esercizio che svolgono mansioni di guida è assegnato un carico fiduciario di n° 100 biglietti, da restituire all'atto del collocamento in quiescenza o nel caso di cambio non provvisorio di mansioni.

Del suddetto affidamento fiduciario gli Operatori rispondono in caso di smarrimento o furto.

Gli agenti provvedono al versamento delle somme incassate ed all'approvvigionamento dei nuovi titoli, recandosi presso le postazioni istituite presso la sede di Via Cesare Battisti.

In considerazione dell'importanza del servizio offerto all'utenza, anche in relazione agli aspetti legati alla certificazione del sistema di gestione per la Qualità ISO 9001:2000, gli agenti devono curare di detenere, prima dell'inizio del servizio quotidiano, una congrua dotazione di biglietti, che non deve, in nessun caso essere inferiore al numero di 30 biglietti (si ripete, all'inizio di ciascun turno di servizio).

Qualora, nonostante la congruità della dotazione iniziale di biglietti, nel corso della giornata la stessa venisse ad esaurirsi, il conducente ha l'obbligo:

- 1) di darne adeguata e tempestiva informativa alla sala operativa attraverso la radio di bordo ancor prima del completo esaurimento della scorta, in modo da porre l'Azienda in condizione di attivare un servizio di rifornimento in linea dei biglietti;
- 2) di darne immediata informativa all'Utenza che attende alle fermate, attraverso l'esposizione del cartello "BIGLIETTI ESAURITI", in maniera ben visibile, davanti al parabrezza dell'autobus;

3.3 - Erogazioni al personale

I soggetti aventi titolo all'erogazione sono così individuati:

- Operatori di esercizio che svolgono effettive mansioni di guida;
- Personale addetto alla distribuzione ed all'incasso dei titoli di viaggio.

Il Premio di risultato relativo al presente progetto è calcolato ed erogato con le seguenti modalità.

Alla fine di ciascun mese si rilevano i dati, individuali ed aggregati, relativi alle vendite dei suddetti titoli di viaggio, sulla scorta dei prelievi di biglietti effettuati dagli agenti interessati presso il competente ufficio aziendale (escluso il carico fiduciario).

1 - INDENNITÀ PROPORZIONALE:

La differenza fra la tariffa del BiV - Biglietto in Vettura (attualmente € 1,50) e quella del BiO - Biglietto Ordinario di Corsa Semplice (attualmente di € 1,00) è utilizzata per il finanziamento dell'indennità al personale di guida, direttamente proporzionale al numero dei biglietti venduti da ciascuno.

L'indennità variabile è da intendersi al lordo di ogni onere diretto a carico tanto del dipendente quanto dell'Azienda ed è pertanto variabile nel tempo, anche in relazione all'incidenza delle aliquote contributive.

L'indennità spettante ad ognuno è calcolata mensilmente come segue:


$$P_i = B_i \times (Biv - Bio) / (1 + k)$$


dove "Biv" rappresenta la tariffa (IVA compresa) del biglietto venduto in vettura, "Bio" rappresenta la tariffa (IVA compresa) del biglietto di corsa semplice, "k" rappresenta la quota, espressa in termini unitari, dei contributi e premi posti a carico dell'Azienda e "B_i" il numero dei biglietti venduti, nel mese considerato, dal dipendente i-esimo.

Le somme suddette sono inserite nella busta paga del mese successivo a quello di riferimento e sono assoggettate alle ritenute fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente.

Il maggior numero di biglietti venduti, per la quota di minore evasione tariffaria, è destinata a finanziare l'erogazione, in favore dei dipendenti interessati, delle seguenti, ulteriori, indennità:

2 - INDENNITÀ ORARIA:

Determinata in € 0,11 (Eurocent 11) per ogni ora di effettiva guida.

3 - MAGGIORAZIONE INDENNITÀ ORARIA:

Con le retribuzioni di febbraio di ciascun anno si procede a determinare il costo aziendale sostenuto nell'anno precedente per la corresponsione della "indennità proporzionale" e della "indennità variabile", calcolate sommando al costo degli oneri diretti l'incidenza degli oneri a carico dell'Azienda.

Il costo complessivo aziendale sostenuto nell'anno per corrispondere l'indennità proporzionale e l'indennità oraria sarà raffrontato al sovrapprezzo della vendita dei biglietti (numero di biglietti Biv venduti nell'anno moltiplicato per la misura del sovrapprezzo al netto di I.V.A.).



L'eventuale eccedenza di ricavi consentirà di finanziare, sino a concorrenza della stessa, una maggiorazione dell'indennità oraria calcolata nella misura della percentuale riconosciuta ai rivenditori (attualmente 5%) sulla tariffa di corsa semplice applicata al numero di biglietti venduti, diviso il numero delle ore di guida effettiva complessive.

Il suddetto finanziamento copre, come nei casi precedenti, l'intero onere, compresi i costi a carico dell'Azienda (contributi, premi, ecc.).

Eventuali residui della quota di sovrapprezzo, una volta finanziata l'indennità oraria e la maggiorazione dell'indennità oraria sono attribuiti all'Azienda

L'indennità variabile è da intendersi al lordo di ogni onere diretto (carico dipendente) e riflesso (carico Azienda) ed è pertanto variabile nel tempo, anche in relazione all'incidenza delle aliquote contributive a carico Azienda.

4 - INDENNITÀ PER LA DISTRIBUZIONE E L'INCASSO DEI BIGLIETTI:

Il personale addetto alla distribuzione dei titoli di viaggio e degli altri servizi di portierato e custodia parteciperà al progetto con una indennità di € 0,012 per ogni biglietto con-

segnato agli Operatori di esercizio e di € 0,018 per ogni biglietto per il quale effettua l'incasso del controvalore. Tali indennità incentivanti saranno erogate precipuamente in ragione dello svolgimento di mansioni che comportano, seppure occasionalmente, attività di maneggio di titoli e denaro.

4 - EVITATI SINISTRI CONDUCENTI

4.1 - Il "Premio evitati sinistri", già istituito con Accordo aziendale del 12/03/2007, spetta al personale che, svolgendo mansioni di guida degli autobus aziendali, fa registrare, nel corso dell'annualità di riferimento, un numero di sinistri passivi non superiore a due.

I soggetti aventi titolo all'erogazione sono così individuati:

- Operatori di esercizio che svolgono effettive mansioni di guida;
- Collaboratori d'esercizio o agenti con altri profili professionali adibiti temporaneamente a mansioni di "manovratori".

Tale premio è istituito con il fine di incentivare e responsabilizzare i beneficiari verso una condotta di guida diligente.

4.2 - In ciascun anno di riferimento l'importo da destinarsi al finanziamento di tale premio è quello risultante dal prodotto dei seguenti fattori:

- 1) forza media degli aventi diritto;
- 2) indice di sinistrosità globale;
- 3) importo di € 250,00.

Per **forza media annua** degli aventi diritto si intende il rapporto tra la somma dei giorni di dipendenza effettiva dei soggetti di cui all'art. 4.1, comma 2, ed il numero dei giorni che compongono l'anno di riferimento.

Per **indice di sinistrosità globale** si intende il rapporto tra il numero dei sinistri passivi, con colpa parziale o totale del conducente, accertati complessivamente nell'anno base 2005 ed il numero dei sinistri passivi verificatisi nell'anno di riferimento.

La formula sarà la seguente:

$$I_g = S_{2005} / S_A$$

dove:

I_g è l'indice di sinistrosità globale;

S_{2005} è il numero dei sinistri passivi, con colpa parziale o totale del conducente, accertati complessivamente nell'anno base 2005;

S_A è il numero dei sinistri passivi, con colpa parziale o totale del conducente, accertati

complessivamente nell'anno di calcolo del premio;

Il numero di sinistri accertati per l'anno 2005 (S_{2005}) è 304 (trecentoquattro).

Per sinistri passivi si intendono tutti i sinistri avvenuti per ogni anno di riferimento, in relazione ai quali sia individuata responsabilità esclusiva o concorsuale dei conducenti dell'AMAT, sia che l'apertura degli stessi avvenga su denuncia dei conducenti, sia che avvenga su richiesta della controparte.

Sono computati in tale numero anche tutti i sinistri aperti in anni precedenti a quello di riferimento, per i quali sia accertata la responsabilità esclusiva o concorsuale del conducente nel corso dell'anno di riferimento. La responsabilità del conducente dell'AMAT sarà, a tale fine, presunta ogni qual volta vi sia un risarcimento da parte della compagnia assicuratrice, anche in forma concorsuale, sia che detto risarcimento avvenga in sede stragiudiziale, sia che esso sia avvenuto a seguito di citazione in giudizio, fatta salva la possibilità di dimostrare, anche in tali ipotesi, che il danno sia stato prodotto in assenza di una responsabilità, neppure parziale o concorsuale, del conducente.

Si riporta, di seguito, la casistica più ricorrente di sinistri che, pur in presenza di una liquidazione da parte della compagnia assicuratrice in favore della controparte, sono compatibili con un'assenza assoluta di responsabilità del conducente nella causa dello stesso e, in quanto tali, non conteggiabili come sinistri passivi a carico dei conducenti, pur facendo computo ai fini della sinistrosità globale (S_A):

- ⇒ avaria meccanica del bus, determinante ai fini dell'accadimento del sinistro, che dà luogo ad un intervento di riparazione (bolla di avaria), ivi compresa la rottura dell'impianto frenante, il distacco di parti interne del mezzo o l'apertura o il distacco di portelloni esterni, ecc., quando tale circostanza sia accertata attraverso la concorde testimonianza di più persone presenti sul mezzo;
- ⇒ frenata brusca senza collisione con altri veicoli che provochi la caduta di passeggeri, solo se avviene la corretta individuazione del veicolo responsabile, attraverso la circostanziata testimonianza di persone presenti e solo se la condotta di guida imprudente o inadeguata non abbia rappresentato una concausa nella determinazione del sinistro;
- ⇒ caduta o ogni altro danno a passeggeri in occasione di discesa o salita sul mezzo, a condizione che lo stesso sia fermo e che non vi sia stata chiusura impropria delle porte e che tale circostanza sia accertata attraverso la concorde testimonianza di più persone presenti sul mezzo o, in mancanza, attraverso la testimonianza dell'unica persona presente a bordo che attesti anche detta circostanza, oltre alle predette (autobus fermo e caduta non causata da chiusura impropria delle porte).
- ⇒ Sinistri, o richieste di risarcimento, per i quali, attraverso le registrazioni filmate acquisite dai sistemi V.E.D.R., si possa escludere inequivocabilmente la responsabilità del conducente.

4.3 - L'ammontare del premio individuale, attribuito al dipendente interessato dall'erogazione, è il risultato dell'interazione dei seguenti criteri: giornate di guida effettiva e numero di sinistri passivi (con colpa totale o parziale) accaduti nel corso dell'anno, individuati come indicato all'art. 4.2.

1) presenza: resta immutato il principio precedentemente applicato: legato alle giornate di effettiva prestazione di guida (Operatori di esercizio e Collaboratori di esercizio o agenti con altri profili professionali adibiti temporaneamente a mansioni di "manovratori"), con l'aggiunta delle giornate di permesso sindacale. Tale criterio dà luogo alla determinazione per ogni agente di un coefficiente (C_p) variabile fra 0,00 (nessuna prestazione) e 1,00 (almeno 260 giorni di effettiva prestazione di guida).

2) Sinistri passivi (con colpa) provocati nel corso dell'anno:

Viene determinato un coefficiente di sinistrosità individuale (C_s), secondo le seguenti modalità:

- a) per n° 0 sinistri, coefficiente pari a 1,00
- b) per n° 1 sinistro, coefficiente pari a 0,55
- c) per n° 2 sinistri, coefficiente pari a 0,25

A prescindere dal numero di sinistri rilevato, nel caso in cui la prestazione di guida risulti essere inferiore o uguale a 100 giorni, il coefficiente di sinistrosità acquisterà lo stesso valore del coefficiente di presenza, se quest'ultimo è inferiore.

4.4 - Alla fine di ciascun anno, il premio da corrispondere all'avente diritto sarà quantificato secondo le seguenti modalità:

- a) si determina, per ogni avente diritto, l'indice di riparto individuale, ottenuto moltiplicando i coefficienti C_p e C_s ;
- b) si ripartisce, con l'applicazione dell'indice di riparto individuale, l'importo distribuibile, determinato con le modalità di cui all'art. 4.2.
- c) Entro la metà del mese di febbraio sarà data, a cura dell'Azienda, comunicazione dei dati di consuntivo alle OO.SS.

L'erogazione del premio, in un'unica soluzione, sarà effettuata con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

4.5 - Allo scopo di offrire un giusto riconoscimento economico ai conducenti che, in occasione di sinistri attivi pongano scrupolosamente in atto le attività necessarie affinché l'Azienda posseda i mezzi di prova indispensabili ad ottenere il risarcimento dei danni, si stabilisce che sia riconosciuto un premio commisurato al 10% del risarcimento del danno effettivamente incassato dall'Azienda, in favore dei conducenti che si trovano alla guida dei mezzi coinvolti in incidenti con esclusiva responsabilità della controparte.

Le attività di cui sopra consistono, in particolare, nella corretta compilazione e sottoscrizione del "modulo blu", nella precisa individuazione dei testimoni, nella tempestiva informativa alla centrale operativa aziendale, nella richiesta di intervento, qualora necessaria, delle forze dell'ordine, nella ripresa fotografica dello stato dei luoghi, ecc...

Anche l'erogazione del premio "Sinistri attivi", in un'unica soluzione, sarà effettuata con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

La suddetta misura del premio, pari al 10% dei risarcimenti dei danni effettivamente incassati dall'Azienda è da intendersi al lordo di ogni onere a carico del dipendente e dell'Azienda e non potrà comunque superare l'importo di € 500,00 per ciascun sinistro liquidato.

Affinché l'indennità in questione possa essere riconosciuta ai conducenti è necessario che il risarcimento del danno sia materialmente incassato dall'Azienda, non rilevando a tal fine né semplici perizie, né accordi conservativi, né alcuna altra attività liquidatoria propedeutica al versamento dell'importo risarcito.

4.6 - In favore dei soli Operatori di esercizio che abbiano svolto, nelle quattro annualità precedenti a quella di sottoscrizione del presente accordo, effettive mansioni di guida e che in tali mansioni abbiano conseguito, in ciascuna delle suddette annualità, un indice di sinistrosità individuale C_s pari a 1,00 (nessun sinistro) ed un coefficiente di presenza C_p mediamente pari almeno a 0,90 (media riferita ai quattro anni), sarà attribuita un'ulteriore spettanza, denominata "Premio volante d'oro" del valore di € 500,00, unitamente ad un distintivo appositamente predisposto, riportante la denominazione "Volante d'oro AMAT" e ad un'effigie atta a rappresentare tale abilità. Successivamente alla fase di prima applicazione, occorrerà il decorso di 6 (sei) anni per beneficiare di ulteriori attribuzioni della predetta premialità. Le annualità computate per l'attribuzione del premio in questione non potranno essere considerate ai fini di una nuova attribuzione del medesimo premio, nel senso che per il conseguimento di un successivo premio dovranno decorrere almeno ulteriori sei anni.

5 - EVITATI SINISTRI PRONTO INTERVENTO

5.1 - Il "Premio evitati sinistri squadre di pronto intervento", già istituito a decorrere dal 1° gennaio 2016 con l'Accordo aziendale del 16/03/2016, è destinato al personale, in possesso del profilo professionale di Operatore di esercizio o di Collaboratore di esercizio, che svolge le mansioni di guida degli autobus e dei mezzi di soccorso aziendali in occasione del suo impiego nelle squadre di Pronto intervento.

Tale premio, istituito con il fine di incentivare e responsabilizzare i beneficiari verso una condotta di guida diligente, è conforme all'art. 6 dell'Accordo Nazionale del 25/07/1997 e dell'art. 4 dell'A.N. del 28/11/2015, essendo formulato con le caratteristiche proprie del "Premio di risultato" e rispettando gli obiettivi di qualità contenuti nella carta dei servizi, tra cui quello della riduzione dell'indice di sinistrosità.

5.2 - Per sinistri passivi si intendono tutti i sinistri avvenuti per ogni anno di riferimento, in relazione ai quali sia individuata responsabilità esclusiva o concorsuale dei conducenti dell'AMAT, sia che l'apertura degli stessi avvenga su denuncia dei conducenti, sia che avvenga su richiesta della controparte.

Sono computati in tale numero anche tutti i sinistri aperti in anni precedenti a quello di riferimento, per i quali sia accertata la responsabilità esclusiva o concorsuale del conducente nel corso dell'anno di riferimento. La responsabilità del conducente dell'AMAT sarà, a tale fine, presunta ogni qual volta vi sia un risarcimento da parte della compagnia assicuratrice, anche in forma concorsuale, sia che detto risarcimento avvenga in sede stragiudiziale, sia che esso sia avvenuto a seguito di citazione in giudizio, fatta salva la possibilità di dimostrare, anche in tali ipotesi, che il danno sia stato prodotto in assenza di una responsabilità, neppure parziale o concorsuale, del conducente.

5.3 - L'ammontare del premio individuale, attribuito al dipendente interessato dall'erogazione, è il risultato dell'interazione dei seguenti criteri: giornate di effettivo impiego nelle squadre di Pronto intervento, numero di sinistri passivi (con colpa totale o parziale) accaduti nel corso dell'anno ed Indici di sinistrosità.

3) presenza: saranno prese in considerazione le giornate di effettivo impiego nelle squadre di Pronto intervento, con l'aggiunta delle giornate di permesso sindacale. Tale criterio dà luogo alla determinazione per ogni agente di un coefficiente (C_p) variabile fra 0,00 (nessuna prestazione) e 1,00 (almeno 260 giorni di effettiva prestazione).

4) Sinistri passivi (con colpa) provocati nel corso dell'anno:

Viene determinato un coefficiente di sinistrosità individuale (C_s), secondo le seguenti modalità

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| a) per n° 0 sinistri: | coefficiente pari a 1,00 |
| b) per n° 1 sinistro: | coefficiente pari a 0,50 |
| c) per n° 2 o più sinistri: | coefficiente pari a 0,00 |

A prescindere dal numero di sinistri rilevato, nel caso in cui la prestazione di guida risulti essere inferiore o uguale a 100 giorni, il coefficiente di sinistrosità acquisterà lo stesso valore del coefficiente di presenza, se quest'ultimo è inferiore.

5.4 - Alla fine di ciascun anno, il premio da corrispondere all'avente diritto sarà quantificato secondo le seguenti modalità:

- a) si determina, per ogni avente diritto, il Premio spettante, ottenuto moltiplicando il Premio teorico individuale, pari a € 250,00, per i coefficienti C_p e C_s e per l'Indice di sinistrosità globale relativo all'Accordo "Evitati sinistri" del 12/03/2007.
- b) L'erogazione del premio, in un'unica soluzione, sarà effettuata con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

6 - CONTRASTO EVASIONE TARIFFARIA T.P.L.

6.1 - Decorrenza

Con la decorrenza indicata al successivo punto 14 del presente Accordo è concordata, a parziale modifica dell'Accordo aziendale sottoscritto in data 24/12/2014, la nuova disciplina dell'attività di verifica del regolare possesso del titolo di viaggio da parte dell'utenza, con l'introduzione del "Premio di risultato per l'attività di verifica tariffaria" in favore del personale impegnato, a vario titolo, nella suddetta attività di verifica e di sanzionamento.

Le Parti affidano all'istituto contrattuale del "Premio di risultato", in modo conforme all'art. 6 dell'Accordo Nazionale del 25/07/1997 ed all'art. 4 dell'A.N. del 28/11/2015, l'obiettivo di perseguire il miglioramento dei risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, favorendo l'ottenimento di risultati positivi dalla realizzazione di programmi aventi obiettivi d'incremento di produttività, di qualità e di competitività dell'Azienda;

6.2 - Destinatari

I destinatari del presente Accordo aziendale sono così individuati:

- Operatori di esercizio e Collaboratori di esercizio, che abbiano maturato almeno 6 anni di anzianità nel profilo professionale, impiegati, anche saltuariamente o per periodi di tempo delimitati, in mansioni esclusive di verifica dei titoli di viaggio a bordo dei bus. Per il personale con inidoneità definitiva, riquilificato nel profilo professionale di Collaboratore di esercizio, il requisito di anzianità è calcolato sommando l'anzianità del profilo rivestito con quella maturata nel profilo posseduto al momento della riquilificazione.
- Coordinatori di Esercizio e/o Addetti all'Esercizio investiti del coordinamento del personale impiegato nelle attività di verifica;
- Personale di ogni profilo professionale impiegato nelle attività di controllo telematico dei dati anagrafici degli utenti trasgressori che si dichiarano non in possesso del documento di riconoscimento;
- Personale di altri profili professionali impiegati occasionalmente nell'esecuzione di specifici piani di intervento per il contrasto all'evasione tariffaria, in mansioni esclusive di verifica dei titoli di viaggio a bordo dei bus (a condizione del possesso di almeno 6 anni di anzianità) in mansioni complementari (al momento rappresentate dal controllo anagrafico).

6.3 - Abilitazione del personale all'attività di verifica

Tutto il personale aziendale impiegato nell'attività di verifica a bordo degli autobus con funzioni di verificatore è dotato delle prescritte abilitazioni, che si conseguono con il superamento dell'esame finale di verifica delle competenze acquisite al termine di un corso di formazione somministrato dall'Azienda, e con il giuramento dinanzi al Sindaco,

o suo delegato.

Gli agenti che intendano essere impiegati, anche saltuariamente o per periodi di tempo limitati, in mansioni di verificatore di titoli di viaggio a bordo dei bus, ivi compreso il personale dichiarato permanentemente inidoneo alle mansioni del profilo rivestito ed in possesso dei requisiti previsti dall'Accordo aziendale del 10/02/2009, devono farne specifica richiesta alla Direzione generale dell'Azienda.

Al personale inidoneo che sia in possesso dei requisiti previsti dall'art. 5 dell'Accordo aziendale del 10/02/2009, entro i limiti organici ivi richiamati, ed al restante personale che manifesta la propria volontà di essere adibito a mansioni di verificatore di titoli di viaggio è assicurato, nei tempi consentiti dalle esigenze di servizio, un adeguato training formativo somministrato da funzionari aziendali o da professionisti esterni. A tal riguardo l'Azienda ha predisposto, e si impegna ad aggiornare, una dispensa contenente le norme di legge, gli accordi nazionali ed aziendali, i regolamenti aziendali e gli ordini di servizio emanati in materia tariffaria e di comportamento da tenere nell'attività di verifica dei titoli di viaggio, che costituisce il compendio degli argomenti trattati nel training formativo.

Al termine delle lezioni in aula, il personale interessato è sottoposto ad un esame teso all'accertamento del possesso delle competenze e delle attitudini necessarie alla funzione di verificatore di titoli di viaggio.

Il personale che supera il test finale di verifica è iscritto, previo giuramento dinanzi al Sindaco di Taranto o suo delegato, nell'"ALBO DEI VERIFICATORI DI TITOLI DI VIAGGIO DELL'AMAT S.p.A." per la durata di anni 5 (cinque) decorrenti dalla data d'iscrizione. Al termine del suddetto periodo, il personale che esprime il proposito di conservare l'iscrizione nell'Albo è sottoposto ad un aggiornamento formativo ed al relativo esame finale, e così ad ogni scadenza quinquennale. Le iscrizioni all'Albo successive a quella iniziale avvengono, di massima, con cadenza annuale. Gli agenti iscritti all'Albo possono chiedere di essere temporaneamente o definitivamente esentati dalle mansioni di verifica, a seguito di motivazioni personali sopraggiunte.

6.4 - Attività di controllo a vista dei titoli di viaggio da parte del personale di guida - Sperimentazione utilizzo tornelli

Nell'ambito delle attività poste in essere per il contenimento dell'evasione tariffaria, si concorda che gli Operatori di esercizio impiegati in mansioni di guida in linea, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 dell'Allegato n. 6 al verbale di incontro ASSTRA-OO.SS. Filt-CGIL, Fit-CISL, Uil-Trasporti, UGL-Trasporti e Faisa-CISAL del 26/04/2013, successivamente confluito nell'art. 36 dell'A.N. 28/11/2015, effettuino l'attività di controllo a vista al momento della salita del passeggero a bordo dell'autobus.

Tale attività sarà svolta tenendo in massima considerazione la sicurezza del personale e non sarà effettuata dopo le ore 22.00.

Tra i programmi aziendali è prevista la totale revisione del sistema di bigliettazione, con l'installazione, tra l'altro, delle validatrici di bordo per biglietti ed abbonamenti sull'intero

parco mezzi aziendale, allo scopo di obbligare tutti gli utenti a validare il proprio titolo di viaggio, di qualsiasi tipologia si tratti.

L'Azienda avvierà, inoltre, la sperimentazione (della durata di 12 mesi) dell'utilizzo di tornelli a bordo di alcuni autobus, allo scopo di verificarne i possibili benefici in termini di recupero dell'evasione tariffaria, con la possibilità di estensione a tutto il parco. Le attuali abilitatrici, tuttavia, potrebbero azionare l'apertura dei varchi solo se dotate di un apposito kit ed, in ogni caso, esclusivamente attraverso l'obliterazione dei biglietti di corsa semplice e degli altri biglietti che richiedono una sola obliterazione anche se utilizzabili per più di una corsa (orario, giornaliero, integrato, e con validità di 3 o 7 giorni). L'apertura del tornello negli altri casi sarà, pertanto, azionata dal conducente dopo il controllo a vista ed avverrà nel caso di regolare possesso del titolo di viaggio (biglietto o abbonamento), salvo casi particolari che possano mettere a rischio la sicurezza dell'autista ovvero la regolarità del servizio.

In questi ultimi casi, l'autista permetterà l'apertura del tornello e sarà solo tenuto ad avvisare via radio la sala operativa al fine di consentire il pronto intervento dei verificatori.

All'avvio della sperimentazione sarà garantita la presenza di personale di vigilanza a bordo degli autobus, mentre, all'andata a regime, sarà previsto l'intervento della vigilanza a chiamata.

La sperimentazione non sarà svolta dalle ore 7,00 alle ore 9,00, dalle ore 12,30 alle ore 14,30 e dopo le ore 22,00 fino a fine servizio.

6.5 - Attività di verifica dei titoli di viaggio da parte del personale con mansioni esclusive di verifica

Gli Operatori di esercizio, ivi compresi gli inidonei definitivi in possesso dei requisiti previsti dall'art. 5 dell'Accordo aziendale del 10/02/2009, ed i Collaboratori di esercizio addetti esclusivamente alle mansioni di verifica, individuati dalla Direzione generale tra gli agenti abilitati a norma dell'art. 6.3, sono impiegati, anche saltuariamente o per periodi di tempo delimitati, in mansioni esclusive di verifica dei titoli a bordo dei bus secondo le principali modalità indicate di seguito:

- 1) il personale individuato è suddiviso in modo da formare squadre di verifica, le quali sono normalmente composte da più Operatori o Collaboratori di esercizio che svolgono mansioni esclusive di verifica;
- 2) un Addetto all'Esercizio, ovvero un Coordinatore di Esercizio, può essere adibito, secondo le valutazioni della Direzione generale, al coordinamento di più squadre;
- 3) le squadre si avvalgono, di norma, del personale a ciò espressamente dedicato per ottenere, attraverso la consultazione delle banche dati anagrafiche, le informazioni necessarie all'accertamento dell'identità dei trasgressori, nei casi di mancata esibizione del titolo di viaggio in corso di validità e di un documento di identità.

A norma dell'art. 48, comma 12, del D.L. 24/04/2017, n. 50, convertito in L. n. 96/2017, nonché dell'art. 32 della Legge regionale 31/10/2002, n. 18, al fine di assicurare il più efficace contrasto dell'evasione tariffaria, l'Azienda può affidare le attività di prevenzione, accertamento e contestazione delle violazioni alle norme di viaggio anche a soggetti non appartenenti ai propri organici, qualificabili come agenti accertatori. Gli stessi sono appositamente abilitati dall'Azienda che mantiene comunque la responsabilità del corretto svolgimento dell'attività di verifica, con l'obbligo di trasmettere l'elenco degli agenti abilitati alla Prefettura di Taranto. Per lo svolgimento delle funzioni loro affidate gli agenti accertatori esibiscono apposito tesserino di riconoscimento rilasciato dall'Azienda e possono effettuare i controlli previsti dall'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, compresi quelli necessari per l'identificazione del trasgressore, ivi incluso il potere di richiedere l'esibizione di valido documento di identità, nonché tutte le altre attività istruttorie previste dal capo I, sezione II, della stessa legge. Detto personale può svolgere direttamente attività di prevenzione e accertamento o essere impiegato in attività complementari e di ausilio alle stesse;

L'Azienda può inoltre avvalersi della possibilità, anch'essa prevista dall'art. 48, comma 12, del provvedimento citato al punto 4), di impiegare agenti ed ufficiali aventi qualifica di polizia giudiziaria messi a disposizione del Ministero dell'interno, secondo un programma di supporto agli agenti accertatori di cui al comma precedente, con copertura dei costi a carico dell'Azienda stessa e per periodi di tempo non superiori ai trentasei mesi. Gli agenti accertatori, nei limiti del servizio a cui sono destinati, rivestono la qualità di pubblico ufficiale e possono accertare e contestare anche le altre violazioni in materia di trasporto pubblico per le quali sia prevista l'irrogazione di una sanzione amministrativa.

Al fine di conferire maggiore efficacia all'attività di accertamento e di rendere più rapida l'attività di caricamento dei verbali elevati nel data-base aziendale, l'Azienda doterà tutti gli agenti impegnati nell'attività di verifica di un terminale collegato alla procedura di emissione degli abbonamenti in tempo reale ed in grado di redigere e stampare il verbale con una piccola stampante senza fili.

Il criterio di individuazione, all'interno dell'Albo dei verificatori, del personale da impiegare nelle mansioni di verifica a bordo è mutuato dall'art. 19 dell'Allegato "A" al R.D. 148/1931.

L'impiego del suddetto personale avviene con rotazione, di massima trimestrale, con possibilità per la Direzione di confermare nella stessa rotazione, per ulteriori periodi, una parte del personale che dimostri particolare attitudine e, al contrario, di ridestinare anticipatamente a mansioni di guida il personale che risulti di non adeguata attitudine.

6.6 - Attività di verifica dei titoli di viaggio nei piani di intervento per il contrasto all'evasione tariffaria

Come previsto dall'art. 3 dell'Allegato n. 6 al verbale di incontro ASSTRA-OO.SS. Fil-CGIL, Fit-CISL, Uil-Trasporti, UGL-Trasporti e Faisa-CISAL del 26/04/2013, successivamente confluito nell'art. 36 dell'A.N. 28/11/2015, il personale che riveste profili professionali di-

versi da quelli previsti dall'art. 6.5 può essere impiegato, occasionalmente, nell'esecuzione di specifici piani di intervento per il contrasto all'evasione tariffaria.

In particolare, il personale di cui sopra, che sia in possesso dell'abilitazione di cui all'art. 6.3, può essere impiegato in mansioni di contestazione e verbalizzazione a bordo dei bus, mentre il restante personale può svolgere mansioni complementari.

I piani di intervento per il contrasto all'evasione tariffaria non possono estendersi per un numero di giornate mensili superiore a cinque.

6.7 - Erogazioni al personale

Le erogazioni annuali del "Premio di risultato per l'attività di verifica tariffaria" sono finanziate con le risorse ottenute dai maggiori introiti derivanti dal contrasto all'evasione tariffaria e saranno assegnate al personale destinatario del presente progetto con le modalità ed i criteri di seguito indicati:

PERSONALE CON MANSIONI ESCLUSIVE DI VERIFICA DEI TITOLI DI VIAGGIO (ART. 6.5):

L'Accordo si prefigge, tra l'altro, lo scopo di elevare la qualità e l'efficacia dell'attività di verifica a bordo, riducendo sensibilmente la percentuale di verbali di accertamento che, per vari motivi, hanno bassa probabilità di essere incassati dall'Azienda e generano, pertanto, costi di notifica ed amministrativi che pesano sul bilancio aziendale in assenza di corrispondenti ricavi.

In applicazione di tale principio, è maggiormente premiata l'attività del personale che porta all'efficace accertamento dell'identità del trasgressore, alla corretta redazione del verbale ed alla sua notifica più rapida e meno onerosa. Allo stesso modo è fortemente scoraggiata l'attività sanzionatoria che, manchevole delle caratteristiche di cui sopra, determini un appesantimento dei costi amministrativi e di notificazione degli atti amministrativi, senza alcun beneficio in termini di ricavi e di contrasto all'evasione tariffaria.

Sono pertanto stabilite le seguenti indennità da erogare per ciascun verbale di accertamento correttamente elevato:

Verbale di accertamento riscosso a bordo con ricevuta di oblazione:	€ 3,00
Verbale di accertamento correttamente elevato e notificato a bordo (o elevato a minorenni):	€ 2,50
Verbale di accertamento correttamente elevato e non notificato a bordo per rifiuto della parte:	€ 1,50
Verbale di accertamento successivamente annullato perché l'utente risulta abbonato:	€ 0,50
Indennità aggiuntiva al raggiungimento del tetto di n. 120 sanzioni individuali elevate mensilmente:	€ 50,00
Ulteriore indennità al raggiungimento del numero di 180 sanzioni elevate mensil-	€ 50,00

mente:

Qualora nello svolgimento delle mansioni in esame gli agenti impiegati nelle attività di verifica siano confermati dalla Direzione per ulteriori trimestri consecutivi, le indennità da corrispondere agli stessi sono ridotte, a partire dal secondo trimestre di eventuale conferma, nella misura del 50% rispetto ai valori indicati in tabella.

Ai fini del presente Accordo, per verbale correttamente elevato s'intende il verbale che riporta, senza errori, tutte le indicazioni richieste dallo stesso, in modo chiaro e leggibile, secondo le istruzioni operative impartite dall'Azienda attraverso specifici Regolamenti ed Ordini di servizio.

In ogni caso, ai fini del presente Accordo, il verbale s'intende correttamente elevato se riporta l'identificazione del viaggiatore trasgressore attraverso l'esatta e completa trascrizione degli estremi di un idoneo documento di riconoscimento, ovvero attraverso l'accertamento anagrafico effettuato, secondo le istruzioni dettagliatamente impartite, contestualmente alla redazione del verbale, coerentemente con la data ed ora riportata sullo stesso.

Al personale di coordinamento impegnato nell'attività di contrasto all'evasione che controfirma i verbali di accertamento redatti dal personale di verifica è corrisposta una quota del Premio pari al 20% delle indennità spettanti a ciascun verificatore della squadra per ogni singolo verbale redatto che sia stato controfirmato dallo stesso coordinatore.

Al personale impegnato nelle postazioni di verifica anagrafica è corrisposta un'indennità pari al 5% delle indennità spettanti a ciascun verificatore per ogni singolo verbale redatto con l'ausilio dello stesso personale.

PERSONALE CON MANSIONI DIVERSE CHE PRENDE PARTE AI PIANI DI INTERVENTO:

Al personale che prende parte ai piani di intervento in possesso dell'abilitazione di cui all'art. 6.3 ed impiegato in mansioni di contestazione e verbalizzazione a bordo dei bus, spettano le stesse indennità previste, nel punto che precede, in favore del personale stabilmente adibito all'attività di verifica e verbalizzazione a bordo degli autobus.

Al restante personale che svolge mansioni complementari (quali, ad esempio, attività di accertamento anagrafico) è corrisposta un'indennità pari al 5% delle indennità spettanti a ciascun verificatore per ogni singolo verbale redatto con l'ausilio dello stesso personale.

7 – QUALITÀ DEI SERVIZI ED INNOVAZIONE NELLE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE

7.1 – Destinatari del premio e decorrenza

È istituito, con la decorrenza indicata al successivo punto 14 del presente Accordo, il Premio di risultato denominato "Qualità dei servizi ed innovazione delle attività degli uf-

fici", diretto al personale impiegatizio di tutte le Aree (fatta eccezione per i Quadri), tra cui quello del settore della Sosta tariffata in forza presso l'Area Commerciale e Marketing, quello addetto al servizio portierato, al centralino e al controllo anagrafe.

7.2 – Finanziamento

Il Premio in esame troverà finanziamento nelle economie che si realizzeranno nella ottimizzazione dei processi dei vari uffici aziendali.

7.3 – Linee guida

Il Premio istituito si prefigge l'obiettivo di migliorare l'efficienza degli Uffici, tramite l'assegnazione ed il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo, volti ad innalzare il livello di qualità del servizio, a favorire la modernizzazione degli Uffici medesimi e migliorare qualitativamente l'organizzazione aziendale nel suo complesso.

Gli obiettivi collettivi, rivolti a tutti i dipendenti in forza presso il medesimo Ufficio, avranno le seguenti finalità:

- ottimizzare i tempi dei procedimenti amministrativi e ridurre i tempi non produttivi;
- ridefinire i processi interni dei singoli Uffici per aumentarne l'efficienza;
- elevare gli standard qualitativi ed economici delle prestazioni e dei servizi;
- incrementare la produttività e la competitività aziendale;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti, con l'acquisizione di nuove competenze, capacità di problem solving e capacità innovative;
- migliorare le prestazioni, orientandole verso una maggiore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi della Società, attraverso esperienze lavorative di gruppo.

In relazione alle esigenze dell'Ufficio interessato e tenendo conto, altresì, dei mutamenti organizzativi che possono intervenire, nel mese di gennaio di ciascun anno di riferimento il Capo Area competente (o, in mancanza, il Capo Ripartizione), sentito in merito il Coordinatore dell'Ufficio, propone, e sottopone al vaglio della Direzione competente, il/i progetto/i da assegnare al personale dell'Ufficio. Acquisito il parere dirigenziale favorevole, dovrà essere redatta una scheda, recante la firma del Coordinatore dell'Ufficio interessato, del Capo Area (ovvero del Capo Ripartizione) e del Dirigente competente. Tale scheda dovrà riportare, in modo chiaro, la formulazione degli obiettivi assegnati, così da consentire di stabilire, con precisione ed oggettività, il livello di conseguimento nella successiva fase di verifica.

La scheda, contenente la descrizione e le fasi del Progetto, dovrà essere portata a diretta conoscenza dei lavoratori interessati, entro 10 giorni dalla sua definizione.

Sempre nel mese di gennaio di ciascun anno di riferimento, si terrà un incontro tra il Coordinatore dell'Ufficio interessato, il Capo Area (ovvero il Capo Ripartizione) ed il Diri-

gente competente, per la consuntivazione degli obiettivi assegnati nell'anno precedente. In sede di verifica dovrà essere accertata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, con la compilazione e la sottoscrizione, con le modalità sopra indicate, di un'apposita scheda finale. I risultati della verifica dovranno essere portati a conoscenza dei lavoratori coinvolti nel progetto, per renderli edotti del grado di raggiungimento dello stesso.

7.4 – Criteri di distribuzione e tempi di erogazione

Il Premio annuo teorico, per ciascun partecipante al premio, sarà dato dall'importo di € 7,00 per punto parametrico, da rapportare al profilo orario (es. 1 per full-time, 0,50 per part-time al 50%, ecc.).

Il suddetto importo di riferimento sarà da intendersi al lordo di ogni onere riflesso a carico dipendente.

Il premio annuo teorico, calcolato individualmente come sopra, sarà così imputato:

- ✓ il 70% alla presenza in servizio (P_A);
- ✓ il 10% alla valutazione complessiva dei superiori gerarchici (a partire da agenti inquadrati nell'Area professionale 2 - Mansioni di coordinamento e specialistiche) in ordine al comportamento in servizio ed alla qualità del lavoro svolto (P_B);
- ✓ il 20% al raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati ai singoli uffici o unità, previa verifica del grado di raggiungimento, secondo le modalità indicate al punto 7.3. Nelle ipotesi di raggiungimento parziale degli obiettivi, il premio sarà ridotto in proporzione alla percentuale di raggiungimento accertata in sede di verifica. Trattandosi di obiettivi e performance collettivi, l'importo teorico del Premio individualmente spettante sarà ridotto, secondo i criteri di seguito indicati, nelle ipotesi di assenze dal servizio, con redistribuzione, della parte del Premio non erogata, a favore degli altri dipendenti dell'Ufficio che hanno comunque consentito il raggiungimento, totale o parziale, dell'obiettivo (P_C);

Nel calcolare il Premio spettante ad ogni lavoratore full-time sarà assegnato il coefficiente 1, che sarà moltiplicato per il parametro retributivo e per l'importo unitario di € 7,00 (ad esempio per un Collaboratore di ufficio con parametro 175 sarà calcolato un premio teorico di € 1.225,00). Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39 ore. Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di profilo orario nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti.

Per calcolare la successiva incidenza individuale del fattore presenza, tali numeri andranno rettificati sommando le assenze dal servizio, consuntivate nel corso dell'anno di riferimento, che non coincidano con le giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto o con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali, donazione sangue.

Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno (che comprende i giorni di permes-

so ex L. 104/92) andrà preliminarmente decurtato della franchigia di 10 giorni e la differenza moltiplicata per 0,025. Tale prodotto dovrà poi essere detratto da 1, unitamente al prodotto dei numeri di eventi di malattia individuali registrati nell'anno moltiplicati per 0,035. Nelle ipotesi di segno negativo il coefficiente individuale, come sopra calcolato, è assunto a valore zero.

Pertanto, ciascun dipendente destinatario del progetto parteciperà alla distribuzione individuale del Premio (P_i), dato dalla somma dei Premi P_A e P_B , attraverso l'applicazione delle seguenti formule:

CALCOLO QUOTA PREMIO P_A (70% legato alla presenza in servizio):

$$P_A = € 7,00 \times 0,70 \times C_{PO} \times P_R \times [1 - ((A-10) \times 0,025) - (E \times 0,035)]$$

dove il valore di $[1 - ((A-10) \times 0,025) - (E \times 0,035)]$ deve essere compreso tra 0 e 1 e dove:

C_{PO} = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time)

P_R = Parametro retributivo;

A = Numero di giorni di assenza totali nell'anno, come sopra calcolati;

E = Numero di eventi di malattia (Nel caso di assenze totali nell'anno inferiori o uguali a 10 assume il valore 0).

CALCOLO QUOTA PREMIO - P_B (10% legato alla valutazione complessiva dei superiori gerarchici sul comportamento in servizio e sulla qualità del lavoro svolto):

Ciascun dipendente beneficiario del premio otterrà, al termine di ogni annualità di riferimento, una valutazione complessiva da parte dei suoi tre diretti superiori gerarchici (a partire da agenti inquadrati nell'Area professionale 2 - Mansioni di coordinamento e specialistiche) in ordine al comportamento in servizio ed alla qualità del lavoro svolto. La suddetta valutazione, che sarà effettuata attraverso la compilazione di una scheda, porterà ad assegnare un punteggio variabile da zero a 10.

Il punteggio sarà calcolato attraverso l'assegnazione, da parte di ciascun superiore gerarchico, di un punteggio compreso tra 0 e 5 (dove 0=Scarso, 1=Mediocre, 2=Sufficiente, 3=Discreto, 4=Buono, 5=Ottimo) a ciascuno dei seguenti indicatori della qualità e completezza del lavoro svolto: A) - Puntualità e collaborazione; B) - Motivazione e autonomia.

CALCOLO QUOTA PREMIO P_C (20% legato al raggiungimento degli obiettivi di gruppo, con verifica individuale della presenza in servizio):

$$P_C = (T_{MAX} / \sum C_{IND}) \times C_{IND}$$

Dove T_{MAX} (importo massimo erogabile per ufficio) è dato dalla sommatoria degli importi teoricamente erogabili in favore di ciascun componente dell'ufficio o dell'unità:

$$T_{MAX} = \sum (\text{€ } 7,00 \times 0,20 \times P_R \times C_{PO} \times I_{OB})$$

P_R = Parametro retributivo

C_{PO} = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time)

I_{OB} = Indicatore di raggiungimento degli obiettivi di gruppo
e

C_{IND} (coefficiente individuale) è calcolato dalla seguente formula:

$$C_{IND} = P_R \times C_{PO} \times [1 - ((A-10) \times 0,025) - (E \times 0,035)]$$

dove il valore di $[1 - ((A-10) \times 0,025) - (E \times 0,035)]$ deve essere compreso tra 0 e 1 e dove:

C_{PO} = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time)

P_R = Parametro retributivo

A = Numero di giorni di assenza totali nell'anno, come sopra calcolati

E = Numero di eventi di malattia (nel caso di assenze totali nell'anno inferiori o uguali a 10 assume il valore 0).

Rimane fermo che, ai fini della quantificazione del Premio di risultato individuale, per ciascun dipendente sarà verificata la presenza nel corso dell'anno di riferimento di eventuali eventi di malattia o infortunio di lunga durata, intendendosi per tali eventi i periodi singoli, o comunque in continuazione, di malattia o di infortunio di durata superiore a 15 giorni.

Di tali eventi sarà, per ciascun dipendente, individuato quello, alternativamente di malattia o infortunio, di maggior durata. Nell'ipotesi in cui un lavoratore totalizzi nel corso dell'anno più eventi di malattia e/o di infortunio aventi la stessa durata massima, ai fini del presente Accordo sarà individuato un solo periodo.

Tale periodo sarà escluso dal numero di giorni di assenza dal servizio che producono gli abbattimenti percentuali in relazione alle giornate di assenza dal servizio.

Di conseguenza, nei confronti dei dipendenti che si assenteranno dal servizio con le modalità sopra indicate si procederà nel seguente modo:

- Saranno detratti tanti dodicesimi del Premio dovuto per quanti saranno i mesi, ivi comprese le frazioni di durata superiori a quindici giorni, di assenza dal servizio per l'evento di durata maggiore;
- Saranno riproporzionate tanto la franchigia annua quanto la percentuale di decurtazione del Premio in relazione al residuo periodo lavorativo. Più precisamente la franchigia sarà proporzionalmente ridotta del numero dei ratei mensili calcolati come sopra, mentre la percentuale di abbattimento sarà incrementata in analoga misura proporzionale.

Analogamente, tutti i periodi di sospensione del rapporto di lavoro (periodi di aspettativa, congedi parentali, congedi straordinari, astensione obbligatoria, ecc., anche se caratterizzati da corresponsione di retribuzione ridotta), saranno considerati neutri, tanto ai fini del calcolo della franchigia dei giorni di mancate prestazioni, quanto ai fini degli abbattimenti percentuali operati in relazione alle giornate di assenza dal servizio, attraverso un meccanismo di riproporzionamento del premio rispetto ai periodi di effettiva prestazione.

Premio per maneggio denaro e prelievo monete dai parcometri

In aggiunta agli importi del Premio come sopra descritti, a favore del personale destinatario del presente progetto che svolga mansioni che comportino il maneggio del denaro, con tutti i rischi e le responsabilità connessi, sarà erogato l'ulteriore importo di € 2,50 (al lordo degli oneri riflessi a carico del dipendente) per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni in questione. Parimenti, sarà concesso un premio di € 5,00 per ogni giornata di effettivo prelievo del denaro dai parcometri.

Per il personale addetto alla postazione di guardiania, autisti di direzione, centralinisti, addetti al controllo anagrafe e, in generale, a tutto il personale inidoneo già riqualificato e non rientrante in nessuno degli altri progetti di premio di risultato, a parziale modifica dell'articolazione del premio previsto per la generalità dei dipendenti delle aree amministrative, il premio annuo teorico, calcolato individualmente come sopra, sarà così imputato:

- ✓ il 80% alla presenza in servizio, con i criteri appositamente previsti per dette aree;
- ✓ il 20% alla valutazione complessiva dei superiori gerarchici in ordine al comportamento in servizio ed alla qualità del lavoro svolto, applicando i medesimi criteri previsti per il calcolo della quota di premio P_B del restante personale delle Aree amministrative, con riproporzionamento dei punteggi delle singole valutazioni.

8 – EFFICACIA DELLE ATTIVITÀ MANUTENTIVE

8.1 – Obiettivi

Il progetto si prefigge l'obiettivo di elevare il livello qualitativo degli interventi di manutenzione sugli automezzi aziendali, sia che essi vengano effettuati in seguito a programmazione, sia che si rendano necessari a seguito di avarie.

L'auspicato innalzamento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività manutentiva svolta dall'Area Gestione infrastrutture e parco rotabile avrà diretta influenza sulla qualità del servizio percepita dall'utenza, grazie al maggior numero medio previsto di autobus utilizzati per il servizio giornaliero e disponibili per il mantenimento della scorta tecnica.

La direttrice sulla quale si svilupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla manutenzione dei mezzi, delle infrastrutture e degli impianti, è, pertanto, il miglioramento dello stato delle infrastrutture ed impianti e della regolarità del servizio, da misurarsi, quest'ultima, in termini di numero di mezzi disponibili per l'esercizio giornaliero.

8.2 – Destinatari

Tutto il personale appartenente all'Area Gestione infrastrutture e parco rotabile, esclusi i Quadri ed il personale amministrativo dell'Ufficio tecnico.

8.3 – Decorrenza

L'attuazione del presente progetto avrà la decorrenza individuata al successivo punto 14 del presente Accordo.

8.4 – Finanziamento

Il finanziamento del progetto sarà attinto dai maggiori ricavi 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 dell'auspicata consistente riduzione del sussidio di officine esterne.

Il Premio annuo teorico, per ciascun partecipante al premio, sarà dato dall'importo di € 7,00 per punto parametrico, da rapportare al profilo orario (es. 1 per full-time, 0,50 per part-time al 50%, ecc.).

Il suddetto importo di riferimento sarà da intendersi al lordo di ogni onere riflesso a carico dipendente.

Il premio annuo teorico, calcolato individualmente come sopra, sarà così imputato:

- ✓ il 70% alla presenza in servizio (P_A);
- ✓ il 10% alla valutazione complessiva dei superiori gerarchici (a partire da agenti inquadrati nell'Area professionale 2 - Mansioni di coordinamento e specialistiche) in ordine al comportamento in servizio ed alla qualità del lavoro svolto (P_B);
- ✓ il 20% al grado di raggiungimento dell'obiettivo di gruppo assegnato alle singole unità, come di seguito specificato. Nelle ipotesi di raggiungimento parziale dell'obiettivo, la presente quota di premio sarà ridotta in proporzione alla percentuale di raggiungimento accertata in sede di verifica. Trattandosi di obiettivo e performances collettive, l'importo teorico del Premio individualmente spettante sarà

calcolato utilizzando i criteri di seguito indicati, per tenere conto delle assenze dal servizio, con redistribuzione della parte del Premio non erogata a favore degli altri dipendenti dell'Unità che hanno comunque consentito il raggiungimento, totale o parziale, dell'obiettivo (P_c).

Nel calcolare il Premio spettante ad ogni lavoratore full-time sarà assegnato il coefficiente 1, che sarà moltiplicato per il parametro retributivo e per l'importo unitario di € 7,00 (ad esempio per un Operatore tecnico full-time con parametro 170 sarà calcolato un premio teorico di € 1.190,00). Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39 ore. Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di profilo orario nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti.

Per calcolare l'incidenza individuale del fattore presenza, tali numeri andranno rettificati sommando le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno di riferimento che non coincidano con le giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto o con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, donazione sangue.

Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno (che comprende i giorni di permesso ex L. 104/92) andrà preliminarmente decurtato della franchigia di 10 giorni e, nel caso in cui il numero totale di giornate di assenza sia superiore alla franchigia prevista di 10 giorni, la differenza andrà moltiplicata per 0,025. Tale prodotto dovrà poi essere detratto da 1, unitamente al prodotto dei numeri di eventi di malattia individuali registrati nell'anno moltiplicati per 0,035. Nelle ipotesi di segno negativo il coefficiente individuale, come sopra calcolato, sarà assunto a valore zero.

Pertanto, ciascun dipendente destinatario del progetto parteciperà alla distribuzione individuale del Premio (P_i), dato dalla somma dei Premi P_A , P_B e P_C , attraverso l'applicazione delle seguenti formule:

CALCOLO QUOTA PREMIO P_A (70% legato alla presenza in servizio):

$$P_A = € 7,00 \times 0,70 \times C_{PO} \times P_R \times [1 - ((A-10) \times 0,025) - (E \times 0,035)]$$

dove il valore di $[1 - ((A-10) \times 0,025) - (E \times 0,035)]$ deve essere compreso tra 0 e 1 e dove:

C_{PO} = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time);

P_R = Parametro retributivo;

A = Numero di giorni di assenza totali nell'anno, come sopra calcolati;

E = Numero di eventi di malattia (nel caso di assenze totali nell'anno inferiori o uguali a 10 assume il valore 0).

CALCOLO QUOTA PREMIO P_s (10% legato alla valutazione complessiva dei superiori gerarchici sul comportamento in servizio e sulla qualità del lavoro svolto):

Ciascun dipendente beneficiario del premio otterrà, al termine di ciascuna annualità di riferimento, una valutazione complessiva da parte dei suoi tre diretti superiori gerarchici (a partire da agenti inquadrati nell'Area professionale 2 - Mansioni di coordinamento e specialistiche) in ordine al comportamento in servizio ed alla qualità del lavoro svolto. La suddetta valutazione, che sarà effettuata attraverso la compilazione di una scheda, porterà ad assegnare un punteggio variabile da zero a 10.

Il punteggio sarà calcolato attraverso l'assegnazione, da parte di ciascun superiore gerarchico, di un punteggio compreso tra 0 e 5 (dove 0=Scarso, 1=Mediocre, 2=Sufficiente, 3=Discreto, 4=Buono, 5=Ottimo) a ciascuno dei seguenti indicatori della qualità e completezza del lavoro svolto: A) - Puntualità e collaborazione; B) - Motivazione e autonomia.

CALCOLO QUOTA PREMIO P_c (20% legato al raggiungimento degli obiettivi di gruppo, con verifica individuale della presenza in servizio):

$$P_c = (T_{MAX} / \sum C_{IND}) \times C_{IND}$$

Dove T_{MAX} (importo massimo erogabile per tutto il personale dell'Area Gestione infrastrutture e parco rotabile, fatta eccezione per il personale amministrativo dell'ufficio tecnico e per quello addetto alla manutenzione delle infrastrutture) è dato dalla sommatoria degli importi teoricamente erogabili in favore di ciascun componente dell'unità stessa:

$$T_{MAX} = \sum (\text{€ } 7,00 \times 0,20 \times P_R \times C_{PO} \times I_{OB})$$

P_R = Parametro retributivo

C_{PO} = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time)

I_{OB} = Indicatore di raggiungimento degli obiettivi di gruppo, dato, a sua volta, dalla seguente formula:

$$I_{OB} = \frac{NB_{\text{Anno riferimento}} \times AB_{\text{Anno riferimento}} \times RI_{\text{Anno riferimento}} \times AO_{\text{Anno 2016}}}{NB_{\text{Anno 2016}} \times AB_{\text{Anno 2016}} \times RI_{\text{Anno 2016}} \times AO_{\text{Anno riferimento}}}$$

NB = Numero medio annuale di mezzi resi disponibili quotidianamente per l'esercizio (decurtati del numero di mezzi che rientrano giornalmente per avarie);

AB = Anzianità media del parco autobus calcolata alla data del 30/06;

- RI** = Rapporto di internalizzazione delle manutenzioni, calcolato ponendo al numeratore i costi per manutenzioni eseguite internamente (Costi del personale di officina + consumi ricambi) ed al denominatore i costi per le riparazioni e manutenzioni affidati all'esterno;
- AO** = Numero medio di addetti dell'Area Gestione infrastrutture e parco rotabile, calcolato per l'intera annualità, fatta esclusione per il personale dell'Ufficio tecnico;
- CIND** = Coefficiente individuale di riparto, calcolato dalla seguente formula:

$$CIND = P_R \times C_{PO} \times [1 - ((A-10) \times 0,025) - (E \times 0,035)]$$

dove il valore di $[1 - ((A-10) \times 0,025) - (E \times 0,035)]$ deve essere compreso tra 0 e 1 e dove:

- CPO** = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time);
- PR** = Parametro retributivo;
- A** = Numero di giorni di assenza totali nell'anno, come sopra calcolati;
- E** = Numero di eventi di malattia (nel caso di assenze totali nell'anno inferiori o uguali a 10 assume il valore 0).

Rimane fermo che, ai fini della quantificazione del Premio di risultato individuale, per ciascun dipendente sarà verificata la presenza nel corso dell'anno di riferimento di eventuali eventi di malattia o infortunio di lunga durata, intendendosi per tali eventi i periodi singoli, o comunque in continuazione, di malattia o di infortunio di durata superiore a 15 giorni.

Di tali eventi sarà, per ciascun dipendente, individuato quello, alternativamente di malattia o infortunio, di maggior durata. Nell'ipotesi in cui un lavoratore totalizzi nel corso dell'anno più eventi di malattia e/o di infortunio aventi la stessa durata massima, ai fini del presente Accordo sarà individuato un solo periodo.

Tale periodo sarà escluso dal numero di giorni di assenza dal servizio che producono gli abbattimenti percentuali in relazione alle giornate di assenza dal servizio.

Di conseguenza, nei confronti dei dipendenti che si assenteranno dal servizio per le causali sopra indicate si procederà nel seguente modo:

- Saranno detratti tanti dodicesimi del Premio dovuto per quanti saranno i mesi, ivi comprese le frazioni di durata superiori a quindici giorni, di assenza dal servizio per l'evento di durata maggiore;
- Saranno riproporzionate tanto la franchigia annua quanto la percentuale di decurtazione del Premio in relazione al residuo periodo lavorativo. Più precisamente la franchigia sarà proporzionalmente ridotta del numero dei ratei mensili calcolati

come sopra, mentre la percentuale di abbattimento sarà incrementata in analogia misura proporzionale.

Analogamente, tutti i periodi di sospensione del rapporto di lavoro (periodi di aspettativa, congedi parentali, congedi straordinari, astensione obbligatoria, ecc., anche se caratterizzati da corresponsione di retribuzione ridotta), saranno considerati neutri, tanto ai fini del calcolo della franchigia dei giorni di mancate prestazioni, quanto ai fini degli abbattimenti percentuali operati in relazione alle giornate di assenza dal servizio, attraverso un meccanismo di riproporzionamento del premio rispetto ai periodi di effettiva prestazione.

Per il **personale addetto alla manutenzione delle infrastrutture appartenente all'area professionale 4^a**, a parziale modifica dell'articolazione del premio previsto per la generalità dei dipendenti dell'Area Manutenzioni, il premio annuo teorico, calcolato individualmente come sopra, sarà così imputato:

- ✓ il 80% alla presenza in servizio, con i criteri appositamente previsti per detta area;
- ✓ il 20% alla valutazione complessiva dei superiori gerarchici in ordine al comportamento in servizio ed alla qualità del lavoro svolto, applicando i medesimi criteri previsti per il calcolo della quota di premio P₈ del restante personale dell'Area Manutenzioni, con riproporzionamento dei punteggi delle singole valutazioni.

9 - CONTRASTO EVASIONE TARIFFARIA SETTORE SOSTA

9.1 - 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 svilupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale adibito alle verifiche (Ausiliari della sosta), alla custodia ed al coordinamento (Coordinatori della mobilità), 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.

In seguito si introdurrà uno specifico parametro di calcolo che tenga conto della redditività per stallo di sosta, in modo da rendere più analitica la valutazione dell'efficacia dell'azione di contrasto all'evasione nelle ipotesi di variazione del numero di stalli tariffati affidati all'Azienda.

9.2 – Destinatari del progetto

Tutto il personale addetto al controllo dell'esazione della tariffa prevista per la sosta tariffata (Operatori della Mobilità, Coordinatori della Mobilità, Custodi, ecc.).

9.3 – Decorrenza

L'attuazione del presente progetto avrà la decorrenza individuata al successivo punto 14 del presente Accordo.

9.4 – 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 2,00% degli introiti realizzati dalla vendita dei titoli di sosta (parcometri, tagliandi gratta e sosta, ecc.) sommati all'8% dell'incremento annuo dei ricavi complessivi delle vendite di titoli di sosta rispetto all'annualità precedente.
- B) un'ulteriore quota di finanziamento, da utilizzarsi per erogare un premio di risultato aggiuntivo 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 a carico Dipendente.

9.5 – 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 controlli eseguiti e documentati (positivi o negativi, rilevati esclusivamente con il sistema di interrogazione del numero di targa dei veicoli, attraverso l'utilizzo dei terminali in dotazione agli Ausiliari);
- b) numero di annotazioni di accertamento regolarmente compilati;
- c) numero di tagliandi di sosta venduti all'utenza;

La quantificazione dell'importo da distribuire a ciascun dipendente, in relazione ai risultati raggiunti individualmente, avverrà nel seguente modo:

Per gli Ausiliari della sosta si verificherà, al termine di ciascun mese, il numero di controlli eseguiti con l'utilizzo del terminale, il numero di annotazioni di accertamento correttamente elevate ed il numero di tagliandi gratta e sosta venduti.

Il numero di annotazioni di accertamento correttamente compilate in ciascun mese solare andrà moltiplicato per l'importo indicato nella tabella sottostante, variabile in relazione al numero di controlli eseguiti.

Si precisa, al riguardo, che il numero di controlli medi per ciascuna giornata lavorata è riferito ai profili orari full-time e che le stesse soglie, nei casi di lavoratori con contratti part-time, saranno da intendersi rideterminate proporzionalmente.

Numero di controlli medi per ciascuna giornata lavorata	Premio max per ogni annotazione
Meno di 100	€ 0,40
Tra 101 e 130	€ 0,50
Tra 131 e 160	€ 0,70
Tra 161 e 190	€ 1,00
Tra 191 e 220	€ 1,10
Oltre 220	€ 1,30

Dall'importo così ricavato sarà detratto il 10% per ogni giornata di assenza dal servizio in ciascun mese, che non coincida con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali, permessi per donazione sangue.

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 2,00% dei ricavi mensili potrà essere corrisposta 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).

Per i **Coordinatori della mobilità** e altri profili impegnati nel contrasto all'evasione tariffaria, il Premio annuo teorico, per ciascun partecipante al premio, sarà dato dall'importo di € 7,00 per punto parametrico, da rapportare al profilo orario (es. 1 per full-time, 0,50 per part-time al 50%, ecc.), calcolato individualmente come sopra e sarà così imputato:

- ✓ il 40% alla presenza in servizio (P_A), calcolato con i criteri previsti per il progetto n. 7 per le attività amministrative;
- ✓ il 10% alla valutazione complessiva dei superiori gerarchici in ordine al comportamento in servizio ed alla qualità del lavoro svolto (P_B), anch'esso calcolato con i criteri previsti per il progetto n. 7 per le attività amministrative;
- ✓ il 50% al raggiungimento dell'obiettivo di gruppo (P_C), così individuato:
 - in presenza di un numero di controlli medi per ora effettuati da tutto il personale addetto al controllo pari almeno a 15, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura del 20%;
 - in presenza di un numero di controlli medi per ora effettuati da tutto il personale addetto al controllo compreso tra 16 e 20, l'obiettivo di gruppo si riterrà rag-

giunto nella misura del 30%;

- in presenza di un numero di controlli medi per ora effettuati da tutto il personale addetto al controllo compreso tra 21 e 30, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura del 40%;
- in presenza di un numero di controlli medi per ora effettuati da tutto il personale addetto al controllo superiore a 30, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura massima del 50%.

La quota di premio legata al raggiungimento dell'obiettivo di gruppo (P_c) assumerà valore zero in caso di mancata realizzazione, a consuntivo, degli obiettivi individuali (P_A e P_B) nella misura pari almeno ai due terzi del valore massimo, sia in relazione alla presenza in servizio, sia alla valutazione dei superiori gerarchici.

Per i **Custodi** il premio annuo teorico, calcolato individualmente come sopra, sarà così imputato:

- ✓ il 80% alla presenza in servizio, calcolata con le modalità previste per gli Ausiliari della Mobilità;
- ✓ il 20% alla valutazione complessiva dei superiori gerarchici in ordine al comportamento in servizio ed alla qualità del lavoro svolto, applicando i medesimi criteri previsti per il calcolo della quota di premio P_B per le aree amministrative e della Manutenzione, con riproporzionamento dei punteggi delle singole valutazioni.

10 – RIORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RIMESSAGGIO E DI SOCCORSO IN LINEA

10.1 – Modalità organizzative

Allo scopo di destinare alla guida in linea il personale in possesso dei previsti titoli abilitativi oltre che dell'idoneità fisica, attualmente impiegato esclusivamente nelle attività di manovre di deposito, le attività di rimessaggio degli autobus nel deposito sono eseguite dai conducenti impegnati nel servizio di linea, al rientro in deposito al termine del servizio.

Le linee guida della nuova organizzazione del servizio, destinataria di apposita regolamentazione, sono le seguenti:

- Il conducente, al rientro in deposito per fine turno, esegue le operazioni di rimessaggio del mezzo e di parcheggio nello spazio assegnato, restando alla guida dello stesso durante le operazioni di rifornimento del carburante, con contestuale rabbocco degli altri fluidi (lubrificanti, anticongelanti, ecc.) e durante le operazioni di lavaggio esterno attraverso il passaggio nell'apposito impianto;
- Allo stesso modo, all'inizio del turno in deposito, il conducente preleva direttamente l'autobus dal proprio spazio di sosta, senza l'ausilio del personale di manovra;

- L'eventuale maggior tempo impiegato dal conducente all'inizio del servizio ed al rientro in deposito non dà luogo né ad incremento di tempi accessori all'interno del turno di servizio, né a prestazioni straordinarie, salvo casi eccezionali;
- L'Azienda assumerà ogni ulteriore iniziativa per ridurre al minimo i tempi richiesti dalle attività di rimessaggio, attraverso la diversificazione dei punti di erogazione del gasolio e di rabbocco degli altri fluidi (olio lubrificante, miscela impianto di raffreddamento, ecc.) e procederà nuovamente alla tracciatura ed alla numerazione degli stalli per singoli bus o per gruppi di bus;
- Per ogni autobus sarà reso disponibile un documento denominato "Libretto dell'autobus" nel quale sono riportate le caratteristiche del veicolo, con particolare riferimento alle dotazioni in materia di sicurezza, sia in relazione alle caratteristiche costruttive, sia con riferimento alle dotazioni amovibili. Nel libretto sono riportate anche le informazioni essenziali sullo stato di manutenzione del mezzo e sulle condizioni di carrozzeria. Tale documento, predisposto in formato digitale, sarà consultabile dal conducente a cui il mezzo è di volta in volta assegnato, accedendo al data-base aziendale appositamente predisposto ed aggiornato;
- Sarà inoltre attuata la seguente rimodulazione del piazzale/officina e delle attività di pronto intervento attraverso le seguenti iniziative:
 - destinazione di n. 8 unità con profilo di "Collaboratore di esercizio", da impiegare in attività di manovre, rabbocchi, rifornimento gas e gasolio;
 - assegnazione delle attività di pronto intervento (furgone) al reparto Officina/manutenzione, che le svolgerà con il proprio personale.

11 - ASSEGNAZIONE BUONI PASTO AL PERSONALE

11.1 - Decorrenza e destinatari

Dalla data di entrata in vigore del presente Accordo, il buono pasto giornaliero, in formato elettronico, del valore facciale di € 7,00, sarà corrisposto ai dipendenti aventi diritto con le modalità di seguito indicate.

Destinatari del beneficio in esame sono tutti i dipendenti, ivi compresi gli addetti del settore della Sosta tariffata e del Servizio idrovie, con espressa esclusione dei dirigenti.

11.2 - Area Esercizio

Con riferimento al personale dell'Area Esercizio, il buono pasto potrà essere corrisposto in presenza delle condizioni di seguito descritte.

➤ Coordinatori di esercizio - Addetti all'esercizio

Tenuto conto che le mansioni del Coordinatore di Esercizio e dell'Addetto all'Esercizio in molti casi non sono interrompibili e che l'assegnazione dei turni per tali figure copre l'intera giornata, con rotazione grafica, il buono pasto giornaliero sarà riconosciuto al predetto personale nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera complessiva sia pari ad almeno 8 (otto) ore, senza necessità di pausa.

➤ **Operatori di esercizio**

Il buono pasto giornaliero sarà riconosciuto agli Operatori di esercizio a cui siano assegnati turni di guida frazionati, di qualsiasi durata, o interi di durata pari ad almeno 6 (sei) ore.

L'Operatore d'esercizio impegnato, nella stessa giornata, a svolgere sia prestazioni di guida in linea, sia attività presso il Reparto manovre, avrà diritto a ricevere il buono pasto in presenza delle seguenti condizioni:

- A) se è preponderante la durata dell'attività svolta presso gli impianti fissi, la prestazione complessiva resa dovrà essere raggiungere almeno 8 (otto) ore, senza necessità di pausa, ovvero con una pausa compresa tra 30 e 120 minuti rispetto al turno ordinario;
- B) se è preponderante il turno di guida in linea, la durata della prestazione dovrà essere di almeno di 6 (sei) ore, restando il tal caso ininfluenza tanto la presenza della pausa, tanto, nel caso affermativo, la sua durata.

Gli Operatori d'esercizio assegnatari di turni di "Riserva" ovvero di "Disponibilità" matureranno, invece, il diritto alla corresponsione del buono:

- A) nelle ipotesi in cui la durata complessiva della prestazione (turno di riserva o di disponibile + turno agli impianti fissi successivamente assegnato) sia pari ad almeno 8 (otto) ore, senza necessità di pausa ovvero con una pausa compresa tra 30 e 120 minuti rispetto al turno ordinario, nel caso di assegnazione di un turno, o di una sua frazione, presso gli impianti fissi (manovre, ecc.);
- B) nelle ipotesi in cui l'Operatore di esercizio, a cui sia stato assegnato il turno di riserva o disponibile, sia effettivamente impegnato in un turno di guida in linea, o parte di esso, ed abbia svolto complessivamente una prestazione di almeno sei ore;

➤ **Addetti alle mansioni di verificatori titoli di viaggio, capolinea, manovratori ed addetti al Pronto Intervento**

Per il personale dell'Area Esercizio che svolge le predette mansioni, finalizzate a garantire la regolarità del servizio, ai fini della corresponsione del buono pasto, si applicheranno, in via analogica, i criteri previsti per i Coordinatori di Esercizio e gli Addetti all'Esercizio, pur con le limitazioni previste per il personale inidoneo, meglio specificate al successivo punto 11.6.

11.3 - Personale amministrativo di tutte le Aree

Ai fini della maturazione del diritto alla corresponsione del buono pasto, si stabilisce che il personale amministrativo di tutte le Aree ed il personale ausiliario utilizzato presso gli Uffici, ivi compresi gli autisti di direzione, beneficeranno dell'assegnazione del buono pasto in presenza di una prestazione effettiva di durata di almeno 8 (otto) ore, senza necessità di pausa.

Rientra nella disciplina di cui sopra tutto il personale amministrativo, anche qualora non appartenente ad un'Area Amministrativa e non destinatario dell'Accordo aziendale istitutivo della settimana corta.

11.4 – Area Gestione Infrastrutture e Parco rotabile

Relativamente al personale dell'Area Manutenzioni ed Impianti, ivi compresi i distributori dell'Ufficio Magazzino, si stabilisce, ai fini del riconoscimento del buono pasto giornaliero, che il personale in questione beneficerà dell'assegnazione del buono pasto in presenza di una prestazione effettiva di durata di almeno 8 (otto) ore, senza necessità di pausa.

Gli stessi criteri si applicano al personale della Sosta tariffata addetto alla manutenzione.

11.5 – Sosta Tariffata

Fatta eccezione per il personale amministrativo e per quello addetto alla manutenzione, la cui disciplina per la corresponsione del buono pasto è stata prevista rispettivamente nei subb. 11.3 e 11.4, al restante personale del settore della Sosta tariffata il buono pasto giornaliero potrà essere corrisposto al verificarsi delle seguenti condizioni.

Con riferimento al personale che svolge le mansioni di Coordinatore della mobilità, Operatore qualificato della mobilità ed Operatore della mobilità, si stabilisce che il diritto alla corresponsione del buono pasto giornaliero matura nelle ipotesi in cui, nell'arco della giornata lavorativa, sia resa una prestazione effettiva della durata di 8 (otto) ore, di cui almeno 3 ore in ognuna delle due fasce del servizio di tariffazione.

Per il personale che svolge invece le mansioni di custode presso le Aree di parcheggio, i cui turni di lavoro sono distribuiti a copertura dell'intera giornata ed assegnati a rotazione grafica, il diritto alla corresponsione del buono pasto matura nelle ipotesi in cui, nell'arco della giornata lavorativa, sia resa una prestazione effettiva della durata di 8 (otto) ore, senza necessità di pausa, ovvero con una pausa compresa tra 30 e 120 minuti rispetto al turno ordinario assegnato.

11.6 – Personale Inidoneo

Il buono pasto non spetta al personale dichiarato inidoneo (temporaneamente o permanentemente) alle mansioni di origine e non riqualificato (fatti salvi gli Operatori di esercizio dichiarati permanentemente inidonei, in possesso di parametro retributivo almeno pari al 175 e di un'anzianità di servizio superiore a 25 anni, nei limiti numerici delle postazioni ad essi riservati dall'Accordo aziendale del 10/02/2009).

11.7 – Personale addetto al servizio di portierato aziendale.

Il personale riqualificato addetto al servizio di portierato, che ruota su grafici giornalieri a copertura delle 24 (ventiquattro) ore e le cui mansioni non siano interrompibili, perché chiamato a coprire turni o porzioni di essi in continuità con quello assegnato, ai fini della maturazione del diritto alla corresponsione dei buoni pasto dovrà rendere una prestazione lavorativa giornaliera complessiva pari ad almeno 8 (otto) ore, senza necessità di pausa.

11.8 - Personale del Servizio idrovie

Tenuto conto della tipicità del servizio in esame e della specifica organizzazione dei turni di lavoro, distribuiti a copertura dell'intera giornata, il buono pasto giornaliero è riconosciuto al personale addetto nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa giornaliera complessivamente resa sia pari ad almeno 8 (otto) ore, senza necessità di pausa ovvero con una pausa compresa tra 30 e 120 minuti rispetto al turno ordinario assegnato.

12 – RINNOVO DELLA CARTA DI QUALIFICAZIONE DEL CONDUCENTE

Come è noto, in data 07/02/2007 il Ministero dei Trasporti ha emanato tre decreti attuativi del D.Lgs. 21/11/2005 n. 286, di recepimento della direttiva comunitaria n. 2003/59/CE, prescrivendo che l'attività dei conducenti che effettuano professionalmente il trasporto di persone e di cose su veicoli per la cui guida è richiesta la patente delle categorie C1, C, C1E, CE, D1, D, D1E e DE, è subordinata all'obbligo di qualificazione iniziale ed all'obbligo di formazione periodica per il conseguimento della carta di qualificazione del conducente.

La materia degli oneri da sostenere e delle modalità di fruizione della formazione richiesta per il rinnovo periodico della suddetta abilitazione è stata già oggetto di due diversi accordi aziendali, sottoscritti in data 31/07/2009 ed in data 06/02/2013, in concomitanza con la scadenza quinquennale della stessa per la maggior parte del personale di guida aziendale.

In particolare, con Accordo sindacale del 31/07/2009, in previsione della prima scadenza, fissata per il mese di settembre 2013, per il rinnovo delle abilitazioni in questione rilasciate nel settembre 2008 al personale di guida, l'Azienda ha assunto l'onere di avviare, anche attraverso la propria Associazione di categoria, l'iter per la somministrazione dei corsi di formazione periodica finalizzati al rinnovo del predetto documento di qualificazione, sostenendone i relativi costi.

Analogo impegno è stato successivamente assunto con la sottoscrizione dell'accordo aziendale del 06/02/2013, in applicazione del quale l'Azienda si è fatta carico, relativamente ai titoli abilitativi la cui scadenza era prevista per il mese di settembre 2013, dell'intero costo previsto per il loro rinnovo, da parte di tutti gli Operatori di esercizio, sia

a titolo di spese vive per versamenti e bolli, sia di compensi dovuti all'Autoscuola per i corsi di formazione previsti dalla normativa in vigore.

Ritenendo di dover disciplinare la materia del CQC in maniera continuativa, e non più in coincidenza con la scadenza periodica delle abilitazioni dei conducenti che hanno beneficiato della conversione della precedente abilitazione costituita dal foglio "KD", si conviene quanto segue:

1. Per tutta la durata del presente accordo, l'Azienda sosterrà interamente il costo previsto per il rinnovo, da parte di tutti gli Operatori di esercizio, della Carta di qualificazione del conducente, sia a titolo di spese vive per versamenti e bolli, sia di compensi dovuti all'Autoscuola per i corsi di formazione previsti dalla normativa in vigore;
2. L'Azienda si farà carico di individuare l'autoscuola che sarà incaricata di erogare la formazione prevista per il conseguimento del rinnovo periodico della carta di qualificazione del conducente. A seguito di tale procedura l'Azienda comunicherà a tutto il personale il costo previsto per ciascun rinnovo, che costituirà il limite massimo del rimborso che sarà riconosciuto agli agenti che decideranno di frequentare un'autoscuola di propria scelta;
3. In favore di tutto il personale di guida che, per ottenere il rinnovo del CQC, dovrà frequentare, fuori dal proprio orario di lavoro, il previsto corso di formazione periodica, l'Azienda riconoscerà n° 2 (due) giornate di congedo straordinario retribuito, avvalendosi della facoltà di quanto disposto dall'art. 22, ultimo comma, del Regolamento All. A) al R.D. n° 148/1931.
4. Le due giornate di congedo straordinario retribuito saranno accreditate al personale avente diritto, individuato come sopra, al momento del conseguimento del rinnovo del CQC. Le giornate di congedo di cui al presente accordo non potranno in nessun caso essere monetizzate.
5. Le parti prendono atto che le sedute formative per ogni agente saranno complessivamente pari a 7 (sette) ed avranno una durata di 5 (cinque) ore cadauna. Pertanto, il personale di guida che frequenterà il corso nella fascia oraria mattutina (dalle ore 8:30 alle ore 13:30) sarà successivamente impiegato nei turni di servizio serali, mentre quello che frequenterà i corsi nella fascia pomeridiana (dalle ore 15:30 alle ore 20:30) sarà impiegato nei turni di servizio mattinali.
6. Le parti convengono, altresì, che i corsi in questione potranno essere tenuti, qualora l'organizzazione dei corsi lo rendesse possibile, anche in giorno destinato al riposo settimanale, previo assenso del personale interessato, a cui sarà resa apposita informativa scritta in merito alle relative modalità organizzative.
7. Le parti convengono inoltre che nei confronti degli Operatori di esercizio che hanno provveduto, nelle more della definizione del presente accordo aziendale, al rinnovo del certificato di qualificazione del conducente a proprie spese, l'Azienda riconoscerà, a titolo di contributo sui costi sostenuti, la somma di € 200,00, oltre a n. 2 (due) giornate a titolo di congedo straordinario, ai sensi dell'art. 22, ultimo comma, del Regolamento All. A) al R.D. n° 148/1931.

13 – TRATTAMENTO FISCALE E PREVIDENZIALE

Il presente Contratto integrativo aziendale, che contiene tutti gli accordi aziendali di secondo livello con contenuti economici fondati sull'istituto del Premio di risultato, come disciplinato dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri, persegue l'obiettivo di collegare incentivi ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Esso si applica alle diverse categorie di destinatari individuate dai singoli progetti, indipendentemente dalle tipologie di contratti di lavoro applicate (contratti di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato, lavoro somministrato, ecc.).

I progetti contenuti nel presente accordo prevedono erogazioni al personale variabili in relazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati con le Organizzazioni sindacali ed hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti fiscali e contributivi previste dalle normative di legge.

14 – EFFICACIA DELL'ACCORDO, DURATA E DECORRENZA

L'efficacia del presente Accordo è espressamente subordinata alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'AMAT.

Ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*), l'efficacia del presente accordo è inoltre subordinata all'assenza di contrasto con eventuali provvedimenti di fissazione di obiettivi specifici, annuali e pluriennali, da parte dell'Amministrazione comunale di Taranto, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

Nell'ipotesi che la ratifica del presente Accordo da parte del Consiglio di Amministrazione della Società e la conferma della sottoscrizione da parte delle OO.SS. (anche a seguito di eventuale consultazione referendaria dei lavoratori), intervengano entro il prossimo 31 ottobre 2019, fatti salvi i tempi tecnici strettamente necessari alla sua attuazione, la decorrenza dello stesso retroagirà di 3 (tre) mesi rispetto alla data di avvio della sua applicazione.

Tutte le erogazioni previste dal presente Accordo saranno inserite nella retribuzione del mese di marzo di ciascuna annualità, fatta eccezione per i buoni pasto, che seguiranno ad essere contabilizzati alla fine di ciascuna mensilità (con riferimento al mese precedente) ed al *"Premio evitati sinistri"*, che sarà corrisposto con le retribuzioni del mese di febbraio di ciascun anno.

Con la retribuzione del mese di marzo 2020, contestualmente all'erogazione dei premi maturati a decorrere dalla data di avvio dell'applicazione del presente accordo, si

procederà a conguagliare gli importi dei premi mensilizzati previsti dall'Accordo aziendale del 11/03/2009 erogati, per l'annualità 2019, precedentemente alla data di definitiva approvazione del presente Accordo.

La durata del presente Accordo è fissata in anni 3 (tre).

15 - VERIFICA PERIODICA SULL'APPLICAZIONE DELL' ACCORDO

Con cadenza annuale le parti si incontreranno per la verifica dei risultati dell'applicazione delle misure contenute nel presente accordo.

Il presente Accordo potrà essere disdetto, da una o da entrambe le parti sottoscrittrici (Azienda e OO.SS.), con un preavviso di mesi 6 (sei).

Le OO.SS. firmatarie concordano che qualora almeno due di esse intendano procedere alla disdetta dell'Accordo prima della sua naturale scadenza, dovrà essere indetto un referendum tra i lavoratori, il cui esito sarà vincolante anche per le altre Sigle firmatarie che non intendano recedere.

Pertanto, le Sigle costituenti la parte plurima contrattuale espressione delle Organizzazioni sindacali sottoscrittrici dell'accordo, si vincolano affinché la comunicazione della disdetta dello stesso accordo si intenda a tutti gli effetti efficacemente espressa con la comunicazione dell'esito confermativo del referendum tra i lavoratori indetto a seguito della comunicazione di disdetta inviata all'Azienda da almeno due Sigle sottoscrittrici.

Taranto, 04/10/2019

Le OO.SS.

L'AMAT S.p.A.

LA PRESIDENTE
(Avv. Giorgia GIRA)

IL VICE-PRESIDENTE
(Dott. Francesco SCARINCI)

LA CONSIGLIERA DI AMMINISTR.NE

(Avv. Anita Conversano)

IL CAPOFILA GENERALE
Dott. Massimo DICECCIA

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Pietro CARALLO)

LA RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE
(Dott.ssa Maria Fabiola MENENTI)

IL RESPONSABILE DELL'AREA ESERCIZIO
(Dott. Oreste RUSSO)

FILSA CSAI

U.G.L.-Trasporti

SPESA

Russo

1

Addì 14 OTTOBRE 2019, alle ore 12.00, presso la
Presidenza D'IST ti è tenuto l'incontro con le
Segreterie Sindacali, frutto convocazione del
25/9/2019 prot. 15703. Tema dell'incontro sono:

- 1) PROSECUZIONE CONFRONTO SU PREMIO DI RISULTATO 2019/2021
(preliminariamente sarà affrontare la questione della
Sperimentazione dei forcelli sui bus);
- 2) PROSECUZIONE CONFRONTO SU NUOVA ORGANIZZAZIONE OFFICINA
CON ISTITUZIONE 4^a SQUADRA DEBUTS & REVISIONE TOTORI.

Sono Presenti:

AMAT: il Vicepresidente Dr. Francesco Sestini; le Consigliere
Sv. Suite Conversano; il Direttore Generale Ing. Tommaso
NICECCO; il Direttore Amministrativo Dr. Pietro CARULLO;
le Responsabili Area Personale Dr. Maria Federica MENENTI;
il Responsabile Area Esercizio Spi. Continuo RUSSO. La Presidente
Sv. Giorgio GROS è temporaneamente impedita per ferie
Cause di terzi per motivi istituzionali.

OO. SS.: MASSERI Lucio - REGIONE Emilia (C41L);

CARULLO Giuseppe - RICHIERI Giuseppe (CISL); SCHIANO Luciano, PISANO Giuseppe,

MARTURANO Continuo - FURZOLA Giuseppe (UL); PISANI Enrico (UGIL)

ALBANESE Francesco (SINIS); DONNADUCCI Paolo - TETABLIS

Trichea (FSISS).

Il Direttore introduce la riunione evidenziando che l'azienda
finanziaria è poverissima come propone della UL che
dopo attente analisi si è ritenuto essere non
adeguata in quanto a proporre e, introduzione

(2)

di accordi duri e fronte di nessuno
cooperazione ~~da~~ per l'azienda, in termini
di incremento della produttività. Pertanto la
stessa viene respinta e si invita e riprendere
il confronto nella ultima parte aggiornata
delle note e richieste del 11 marzo U.S. Se ora
s'intende proseguire nella strada tracciata è
bene che ciò venga esplicitato dalle parti sindacali.

L'azienda è disponibile e accoglie eventuali
suggerimenti che, sostanzialmente, non mutino
il quadro economico esistente.

UIL: prende atto delle dichiarazioni aziendali
e resta in attesa dello sviluppo della
discussione per trarne le conclusioni.

FSIS e SINBI: si dichiarano disponibili
a proseguire il confronto.

UCIL: conferma le proprie disponibilità e
proseguire il confronto.

CIL: evidenzia che le retribuzioni del personale
sono di gran lunga inferiori alle medie
delle altre aziende similari. In tal senso
bisogna operare per adeguare gli stipendi in
ATST.

ATST: i dati di bilancio di altre aziende,
se circolano nella settore, non si

discrepanza offerta da quella di S.T.S.T. (cfr. B.2.1).
 Con la sottoscrizione dell'attuale proposta di
 premio di risultato si realizzeranno adempimenti
 di gran lunga superiori alle medie nazionali.

EGL: a proprio avviso ritiene colmare le
 differenze presenti in S.T.S.T. tra lavoratori di
 settori diversi (vedi sopra) tenute che tutto ciò
 debba costituire una forzatura alla sottoscrizione
 del premio. Il dato del personale S.T.S.T. assente
 dal lavoro straordinario che altera il dato
 complessivo delle contribuzioni medie. Un lavoratore
 che non fa straordinario ed è sempre presente riceve
 una contribuzione di gran lunga inferiore alle
 medie delle altre aziende.

S.T.S.T.: si rilancia come la proposta del premio
 di risultato incide significativamente sulle
 contribuzioni medie. A ciò si deve aggiungere
 il non trascurabile incremento del buono pasto.
 Dilatare il tempo di sottoscrizione del premio
 produce un danno economico ai lavoratori
 che vedono ritardate in maniera indefinita
 ogni possibilità di aumento delle contribuzioni.

C.I.S.L.: condivide l'esigenza di evitare ulteriori
 dilazioni della sottoscrizione del premio.

Entrando nel merito si susseguono alcune
 considerazioni:

Quart

(4)

- Volante d'oro ridurre e accelerare il tempo del primo riconoscimento e poi mobilitare e 6 anni i successivi riconoscimenti.
- Retroattività dell'efficacia dell'accordo di almeno 3 mesi dalla sottoscrizione;
- Non è chiese la garanzia dei permessi sindacali circa la loro contabilità e rispetto ai turni effettuati o da effettuare
- Scopi trasferimento e visto da non modificare
- Su AVT andrebbe fatto un accordo e parte, con come per i forcellini, fatto perché si ritiene che tale strumento non possa essere vincolante nella definizione dei tempi di percorrenza o per finalità disciplinari.
- La pausa di 30' per il riconoscimento del buono fatto agli agenti di officina andrebbe abolita.

FSISS - SINSI - UGL condividono questo rappresentando della CISL.

UGL: su alcune questioni si può dare condivisi, ma non all'interno impreciso del piano.

CAL: come a fermare si presiede a ciò che in attesa di modifiche strutturali e per in avanti, alcune COSS hanno inviato il proprio atteggiamento rispetto alle posizioni

precedentemente espone. Conferma la
proprie contrarietà all'impicco del lavoro
che non migliora le condizioni lavorative
del personale di guida che, invece, viene
pericolato con tagli in caso di malattie
e sforzarsi con il proprio lavoro, svolto
sempre in condizioni pessime. Sul
modo sarà il referendum tra i lavoratori
e stabilire se i lavoratori hanno gradito
quanto prospettato dall'azienda. Ciò anche
alla luce delle tutele date ai sindacalisti
rispetto e chi guida in linea.

CISL: le OSS non hanno cambiato il
proprio orientamento rispetto all'impicco del
prezzo. Rinnovo che quanto sottoscritto nel
2017 fu invalidato dai lavoratori per gli
aspetti comuni alla formazione di guida
e non per tutti gli altri aspetti, compresi
gli aspetti relativi alle attività sindacali.
Alle 13:10 la seduta viene brevemente sospesa
per consentire la votazione di quanto
richiesto da 4 Sindacati.

La riunione riprende alle ore 13:35 alla
presenza della Presidente.

ARLUND: rispetto alle richieste avanzate si dice:

6

- Valore d'oro si condivide di parize da 4 anni indietro;
- Retroattività e 3 mesi nel campo del lavoro
- Fornirei sindacati sono concessi come persone.
- Trasparenza e visto solo il podero di distanze e velocità (25 km/h).
- AVTE ~~AVTE~~, in attuazione tempi di lavoro
SUI loro strumenti di controllo sulle rilevazioni
fatto solo il confronto con le OSS nella
definizione dei tempi finali. Tale strumento
non sarà utilizzato ai fini disciplinari.
- Buono Porto e personale officine solo con il posto
anche senza la parte di 30'.
- TORTELLI occorre evitare la fase sperimentale
che sarà limitata a 7 bus che impieghino tre linee
e buona frequentazione e in orari meno affollati.

CISL: nello questione tunneli occorre un accordo
specifico che fornisca il personale in termini
di sicurezza e riconosca un incentivo economico.

UIL: Non è l'accordo nelle verifiche la questione
dei tunneli può essere affrontata e disciplinata
con accordo specifico

ASIN: non è concepibile che si ipotizzino blocchi
del servizio pubblico per colpa di errori che pretendono
di valicare il tunnel. Il personale di guida avrà
l'ausilio e il supporto esteso per il superamento
delle condizioni critiche, anche attraverso
l'intervento dei verificatori.

FMS: bisogna dare i termini di accenti e di ad identificare chi viola il pagamento (teleseminare).

ART: se si forniscono indicazioni precise e possibile, una giro di loro, redigere un accordo sui fratelli de insieme nel testo del Premio.

CISL: distinguere le varie situazioni e complicazioni che possono sorgere e prevedere un incentivo economico per il personale.

Alle 14:20 si sospende brevemente per consecrare la Messa del terzo finale del Premio di Rituale de sottoscrivere informazioni.

CISL: ribadire che devono essere previste incentivi economici al personale in occasione della sperimentazione dei termini, diversamente è impossibile convincere i lavoratori.

AZIENDA: Stendere un testo relativo alla sperimentazione (12 mesi) senza previsioni di incrementi economici. In futuro se si pone e regine su tutti i mezzi sarà affidato il confronto con le OO.SS.

Cgil: non avendo interesse alla discussione nel premio, per i motivi detti, si dichiara contraria all'accordo nel Premio e in relazione alle dichiarazioni CISL che hanno inteso di non considerare lo scacco degli operai, dichiara che tale esecrazione deve essere estesa al personale amministrativo.

8

che nell'ipotesi prospettata sarebbe bistrattato.
UIL: la proposta avanzata è stata respinta
senza alcuna trattativa. Alcuni punti sono
stati parzialmente introdotti nella discussione
odierna e, comunque, non firmeremo l'accordo
sul Premio di Risultato rispetto al quale è
necessario rileggere e approfondire il testo finale.

LA CGIL ABBANDONA LA RIUNIONE 14:35

CISL: non vi è alcuna preclusione sull'abolizione
della pausa al fascicolo amministrativo della
quale, unitamente a UGL/FAISS/SINBI ne
chiede l'abolizione.

AZIENDAS: tale richiesta non può
essere evoluta non submittondo le condizioni.

Alle ore 15:50 Riprende l'accordo e viene
consegnato ai presenti il testo delle
modificazioni apportate al Premio di Risultato
secondo le modificazioni definite.

CISL: su merito della sperimentazione
dei torcelli, terminare le ferie, le
ponti torneranno ad incoraggiare per
definire le modalità di eventuale prosecuzione.

LE RETI: AZIENDAS - CISL - UGL - SINBI - FAISS sottoscrivono
l'ulteriore ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO 2019/2021.

CISL - UIL - UGL - FAISS - SINBI











AZIENDAS





