
PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2 del 29/03/2022

Deliberazione n. _____	/	del _____	2021
------------------------	---	-----------	------

OGGETTO DELLA PROPOSTA

PRESA D'ATTO ED APPROVAZIONE DELL'ACCORDO PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE FONDATO SULL'ISTITUTO DEL PREMIO DI RISULTATO, SIGLATO CON TUTTE LE OO.SS. IN DATA 23/03/2022.

Il Direttore Generale f.f., d'intesa con il Direttore Tecnico e d'Esercizio e con il Direttore Amministrativo f.f. riferisce e propone quanto segue:

L'art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997 ha previsto che, al fine di migliorare i risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, possano essere aziendaliamente raggiunti accordi di secondo livello, ai sensi del protocollo del 23/07/1993, con i quali definire un Premio di risultato.

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 gli incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda.

Il successivo Accordo Nazionale 28/11/2015, di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-TPL), ha previsto, 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.

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 ed 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.

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 e dovrà essere, per sua natura, incerto e dovrà avere caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati conseguiti in relazione ai programmi concordati.

L'ultima sottoscrizione di un'intesa sul premio di risultato in AMAT risale alla data dell'11/03/2009, quando fu siglato l'accordo aziendale sino ad oggi applicato, approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 9, assunta in data 11/03/2009.

Dopo la scadenza del citato accordo di secondo livello, al termine del triennio 2009-2011, sono iniziate le trattative per il suo rinnovo, che si sono sviluppate a più riprese nel corso degli anni e che hanno portato alla sottoscrizione di due accordi, in data 05/06/2017 e 04/10/2019, entrambi sottoposti positivamente alla ratifica dei lavoratori, con altrettanti referendum, ma poco dopo disdettati dalle organizzazioni sindacali firmatarie.

Le trattative sul rinnovo dell'accordo in materia di premio di risultato si sono, peraltro, sovrapposte con quelle per il rinnovo di un altro importante accordo sottoscritto in data 26/06/2013, denominato "Accordo sul recupero della produzione chilometrica", che avrebbe dovuto avere una validità limitata ad alcuni semestri ma la cui durata si è protratta, a seguito di numerose proroghe, sino allo scorso 31/01/2022.

In estrema sintesi, tale intesa prevedeva, al fine di contrastare gli effetti della carenza di conducenti e di autobus necessari a garantire la produzione chilometrica prevista dai vigenti contratti di servizio, un innalzamento della durata media dei turni di guida dalle 39 ore medie settimanali previste dal CCNL, a 42 ore medie.

A fronte di tale deroga alla durata dell'orario di lavoro dei conducenti e di altre misure tese ad incrementare le ore di effettiva guida in linea, l'accordo ha previsto la corresponsione di buoni pasto in favore di tutto il personale del settore TPL automobilistico, istituto non previsto dalla contrattazione nazionale e non applicato aziendalmente prima della sottoscrizione dell'accordo in questione.

Considerate le incertezze circa la disponibilità delle necessarie a sottoscrivere un nuovo accordo sul Premio di risultato, sopraggiunte, nei primi mesi dell'anno 2020, a causa della diffusione della pandemia da Covid-19, in data 17 luglio 2020 si è giunti alla sottoscrizione, con una parte delle organizzazioni sindacali che rappresentavano, tuttavia, ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, la rappresentatività della forza lavoro aziendale, dell'"Accordo stralcio integrativo dei vigenti accordi aziendali valido sino alla sottoscrizione del rinnovo del Premio di risultato per il triennio 2020-2022". Con detto accordo, sottoscritto dall'Azienda e dai Sindacati al solo fine di offrire al personale un tangibile segnale di apprezzamento per l'impegno profuso anche nelle fasi più preoccupanti della diffusione pandemica, si è stabilito di protrarre la validità del precitato accordo del 26/06/2013 in materia di recupero della produzione chilometrica, a fronte di una serie di modifiche alle condizioni di assegnazione dei buoni pasto tese ad innalzare il numero complessivo di buoni pasto erogati.

Successivamente, a fronte della confermata volontà dei sindacati maggiormente rappresentativi di non rinnovare ulteriormente l'ultrattività dell'accordo del 26/06/2013 e di ritornare all'orario di lavoro dei conducenti previsto dal CCNL, si è sottoscritto, in data 12/07/2021, un ulteriore accordo, denominato "Intesa sulla proroga semestrale degli accordi aziendali del 26/06/2013 e del 17/07/2020", con il quale si è concordata un'ultima proroga dei citati accordi, valida sino al 31/01/2021, a fronte dell'innalzamento del valore facciale dei buoni pasto da € 5,00 a € 6,00 per il personale di guida e da € 5,00 a € 5,50 per il restante personale.

Nei mesi successivi al luglio 2021 sono riprese le non facili trattative finalizzate al rinnovo del premio di risultato, le quali hanno portato, da parte dei sindacati, anche all'attivazione delle procedure di raffreddamento, ai sensi della normativa sugli scioperi nel settore dei servizi pubblici essenziali, ed alla proclamazione di un'astensione dal lavoro.

Tali trattative sono proseguite, a più riprese, sino al 23/03/2023, quando si è giunti alla sottoscrizione del nuovo "Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato per il triennio 2022-2024", che ha visto l'adesione delle Segreterie territoriali ed aziendali di tutte le rappresentanze sindacali costituite in Azienda, ponendo così fine ad una lunga stagione di tensioni sindacali generatesi nel corso della complessa trattativa sulla definizione del ritorno all'orario di

lavoro previsto dal CCNL, che si è intrecciata con quella per definire il nuovo impianto del premio di risultato per il prossimo triennio, dovendosi rispettare condizioni di sostenibilità economico-finanziaria in presenza di una forte contrazione di redditività aziendale causata dall'evento pandemico in corso.

Il nuovo accordo si articola su diversi progetti di efficientamento, dedicati ad ogni settore aziendale ed a tutte e tre le aree di business aziendali (TPL automobilistico, TPL marittimo e Gestione della sosta tariffata), come di seguito elencati:

- 1) Efficienza, regolarità e qualità esercizio t.p.l.;
- 2) Vendita di biglietti a bordo;
- 3) Riduzione sinistralità;
- 4) Contrasto all'evasione tariffaria t.p.l.;
- 5) Qualità dei servizi ed innovazione nelle attività amministrative;
- 6) Efficacia delle attività manutentive del par-co rotabile – officina;
- 7) Efficacia delle attività manutentive infra- strutture ed impianti – rimessaggio;
- 8) Settore sosta tariffata;
- 9) Settore servizi marittimi;
- 10) Assegnazione buoni pasto al personale;
- 11) Rinnovo della carta di qualificazione del conducente.

La finalità perseguita dal nuovo impianto è quella di rivolgere le premialità preminentemente al personale che totalizzerà minori giornate di assenza dal lavoro e di penalizzare, conseguentemente, il personale che farà registrare un numero elevato di eventi di malattia, oltre di giornate di assenze totalizzate in ciascun trimestre. In particolare, per ciascun trimestre di computo del premio sono previste due soglie di franchigie, una relativa al numero di eventi di malattia (soglia di un evento in ciascun trimestre), l'altra relativa al numero di giornate di assenza per malattia, infortuni, permessi per legge 104/91, ecc. (soglia di tre assenze in ciascun trimestre), superate le quali, ogni giornata di assenza ed ogni evento di malattia eroderanno, con decurtazioni che si andranno a sommare, il premio teorico individuale.

Dal punto di vista della sostenibilità economico-finanziaria, il nuovo impianto del premio appare compatibile con le disponibilità di bilancio aziendali.

Sebbene vi sia un incremento del costo complessivo previsto per l'erogazione dei buoni pasto, il cui valore facciale resta pari a 6,00 euro per il personale di guida, ma si incrementa da 5,50 euro a 6,00 euro per tutto il restante personale, si registreranno significative economie relativamente al costo delle prestazioni di lavoro straordinario, considerato che la nuova turnazione del personale non genererà, com'è avvenuto sinora, prestazioni straordinarie strutturali derivanti dalla durata media dei turni superiore alle 39 ore settimanali nell'arco multi-periodali di 26 settimane. A fronte di tale prospettata riduzione dei costi per prestazioni straordinarie scaturenti dalla nuova strutturazione della turnazione dei conducenti, il maggior numero dei turni occorrenti per assicurare la copertura del servizio giornaliero, considerata la minore durata media a seguito della cessazione degli effetti dell'accordo del 26/06/2013 (e del conseguente ritorno alla durata media settimanale di 39 ore in luogo delle 42 previste sino al 31/01/2022) sarà sostanzialmente contenuto, grazie ad una migliore ottimizzazione della turnazione ottenuta attraverso l'utilizzo di un nuovo apposito software (IVU), recentemente acquistato.

Si propone, pertanto:

- di prendere atto ed approvare il testo dell' "Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato per il triennio 2022-2024", siglato, in data 23/03/2022, dal Consiglio di amministrazione, dalle Direzioni generale, Tecnica e Amministrativa, dai Funzionari dell'Area Esercizio, oltre che dalle Segreterie territoriali ed aziendali delle OO.SS. Filt-CGIL, Fit-CISL, UILTrasporti, Faisa-CISAL, UGL-Autoferrotranvieri e SINAI [Allegato n. 1];
- di autorizzare la Direzione generale, la Direzione amministrativa e la Direzione tecnica e d'esercizio a dare attuazione, con retroattività dal 1° gennaio 2022, all'accordo in questione, procedendo al conguaglio degli importi dei buoni pasto sino ad ora erogati al personale ed all'attuazione dei progetti previsti dall'accordo stesso;
- di inviare la presente deliberazione e l'allegato accordo sul Premio di Risultato per il triennio 2022-2024 alla Direzione Controllo partecipate del Comune di Taranto.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO F.F. – DOTT.SSA MARIA FABIOLA MENENTI

IL DIRETTORE TECNICO E D'ESERCIZIO – ING. MAURO PIAZZA

IL DIRETTORE GENERALE F.F. – DOTT. PIETRO CARALLO

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Esaminata la proposta che precede;
 - Visti lo Statuto Sociale ed il Codice Civile;
- a voti _____, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) di prendere atto ed approvare il testo dell' "Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato per il triennio 2022-2024", siglato, in data 23/03/2022, dal Consiglio di amministrazione, dalle Direzioni generale, Tecnica e Amministrativa, dai Funzionari dell'Area Esercizio, oltre che dalle Segreterie territoriali ed aziendali delle OO.SS. Filt-CGIL, Fit-CISL, UILTrasporti, Faisa-CISAL, UGL-Autoferrotranvieri e SINAI [Allegato n. 1];
- 2) di autorizzare la Direzione generale, la Direzione amministrativa e la Direzione Tecnica e d'Esercizio a dare attuazione, con retroattività dal 1° gennaio 2022, all'accordo in questione, procedendo al conguaglio degli importi dei buoni pasto sino ad ora erogati al personale ed all'attuazione dei progetti previsti dall'accordo stesso;
- 3) di inviare la presente deliberazione e l'allegato accordo sul Premio di Risultato per il triennio 2022-2024 alla Direzione Controllo partecipate del Comune di Taranto.

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 2 del 29/03/2022

Deliberazione n. _____/_____ del _____ 2021

OGGETTO DELLA PROPOSTA

PRESA D'ATTO ED APPROVAZIONE DELL'ACCORDO PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE FONDATO SULL'ISTITUTO DEL PREMIO DI RISULTATO, SIGLATO CON TUTTE LE OO.SS. IN DATA 23/03/2022.

Il Direttore Generale f.f., d'intesa con il Direttore Tecnico e d'Esercizio e con il Direttore Amministrativo f.f. riferisce e propone quanto segue:

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 azionalmente raggiunti accordi di secondo livello, ai sensi del protocollo del 23/07/1993, con i quali definire un Premio di risultato.

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 gli incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda.

Il successivo Accordo Nazionale 28/11/2015, di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-TPL), ha previsto, 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.

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 ed 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.

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 e dovrà essere, per sua natura, incerto e dovrà avere caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati conseguiti in relazione ai programmi concordati.

L'ultima sottoscrizione di un'intesa sul premio di risultato in AMAT risale alla data dell'11/03/2009, quando fu siglato l'accordo aziendale sino ad oggi applicato, approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 9, assunta in data 11/03/2009.

Dopo la scadenza del citato accordo di secondo livello, al termine del triennio 2009-2011, sono iniziate le trattative per il suo rinnovo, che si sono sviluppate a più riprese nel corso degli anni e che hanno portato alla sottoscrizione di due accordi, in data 05/06/2017 e 04/10/2019, entrambi sottoposti positivamente alla ratifica dei lavoratori, con altrettanti referendum, ma poco dopo disdettati dalle organizzazioni sindacali firmatarie.

Le trattative sul rinnovo dell'accordo in materia di premio di risultato si sono, peraltro, sovrapposte con quelle per il rinnovo di un altro importante accordo sottoscritto in data 26/06/2013, denominato "Accordo sul recupero della produzione chilometrica", che avrebbe dovuto avere una validità limitata ad alcuni semestri ma la cui durata si è protratta, a seguito di numerose proroghe, sino allo scorso 31/01/2022.

In estrema sintesi, tale intesa prevedeva, al fine di contrastare gli effetti della carenza di conducenti e di autobus necessari a garantire la produzione chilometrica prevista dai vigenti contratti di servizio, un innalzamento della durata media dei turni di guida dalle 39 ore medie settimanali previste dal CCNL, a 42 ore medie.

A fronte di tale deroga alla durata dell'orario di lavoro dei conducenti e di altre misure tese ad incrementare le ore di effettiva guida in linea, l'accordo ha previsto la corresponsione di buoni pasto in favore di tutto il personale del settore TPL automobilistico, istituto non previsto dalla contrattazione nazionale e non applicato aziendalimente prima della sottoscrizione dell'accordo in questione.

Considerate le incertezze circa la disponibilità delle necessarie a sottoscrivere un nuovo accordo sul Premio di risultato, sopraggiunte, nei primi mesi dell'anno 2020, a causa della diffusione della pandemia da Covid-19, in data 17 luglio 2020 si è giunti alla sottoscrizione, con una parte delle organizzazioni sindacali che rappresentavano, tuttavia, ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, la rappresentatività della forza lavoro aziendale, dell'*"Accordo stralcio integrativo dei vigenti accordi aziendali valido sino alla sottoscrizione del rinnovo del Premio di risultato per il triennio 2020-2022"*. Con detto accordo, sottoscritto dall'Azienda e dai Sindacati al solo fine di offrire al personale un tangibile segnale di apprezzamento per l'impegno profuso anche nelle fasi più preoccupanti della diffusione pandemica, si è stabilito di protrarre la validità del precitato accordo del 26/06/2013 in materia di recupero della produzione chilometrica, a fronte di una serie di modifiche alle condizioni di assegnazione dei buoni pasto tese ad innalzare il numero complessivo di buoni pasto erogati.

Successivamente, a fronte della confermata volontà dei sindacati maggiormente rappresentativi di non rinnovare ulteriormente l'ultrattività dell'accordo del 26/06/2013 e di ritornare all'orario di lavoro dei conducenti previsto dal CCNL, si è sottoscritto, in data 12/07/2021, un ulteriore accordo, denominato *"Intesa sulla proroga semestrale degli accordi aziendali del 26/06/2013 e del 17/07/2020"*, con il quale si è concordata un'ultima proroga dei citati accordi, valida sino al 31/01/2021, a fronte dell'innalzamento del valore facciale dei buoni pasto da € 5,00 a € 6,00 per il personale di guida e da € 5,00 a € 5,50 per il restante personale.

Nei mesi successivi al luglio 2021 sono riprese le non facili trattative finalizzate al rinnovo del premio di risultato, le quali hanno portato, da parte dei sindacati, anche all'attivazione delle procedure di raffreddamento, ai sensi della normativa sugli scioperi nel settore dei servizi pubblici essenziali, ed alla proclamazione di un'astensione dal lavoro.

Tali trattative sono proseguite, a più riprese, sino al 23/03/2023, quando si è giunti alla sottoscrizione del nuovo *"Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato per il triennio 2022-2024"*, che ha visto l'adesione delle Segreterie territoriali ed aziendali di tutte le rappresentanze sindacali costituite in Azienda, ponendo così fine ad una lunga stagione di tensioni sindacali generatesi nel corso della complessa trattativa sulla definizione del ritorno all'orario di

lavoro previsto dal CCNL, che si è intrecciata con quella per definire il nuovo impianto del premio di risultato per il prossimo triennio, dovendosi rispettare condizioni di sostenibilità economico-finanziaria in presenza di una forte contrazione di redditività aziendale causata dall'evento pandemico in corso.

Il nuovo accordo si articola su diversi progetti di efficientamento, dedicati ad ogni settore aziendale ed a tutte e tre le aree di business aziendali (TPL automobilistico, TPL marittimo e Gestione della sosta tariffata), come di seguito elencati:

- 1) Efficienza, regolarità e qualità esercizio t.p.l.;
- 2) Vendita di biglietti a bordo;
- 3) Riduzione sinistralità;
- 4) Contrasto all'evasione tariffaria t.p.l.;
- 5) Qualità dei servizi ed innovazione nelle attività amministrative;
- 6) Efficacia delle attività manutentive del par-co rotabile – officina;
- 7) Efficacia delle attività manutentive infra- strutture ed impianti – rimessaggio;
- 8) Settore sosta tariffata;
- 9) Settore servizi marittimi;
- 10) Assegnazione buoni pasto al personale;
- 11) Rinnovo della carta di qualificazione del conducente.

La finalità perseguita dal nuovo impianto è quella di rivolgere le premialità preminentemente al personale che totalizzerà minori giornate di assenza dal lavoro e di penalizzare, conseguentemente, il personale che farà registrare un numero elevato di eventi di malattia, oltre di giornate di assenze totalizzate in ciascun trimestre. In particolare, per ciascun trimestre di computo del premio sono previste due soglie di franchigie, una relativa al numero di eventi di malattia (soglia di un evento in ciascun trimestre), l'altra relativa al numero di giornate di assenza per malattia, infortuni, permessi per legge 104/91, ecc. (soglia di tre assenze in ciascun trimestre), superate le quali, ogni giornata di assenza ed ogni evento di malattia eroderanno, con decurtazioni che si andranno a sommare, il premio teorico individuale.

Dal punto di vista della sostenibilità economico-finanziaria, il nuovo impianto del premio appare compatibile con le disponibilità di bilancio aziendali.

Sebbene vi sia un incremento del costo complessivo previsto per l'erogazione dei buoni pasto, il cui valore facciale resta pari a 6,00 euro per il personale di guida, ma si incrementa da 5,50 euro a 6,00 euro per tutto il restante personale, si registreranno significative economie relativamente al costo delle prestazioni di lavoro straordinario, considerato che la nuova turnazione del personale non genererà, com'è avvenuto sinora, prestazioni straordinarie strutturali derivanti dalla durata media dei turni superiore alle 39 ore settimanali nell'arco multi-periodali di 26 settimane. A fronte di tale prospettata riduzione dei costi per prestazioni straordinarie scaturenti dalla nuova strutturazione della turnazione dei conducenti, il maggior numero dei turni occorrenti per assicurare la copertura del servizio giornaliero, considerata la minore durata media a seguito della cessazione degli effetti dell'accordo del 26/06/2013 (e del conseguente ritorno alla durata media settimanale di 39 ore in luogo delle 42 previste sino al 31/01/2022) sarà sostanzialmente contenuto, grazie ad una migliore ottimizzazione della turnazione ottenuta attraverso l'utilizzo di un nuovo apposito software (IVU), recentemente acquistato.

Si propone, pertanto:

- di prendere atto ed approvare il testo dell' "Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato per il triennio 2022-2024", siglato, in data 23/03/2022, dal Consiglio di amministrazione, dalle Direzioni generale, Tecnica e Amministrativa, dai Funzionari dell'Area Esercizio, oltre che dalle Segreterie territoriali ed aziendali delle OO.SS. Filt-CGIL, Fit-CISL, UILTrasporti, Faisa-CISAL, UGL-Autoferrotranvieri e SINAI **[Allegato n. 1]**;
- di autorizzare la Direzione generale, la Direzione amministrativa e la Direzione tecnica e d'esercizio a dare attuazione, con retroattività dal 1° gennaio 2022, all'accordo in questione, procedendo al conguaglio degli importi dei buoni pasto sino ad ora erogati al personale ed all'attuazione dei progetti previsti dall'accordo stesso;
- di inviare la presente deliberazione e l'allegato accordo sul Premio di Risultato per il triennio 2022-2024 alla Direzione Controllo partecipate del Comune di Taranto.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO F.F. – DOTT.SSA MARIA FABIOLA MENENTI _____

IL DIRETTORE TECNICO E D'ESERCIZIO – ING. MAURO PIAZZA _____

IL DIRETTORE GENERALE F.F. – DOTT. PIETRO CARALLO _____ 

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Esaminata la proposta che precede;
 - Visti lo Statuto Sociale ed il Codice Civile;
- a voti _____, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) di prendere atto ed approvare il testo dell' "Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato per il triennio 2022-2024", siglato, in data 23/03/2022, dal Consiglio di amministrazione, dalle Direzioni generale, Tecnica e Amministrativa, dai Funzionari dell'Area Esercizio, oltre che dalle Segreterie territoriali ed aziendali delle OO.SS. Filt-CGIL, Fit-CISL, UILTrasporti, Faisa-CISAL, UGL-Autoferrotranvieri e SINAI **[Allegato n. 1]**;
- 2) di autorizzare la Direzione generale, la Direzione amministrativa e la Direzione Tecnica e d'Esercizio a dare attuazione, con retroattività dal 1° gennaio 2022, all'accordo in questione, procedendo al conguaglio degli importi dei buoni pasto sino ad ora erogati al personale ed all'attuazione dei progetti previsti dall'accordo stesso;
- 3) di inviare la presente deliberazione e l'allegato accordo sul Premio di Risultato per il triennio 2022-2024 alla Direzione Controllo partecipate del Comune di Taranto.



Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato

per gli anni 2022-2024

(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 f.f.: Dott. Pietro CARALLO;

DIRETTORE TECNICO E D'ESERCIZIO: Ing. Mauro PIAZZA;

DIRETTORE AMMINISTRATIVO f.f.: Dott.ssa Maria Fabiola MENENTI;

RESPONSABILE AREA ESERCIZIO: P.i. Cosimo RUSSO;

CAPO UNITÀ ESERCIZIO TPL: Ing. Antonella VIZZARRO;

– **Segreterie Territoriali e Aziendali delle OO.SS.:**

Filt-CGIL (Francesco Zotti, Enrico DRAGONE, Pietro CECERE);

Fit-CISL (Vito SQUICCIARINI, Marcello D'ARCANGELO, Riccardo LUPOLI);

UILTRASPORTI (Carmelo SASSO, Antonio SCHIANO LOMORIELLO, Giuseppe PANNO, Giuseppe FUMAROLA)

FAISA-CISAL (Pietro GRECO, Giuseppe ROCHIRA, Vincenzo GALLETTA);

U.G.L.-TRASPORTI (Andrea BASILE, Cataldo DI PONZIO, Francesco LANEVE, Angelo MARINELLI);

SINAI (Francesco ALBANESE e Giuseppe VOZZA).

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 aziendali 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 gli 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 ed 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 ottimizzare, tra gli altri, 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 – EFFICIENZA, REGOLARITÀ E QUALITÀ ESERCIZIO T.P.L.

1.1 - Obiettivi

Scopo primario del progetto è il miglioramento dell'efficienza e della regolarità dell'esercizio, nell'ambito del T.P.L. automobilistico, perseguibile attraverso la contestuale azione di tre leve principali:

- un'offerta di servizio (in termini di percorsi, orari, frequenze, informazioni, sistemi di vendita, ecc.) il più possibile rispondente alla domanda espressa dagli utenti;
- un parco veicolare che, per numero di mezzi, età media, stato manutentivo, riserva tecnica, sinistrosità media, ecc., risulti rispondente a rispettare, quotidianamente, l'offerta programmata;
- un contingente di conducenti quotidianamente adeguato a rispettare il programma di esercizio.

Relativamente a quest'ultimo, fondamentale, requisito, il sostanziale superamento delle limitazioni alle assunzioni di personale da parte delle aziende sottoposte al controllo pubblico ha consentito all'Azienda di programmare una politica di adeguamento degli organici che, progressivamente, colmerà i numerosi vuoti registrati negli ultimi anni, con particolare riguardo al personale di guida.

Quanto sopra evidenziato costituirà, unitamente ad un'accresciuta regolarità del servizio offerto al pubblico, in termini di riduzione delle corse soppresse e di puntualità dei passaggi alle fermate, una spinta importante verso il miglioramento della qualità percepita dall'utenza e, conseguentemente, verso l'acquisizione di nuovi fruitori dei servizi di mobilità collettiva.

Considerato che le maggiori criticità che si frappongono al rispetto dell'offerta di servizio si manifestano, frequentemente, negli orari coincidenti con i turni più disagiati per gli operatori di esercizio, si intende perseguire l'obiettivo di una maggiore regolarità attraverso misure di premialità maggiori in favore dei conducenti chiamati a coprire turni meno graditi, quali quelli domenicali, serali o frazionati.

1.2 - Destinatari

Tutti gli Operatori di esercizio che 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, appartenente al Servizio rimessaggio dell'Area Gestione infrastrutture ed impianti, che svolge mansioni di manovra, rimessaggio,

rifornimento carburante e rabbocchi olii e fluidi diversi degli autobus.

Tutto il personale permanentemente inidoneo alle mansioni del proprio profilo adibito a mansioni di Capolinea, 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.

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

1.3 - **Calcolo del premio individuale per i conducenti di linea e per le mansioni attinenti all'esercizio**

Le somme necessarie al finanziamento del premio sono attinte dalle economie che si registrano nello svolgimento del servizio, per effetto della riduzione del numero complessivo di giornate di assenza (per malattie, ecc.), a parità di produzione chilometrica, e dal minor ricorso alle prestazioni straordinarie necessarie per assicurare l'espletamento dei turni che resterebbero scoperti in caso di assenza dell'assegnatario.

Con le retribuzioni di febbraio, maggio, agosto e novembre si procede a determinare, per ciascun agente che, nel corso del trimestre precedente, abbia svolto, anche in parte, mansioni di guida in linea o altre mansioni proprie del profilo professionale degli altri destinatari del presente progetto, **l'importo del premio teorico**, calcolato con le seguenti modalità:

Per ogni turno programmato e svolto interamente, si calcolano e si sommano i seguenti importi, in relazione alle mansioni svolte ed al profilo professionale di inquadramento:

OPERATORI DI ESERCIZIO - PARAMETRO RETRIBUTIVO 140		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 2,0	Euro 3,0
Turni frazionati	Euro 3,0	Euro 4,0
Turni intermedi	Euro 2,5	Euro 3,5
Turni serali	Euro 4,0	Euro 8,0

OPERATORI DI ESERCIZIO - PARAMETRO RETRIBUTIVO 158		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 2,5	Euro 3,5
Turni frazionati	Euro 3,5	Euro 4,5
Turni intermedi	Euro 3,0	Euro 4,0
Turni serali	Euro 4,5	Euro 8,5

OPERATORI DI ESERCIZIO - PARAMETRO RETRIBUTIVO 175		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 3,0	Euro 4,0
Turni frazionati	Euro 4,0	Euro 5,0
Turni intermedi	Euro 3,5	Euro 4,5
Turni serali	Euro 5,0	Euro 9,0

OPERATORI DI ESERCIZIO - PARAMETRO RETRIBUTIVO 183		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 3,2	Euro 4,2
Turni frazionati	Euro 4,2	Euro 5,2
Turni intermedi	Euro 3,8	Euro 4,8
Turni serali	Euro 5,2	Euro 9,5

Analogamente, si procede a calcolare l'importo del premio teorico per gli altri agenti che svolgono mansioni strettamente attinenti all'esercizio del TPL automobilistico, utilizzando gli importi indicati di seguito:

COORDINATORI E ADDETTI ALL'ESERCIZIO - PARAMETRI RETRIBUTIVI 210 - 193		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 3,8	Euro 5,0
Turni intermedi	Euro 4,2	Euro 5,3
Turni serali	Euro 5,8	Euro 10,0

CAPO OPERATORI (CAPI DEPOSITO) - PARAMETRO RETRIBUTIVO 188		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 3,3	Euro 4,3
Turni intermedi	Euro 3,9	Euro 5,0
Turni serali	Euro 5,3	Euro 9,7

COLLABORATORI DI ESERCIZIO - PARAMETRO RETRIBUTIVO 129		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 1,5	Euro 2,5
Turni intermedi	Euro 2,0	Euro 3,0
Turni serali	Euro 3,5	Euro 6,0

In tutti i casi non si farà luogo ad attribuzione degli importi del premio teorico sopra riportati nei casi di sostituzioni, con prestazioni straordinarie, di turni rimasti scoperti per assenze degli assegnatari (da programmazione).

Le giornate in cui si fruisce di permessi sindacali sono considerate come lavorate in turni mattinali feriali.

Ottenuto l'importo del premio teorico individuale relativo all'intero trimestre, si procede al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali e permessi per donazione sangue. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommano alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procede al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcola la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio (fatta eccezione per gli infortuni diversi da quelli in itinere, avvenuti in condizione di marcia dei veicoli) registrati nel trimestre di riferimento.

Si procede, successivamente, a decurtare l'importo teorico del premio trimestrale spettante individualmente:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorso nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

1.4 - Finanziamento minimo di garanzia

Si stabilisce che il finanziamento annuale del Progetto 1 ("Efficienza, regolarità e qualità esercizio T.P.L.") del nuovo Accordo non sarà mai inferiore al finanziamento annuale del Progetto 7 dell'accordo dell'11/03/2009 ("Ulteriori misure finalizzate alla regolarità dell'esercizio del TPL"), utilizzando, a tal riguardo, il maggior importo tra quelli distribuiti negli anni 2019, 2020 e 2021 ("finanziamento minimo di garanzia").

Entro il mese di febbraio di ciascun anno si procederà a sommare tutte le erogazioni relative al progetto 1 ("Efficienza, regolarità e qualità esercizio T.P.L.") dei 4 trimestri precedenti e, qualora tale somma risultasse inferiore al finanziamento minimo di garanzia, si procederà a redistribuire la differenza tra tutti i lavoratori destinatari del Premio stesso, in misura proporzionale alla somma dei premi complessivamente ricevuti nei quattro trimestri precedenti.

2 - VENDITA DI BIGLIETTI A BORDO

2.1 - 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 unovirgolacinquanta).

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

- 1) La tariffa 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 raccomandazione 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.

2.2 - 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 le sedi aziendali.

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 9001:2015, 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 (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 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;

2.3 - 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 progetto "*Vendita di biglietti a bordo*", con le relative premialità descritte di seguito, è esteso al personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

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 ogni destinatario è calcolata, mensilmente, come segue:

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

⁽¹⁾: il risultato della differenza (Biv – Bio), qualora inferiore a Euro 0,50 assumerà il valore 0,50.

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 "Bi" 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 degli stessi rappresentata dalla minore evasione tariffaria, è destinato 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.

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

La suddetta indennità oraria sarà corrisposta, anche in via retroattiva e senza soluzione di continuità, per il periodo in cui è sospesa la vendita di biglietti a bordo autobus a causa dell'emergenza sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19.

3 - 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 consegnato 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 comportino, seppure occasionalmente, attività di maneggio di titoli e denaro.

Anche l'indennità oraria e l'indennità per la distribuzione e l'incasso dei biglietti sono corrisposte, al pari di quella proporzionale, mensilmente, prendendo a base i dati rilevati nel mese precedente.

3 – RIDUZIONE SINISTRALITÀ

- 3.1 -** Il Progetto "Riduzione sinistralità", riformulato rispetto al "Premio evitati sinistri", istituito con Accordo aziendale del 12/03/2007 e dal successivo accordo del 16/03/2016, è rivolto al personale che, svolgendo mansioni di guida degli autobus aziendali, in servizio di linea o di trasferimento, e dei mezzi di soccorso, faccia 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:

- a. Operatori di esercizio che svolgono effettive mansioni di guida;
- b. Collaboratori d'esercizio o agenti con altri profili professionali adibiti temporaneamente a mansioni di "manovratori";
- c. Operatori di esercizio, Collaboratori di esercizio e il personale della Unità Officina Manutenzione parco autobus che svolgono le mansioni di guida degli autobus e/o dei mezzi di soccorso aziendali in occasione del loro impiego nelle squadre di Pronto intervento.

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

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

- 3.2 -** 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 ciascun addetto di cui al paragrafo 3.1;

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. 3.1, 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;

S₂₀₀₅ 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 (S₂₀₀₅) 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 stata 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.

3.3 L'ammontare del premio individuale, attribuito al dipendente interessato dall'erogazione, è il risultato dell'interazione dei seguenti criteri: giornate di guida effettiva, numero di sinistri passivi (con colpa totale o parziale) accaduti nel corso dell'anno, individuati come indicato all'art. 3.2 e mansione svolta nel periodo di riferimento.

- 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" o di "soccorso in linea"), 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;

- 3) Coefficiente di mansione svolta (**C_m**), pari a:
 - 1,00 per i beneficiari di cui alla lettera a) del paragrafo 3.1;
 - 0,80 per i beneficiari di cui alla lettera b) del paragrafo 3.1;
 - 0,60 per i beneficiari di cui alla lettera c) del paragrafo 3.1;

3.4 - Alla fine di ciascun anno, il premio da corrispondere agli aventi 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**, **C_s** e **C_m**;
- b) si ripartisce, con l'applicazione dell'indice di riparto individuale, l'importo distribuibile, determinato con le modalità di cui all'art. 3.2.
- 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.

- 3.5 -** 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 disponga dei 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 trovino 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 - CONTRASTO ALL'EVASIONE TARIFFARIA T.P.L.

4.1 - Decorrenza

Il progetto "*Contrasto all'evasione tariffaria T.P.L.*" si prefigge l'obiettivo di accrescere il livello di osservanza, da parte dell'utenza, delle norme del Regolamento viaggiatori, tra cui, in particolare, quella dell'obbligo di utilizzare i servizi di trasporto muniti di un regolare titolo di viaggio.

Il recupero di utenza pagante, che da alcuni anni mostra una costante e progressiva flessione, costituisce una delle priorità dell'azione amministrativa dell'Azienda dei prossimi mesi ed il progetto in questione ha la finalità di incentivare il personale impiegato, a vario titolo, nella suddetta attività di verifica

e di sanzionamento.

4.2 - Destinatari

I destinatari del presente Accordo aziendale sono così individuati:

- a. 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, riqualificato 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 riqualificazione;
- b. Coordinatori di Esercizio e/o Addetti all'Esercizio, nelle giornate in cui sono incaricati del coordinamento del personale impiegato nelle attività di verifica;
- c. 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;
- d. 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 che sia iscritto all'Albo dei verificatori) o in mansioni complementari (al momento rappresentate dal controllo anagrafico).

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

4.3 - 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, si procederà ad un aggiornamento formativo ed al relativo esame finale, e così ad ogni scadenza quinquennale, salvo per coloro che, alla scadenza del quinquennio, chiedano di essere cancellati dall'albo.

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.

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

Gli Operatori di esercizio, ivi compresi gli agenti permanentemente inidonei 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. 4.3, sono impiegati, anche saltuariamente o per periodi di tempo delimitati, in mansioni esclusive di verifica dei titoli a bordo dei bus secondo le 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, al coordinamento di una o 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 citato provvedimento, 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 incaricati di pubblico servizio 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 mini-stampante con collegamento bluetooth.

Il criterio di individuazione, all'interno dell'Albo dei verificatori, del personale da impiegare progressivamente 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 a tale mansione.

4.5 - 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. 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, il personale che riveste profili professionali diversi da quelli previsti dall'art. 4.4 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. 4.3, 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.

4.6 - Erogazioni al personale

Le erogazioni trimestrali del *"Premio per il contrasto all'evasione tariffaria nel TPL"* sono finanziate con le risorse ottenute dai maggiori introiti derivanti dalle sanzioni incassate dall'utenza non in regola con il possesso di valido titolo di viaggio e sono 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. 4.4):

Il progetto in questione si prefigge 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 premiata l'attività del personale che porta all'incasso delle sanzioni elevate, risultato conseguibile attraverso l'efficace accertamento dell'identità del trasgressore, la corretta redazione del verbale e la sua notifica più rapida e meno onerosa. Allo stesso modo è fortemente scoraggiata l'attività sanzionatoria che, in mancanza 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.

La liquidazione del premio in favore del personale interessato avviene nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre con riferimento al raggiungimento dei risultati misurati, rispettivamente, nel primo, secondo, terzo e quarto trimestre di ciascuna annualità.

Per la determinazione della base di calcolo del premio da liquidare a livello individuale, si determina, per ciascun agente di cui al punto 4.2, lettere a), b), c) e d), la somma degli importi delle diverse sanzioni incassate nel trimestre di riferimento con il contributo prestato dallo stesso, a vario titolo, in una delle suddette mansioni, come risultante dai verbali di controlleria di volta in volta redatti, secondo le vigenti disposizioni aziendali.

Il conteggio è effettuato con il criterio c.d. *"di cassa"*, per cui includerà tutte le somme effettivamente incassate nel trimestre, con qualsiasi modalità di esazione (a seguito di oblazione, di pagamenti nella fase di emissione e notifica del semplice verbale, dell'ordinanza-ingiunzione, del ruolo esattoriale, dell'ingiunzione da parte di studi legali, del recupero dei crediti affidato ad imprese specializzate,

della cessione del credito pro-soluto o pro-solvendo) ed a prescindere dall'effettivo periodo di contestazione della violazione e di emissione del relativo verbale.

Nella base di calcolo saranno conteggiati i soli importi riscossi a titolo di sanzioni, restando escluse le somme dovute per il biglietto di corsa semplice, spese di notifica, interessi e compensi di esazione.

L'ammontare del premio individuale, attribuito a ciascun dipendente interessato dall'erogazione sarà determinato con le modalità descritte di seguito:

Sarà calcolato, preliminarmente il Premio teorico individuale, ottenuto moltiplicando la base di calcolo del premio da liquidare per le seguenti percentuali:

Personale di cui al punto 4.2 – lettera a)	10%
Personale di cui al punto 4.2 – lettera b)	3% (*)
Personale di cui al punto 4.2 – lettera c)	1% (**)
Personale di cui al punto 4.2 – lettera d)	10%

(*) Per il personale di cui al punto 4.2 – lettera b), considerato che non è possibile associare le sanzioni incassate nel trimestre precedente ai singoli Coordinatori d'esercizio o Addetti all'esercizio partecipanti alla squadra di verifica dell'agente che ha, a suo tempo, materialmente redatto il verbale di accertamento, si procederà applicando la percentuale in questione alla base di calcolo del premio da liquidare di tutte le sanzioni incassate nel periodo considerato, ma in misura proporzionale al numero di giorni, su quelli lavorabili, in cui i singoli Coordinatori d'esercizio o Addetti all'esercizio hanno materialmente svolto l'attività di supporto alle squadre di verifica;

(**) Per il personale di cui al punto 4.2 – lettera c), considerato che non è possibile associare le sanzioni incassate nel trimestre precedente ai singoli agenti che hanno, a suo tempo, supportato, attraverso l'accesso all'anagrafe, il verificatore che ha emesso il verbale, si procederà applicando la percentuale in questione alla base di calcolo del premio da liquidare di tutte le sanzioni incassate nel periodo considerato, ma in misura proporzionale al numero di giorni, su quelli lavorabili, in cui il singolo agente ha effettivamente svolto, nel trimestre di riferimento, l'attività di supporto alle squadre di verifica.

Ottenuto l'importo del premio teorico individuale relativo all'intero trimestre, si procederà, per ciascun beneficiario, al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopprese, permessi sindacali e permessi per donazione sangue. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommano alle giornate di assenza

con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procede al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia e di infortunio registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a calcolare il premio effettivo individuale (decurtando l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

5 – QUALITÀ DEI SERVIZI ED INNOVAZIONE NELLE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE

5.1 – Destinatari del premio e decorrenza

Il Premio di risultato denominato "*Qualità dei servizi ed innovazione delle attività degli uffici*" è diretto al personale impiegatizio di tutte le Aree (fatta eccezione per i Quadri).

In particolare, è applicato alle seguenti unità organizzative:

Direzione amministrativa

- Ripartizione Trattamento giuridico del personale;
- Ripartizione Trattamento economico del personale;
- Ripartizione Bilancio;
- Ripartizione Controllo di gestione;
- Ripartizione Informatica, statistica e innovazione;
- Ripartizione Vendite;
- Ufficio Sanzioni TPL e Sosta;
- Ufficio Segreteria, protocollo e archivi;
- Ufficio Gestione rischi e sinistri;

Direzione tecnica:

- Ufficio Turni e supporto verificatori titoli di viaggio;
- Ripartizione Appalti, contratti ed acquisti;
- Unità Magazzino e ricambi (compresi i distributori);

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

5.2 – Finanziamento

Il Premio in esame troverà finanziamento nelle economie che si realizzeranno nella ottimizzazione dei processi organizzativi dei vari uffici aziendali, oltre che nel contenimento degli oneri sostenuti per il pagamento delle prestazioni straordinarie.

5.3 – 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 ed a 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 dei diversi uffici interessati e tenendo conto, altresì, dei mutamenti organizzativi che si renderà necessario attuare, 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 e della Direzione generale, il/i progetto/i da assegnare al personale dell'Ufficio. Acquisite le autorizzazioni delle direzioni, sarà redatta una scheda, recante la firma del Coordinatore dell'Ufficio interessato, del Capo Area (ovvero del Capo Ripartizione) e del Dirigente competente. Tale scheda riporterà la formulazione degli obiettivi assegnati, così da consentire di stabilire il livello di conseguimento nella successiva fase di verifica.

Le schede, contenenti le descrizioni e le fasi dei progetti, dovranno essere portate a diretta conoscenza dei lavoratori interessati, entro 10 giorni dalla loro 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 Dirigente competente, finalizzata alla consuntivazione degli obiettivi

assegnati nell'anno precedente. In sede di verifica dovrà essere accertata la percentuale di raggiungimento dei target, con la compilazione e la sottoscrizione, seguendo 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.

5.4 – 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 60% alla presenza in servizio;
- ✓ il 20% al contenimento complessivo, da parte dell'unità operativa di riferimento (i diversi uffici), delle ore di lavoro straordinario entro entrambi i limiti di seguito indicati, escludendo dal computo i funzionari appartenenti all'Area professionale 1 del CCNL;
 - il limite annuo previsto dall'art. 28 dell'A.N. 28/11/2015, di 300 ore, elevate a 366 in presenza di un accordo individuale tra Azienda e lavoratore, calcolato come media di tutti gli appartenenti a ciascuna unità operativa;
 - il limite annuo previsto dalla situazione organica dell'unità, considerato che per ciascuna posizione organica non coperta sono giustificate n. 1.800 ore di straordinario annue rese, complessivamente, da parte di tutti i componenti dell'unità.

In caso di superamento di uno solo dei due suddetti limiti sarà riconosciuto il solo 10% del premio annuo teorico individuale.

- ✓ 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 5.3. Nelle ipotesi di raggiungimento parziale degli obiettivi, il premio sarà ridotto in proporzione alla percentuale di raggiungimento accertata in sede di verifica.

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.

L'erogazione del premio individuale avviene secondo le seguenti modalità:

- la quota relativa alla presenza in servizio (pari al 60%) sarà liquidata in quattro tranches, nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre, con riferimento alla presenza registrata, rispettivamente, nei trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti;
- le altre due quote, ossia quella del contenimento delle ore di lavoro straordinario e quella del raggiungimento di obiettivi di gruppo (pari, complessivamente, al 40%) saranno liquidate nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la consuntivazione delle ore di lavoro straordinario dell'intera annualità e dopo la verifica congiunta del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati.

Calcolo della quota del premio legata alla presenza in servizio (da erogare trimestralmente):

Relativamente alla frazione del premio da liquidare con periodicità trimestrale, al termine di ciascun trimestre si procederà, per ciascun beneficiario, al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali e permessi per donazione sangue. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommeranno alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procede al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a calcolare la quota trimestrale del premio effettivo individuale legato alla presenza (1/4 del 60%), decurtando l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

Calcolo della quota del premio legata al contenimento delle prestazioni straordinarie (da liquidare annualmente):

Come già precisato, al termine dell'anno si verificherà:

- il numero di ore di prestazioni straordinarie complessivamente rese, nell'anno solare precedente, da tutto il personale da ciascuna unità operativa (ufficio), escludendo dal computo i funzionari appartenenti all'Area professionale 1 del CCNL;
- il numero massimo di ore autorizzabili complessivamente per tutti i componenti

dell'unità operativa, escluse le figure apicali di cui sopra, considerando anche gli accordi individuali tra Azienda e lavoratori e tenendo conto delle frazioni di anno;

- il numero di ore annue di lavoro straordinario compatibile con le carenze organiche, considerato che ogni unità organica scoperta per l'intera annualità, salvo riproporzionamento, giustifica un monte ore di straordinario da parte di tutta l'unità operativa, pari a 1.800 ore.

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione dell'intera quota del 20% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa;

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro uno solo dei due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 o limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione della metà della quota del 20% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa (ossia il 10%);

La negativa verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente in entrambi i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) non consentirà alcuna erogazione della quota del premio in questione.

Calcolo della quota del premio legata al raggiungimento degli obiettivi di gruppo (da liquidare annualmente):

Nel mese di gennaio sarà verificato, con riferimento all'annualità precedente, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse unità operative, come già ampiamente descritto in precedenza, che consentirà l'eventuale corresponsione della quota del premio in favore di ciascun componente nel successivo mese di febbraio.

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 frequente maneggio di danaro e titoli di credito (personale dell'Ufficio Vendite ed Economato), con tutti i rischi e le responsabilità connessi, sarà erogato, con cadenza trimestrale, l'ulteriore importo di € 1,50 (al lordo degli oneri riflessi a carico del dipendente) per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni in questione.

Per il personale del centralino, gli autisti di direzione, nonché il personale inidoneo già riqualificato, ma non rientrante in nessuno degli altri progetti di premio di risultato, a parziale modifica dell'articolazione del premio previsto per la generalità dei dipendenti che svolgono mansioni impiegatizie, il premio annuo teorico, calcolato individualmente come sopra, sarà determinato integralmente con il

criterio della presenza in servizio, secondo le modalità descritte in precedenza.

6 – EFFICACIA DELLE ATTIVITÀ MANUTENTIVE DEL PARCO ROTABILE – OFFICINA

6.1 – Obiettivi

Il progetto si prefigge l'obiettivo di elevare il livello qualitativo degli interventi di manutenzione degli 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 ed al minor numero atteso di avarie in linea.

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

6.2 – Destinatari

Tutto il personale appartenente all'Area manutenzione parco rotabile-officina, incluso il personale impiegatizio appartenente all'Area (Ufficio pratiche amministrative parco rotabile), fatta eccezione per i Quadri e per l'Unità Magazzino ricambi.

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

6.3 – Linee guida

L'obiettivo di elevare il livello qualitativo degli interventi di manutenzione sugli automezzi aziendali in un quadro di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività del reparto manutentivo è perseguito attraverso le tre direttrici di seguito descritte:

- a. La disponibilità quotidiana del numero sufficiente di autobus giudicati idonei all'impiego nell'esercizio, sia in termini di regolarità amministrativa (revisione periodica, copertura assicurativa, ecc.), sia in termini di stato manutentivo;
- b. L'affidabilità delle attività manutentive, misurata, per converso, dalla frequenza delle avarie in linea e dalla conseguente necessità di interventi di soccorso;

- c. L'incremento della quota di attività manutentiva internalizzata a discapito delle manutenzioni degli autobus affidate ad officine esterne.

6.4 – 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 del dipendente.

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

- ✓ il 60% alla presenza in servizio;
- ✓ il 20% al contenimento complessivo, da parte dell'unità operativa di riferimento (tutto il personale di officina), delle ore di lavoro straordinario entro entrambi i limiti di seguito indicati, escludendo dal computo i funzionari appartenenti all'Area professionale 1 del CCNL;
 - il limite annuo previsto dall'art. 28 dell'A.N. 28/11/2015, di 300 ore, elevate a 366 in presenza di un accordo individuale tra Azienda e lavoratore, calcolato come media di tutti gli appartenenti a ciascuna unità operativa;
 - il limite annuo previsto dalla situazione organica dell'unità, considerato che per ciascuna posizione organica non coperta sono giustificate n. 1.800 ore di straordinario annue rese, complessivamente, da parte di tutti i componenti dell'unità.

In caso di superamento di uno solo dei due suddetti limiti sarà riconosciuto il solo 10% del premio annuo teorico individuale.

- ✓ il 20% al raggiungimento degli obiettivi definiti nelle linee guida del presente progetto, secondo i criteri di calcolo definiti nel seguito. Nelle ipotesi di raggiungimento parziale degli obiettivi, il premio sarà ridotto in proporzione alla percentuale di raggiungimento accertata in sede di verifica.

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 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.

L'erogazione del premio individuale avviene secondo le seguenti modalità:

- la quota relativa alla presenza in servizio (pari al 60%) sarà liquidata in quattro tranches, nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre, con riferimento alla presenza registrata, rispettivamente, nei trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti;
- le altre due quote, ossia quella del contenimento delle ore di lavoro straordinario e quella del raggiungimento degli obiettivi di gruppo (pari, complessivamente, al 40%) saranno liquidate nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la consuntivazione delle ore di lavoro straordinario dell'intera annualità e dopo la verifica del grado di realizzazione degli obiettivi annuali previsti.

Calcolo della quota del premio (60%) legata alla presenza in servizio (da erogare trimestralmente):

Relativamente alla frazione del premio da liquidare con periodicità trimestrale, al termine di ciascun trimestre si procederà, per ciascun beneficiario, al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali e permessi per donazione sangue. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommeranno alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procede al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio (fatta eccezione per gli infortuni diversi da quelli in itinere, avvenuti in occasione degli interventi sui veicoli) registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a calcolare la quota trimestrale del premio effettivo individuale legato alla presenza (1/4 del 60%), decurtando l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

Calcolo della quota del premio (20%) legata al contenimento delle prestazioni straordinarie (da liquidare annualmente):

Come già precisato, al termine dell'anno si verificherà:

- il numero di ore di prestazioni straordinarie complessivamente rese, nell'anno solare precedente, da tutto il personale dell'unità organizzativa (officina), escludendo dal computo i funzionari appartenenti all'Area professionale I del CCNL;
- il numero massimo di ore autorizzabili complessivamente per tutti i componenti dell'unità operativa, escluse le figure apicali di cui sopra, considerando anche gli accordi individuali tra Azienda e lavoratori e tenendo conto delle frazioni di anno;
- il numero di ore annue di lavoro straordinario compatibile con le carenze organiche, considerato che ogni unità organica scoperta per l'intera annualità, salvo riproporzionamento, giustifica un monte ore di straordinario da parte di tutta l'unità operativa, pari a 1.800 ore.

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione dell'intera quota del 20% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa;

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro uno solo dei due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 o limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione della metà della quota del 20% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa (ossia il 10%);

La negativa verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente in entrambi i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) non consentirà alcuna erogazione della quota del premio in questione.

Calcolo della quota del premio (20%) legata al al raggiungimento degli obiettivi di gruppo (da liquidare annualmente):

Nel mese di gennaio sarà verificato, con riferimento all'annualità precedente, il grado di raggiungimento degli obiettivi già prefissati dalle linee guida di cui al punto 6.3, verifica che consentirà l'eventuale corresponsione della quota del premio, in favore di ciascun componente, nel successivo mese di febbraio, secondo i criteri indicati di seguito.

Quota A commisurata al numero medio annuo (ricavato dalla media dei valori giornalieri) di veicoli disponibili quotidianamente per il servizio:

- pari all'8% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio giornaliero di autobus disponibili pari almeno al 90% degli autobus circolanti;
- pari al 7% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio giornaliero di autobus disponibili pari almeno all'85% degli autobus circolanti;

- pari al 6% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio giornaliero di autobus disponibili pari almeno all'80% degli autobus circolanti;
- pari al 5% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio giornaliero di autobus disponibili pari almeno al 70% degli autobus circolanti;
- pari al 2% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio giornaliero di autobus disponibili inferiore al 70% degli autobus circolanti.

Si intendono circolanti i bus con RCA attiva.

Il numero di mezzi disponibili quotidianamente viene rilevato alle ore 8:00.

Quota B commisurata al numero medio annuo di soccorsi in linea giornalieri (su 365 giorni):

- pari al 4% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio (su 365 giorni) giornaliero di soccorsi in linea pari o inferiore a 2;
- pari al 2% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio (su 365 giorni) giornaliero di soccorsi in linea tra 2 e 14;
- pari a zero nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio (su 365 giorni) giornaliero di soccorsi in linea superiore a 14;

Quota C commisurata alla riduzione dei costi annuali per manutenzioni meccaniche ed elettriche degli autobus rispetto all'anno base 2020:

- pari all'8% nel caso si verifichi, a consuntivo, una riduzione del costo annuale per manutenzioni meccaniche ed elettriche del parco autobus esternalizzate rispetto all'anno 2020 (consuntivate in complessivi Euro 492.180,51) per almeno il 10%;
- pari al 4% nel caso si verifichi, a consuntivo, una riduzione del costo annuale per manutenzioni meccaniche ed elettriche del parco autobus esternalizzate rispetto all'anno 2020 (consuntivate in complessivi Euro 492.180,51) per almeno il 5%;
- pari a zero nel caso si verifichi, a consuntivo, una riduzione del costo annuale per manutenzioni meccaniche ed elettriche del parco autobus esternalizzate rispetto all'anno 2020 (consuntivate in complessivi Euro 492.180,51) inferiore al 5% o nel caso in cui non si verifichi alcuna riduzione.

7 – EFFICACIA DELLE ATTIVITÀ MANUTENTIVE INFRA-STRUTTURE ED IMPIANTI – RIMESSAGGIO

7.1 – Obiettivi

Il progetto si prefigge l'obiettivo di elevare il livello qualitativo degli interventi di manutenzione delle infrastrutture e degli impianti, sia che essi vengano effettuati in seguito a programmazione, sia che si rendano necessari a seguito di emergenze.

La direttrice sulla quale si svilupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla manutenzione delle infrastrutture e degli impianti, è, pertanto, il miglioramento dello stato delle infrastrutture e degli impianti stessi.

7.2 – Destinatari

Tutto il personale, esclusi i Quadri, appartenente all'Area gestione infrastrutture ed impianti, fatta eccezione per il Servizio rimessaggio autobus e, in particolare:

- l'Unità manutenzione infrastrutture, impianti e rimessaggio autobus (compresi gli addetti al portierato ed al call center);
- la Squadra manutenzione infrastrutture e impianti;

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

7.3 – Linee guida

L'obiettivo consiste nel miglioramento del livello qualitativo degli interventi di manutenzione delle infrastrutture e degli impianti aziendali, con il fine di incrementare la regolarità degli interventi eseguiti dal personale interno, attraverso la progressiva riduzione del numero di assenze dal servizio.

7.4 – Finanziamento

Il finanziamento del progetto sarà attinto dai maggiori ricavi che si realizzeranno conseguentemente al miglioramento della regolarità ed affidabilità del servizio offerto, grazie ad una maggiore tempestività degli interventi ed alle ridotte anomalie nel servizio reso.

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:

- ✓ l'80% alla presenza in servizio;
- ✓ il 20% al contenimento complessivo, da parte dell'unità operativa di riferimento (tutto il personale dell'Area Gestione infrastrutture e impianti), delle ore di lavoro straordinario entro entrambi i limiti di seguito indicati, escludendo dal computo i funzionari appartenenti all'Area professionale 1 del CCNL:
 - il limite annuo previsto dall'art. 28 dell'A.N. 28/11/2015, di 300 ore, elevate a 366 in presenza di un accordo individuale tra Azienda e lavoratore calcolato come media di tutti gli appartenenti a ciascuna unità

operativa;

- il limite annuo previsto dalla situazione organica dell'unità, considerato che per ciascuna posizione organica non coperta sono giustificate n. 1.800 ore di straordinario annue rese, complessivamente, da parte di tutti i componenti dell'unità.

In caso di superamento di uno solo dei due suddetti limiti sarà riconosciuto il solo 10% del premio annuo teorico individuale.

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 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.

L'erogazione del premio individuale avviene secondo le seguenti modalità:

- la quota relativa alla presenza in servizio (pari all'80%) sarà liquidata in quattro tranches, nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre, con riferimento alla presenza registrata, rispettivamente, nei trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti;
- l'altra quota, ossia quella del contenimento delle ore di lavoro straordinario (pari al 20%) sarà liquidata nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la consuntivazione delle ore di lavoro straordinario dell'intera annualità.

Calcolo della quota del premio (80%) legata alla presenza in servizio (da erogare trimestralmente):

Relativamente alla frazione del premio da liquidare con periodicità trimestrale, al termine di ciascun trimestre si procederà, per ciascun beneficiario, al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali e permessi per donazione sangue. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommeranno alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procede al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio (fatta eccezione per gli infortuni diversi da quelli in itinere, avvenuti durante le lavorazioni alle infrastrutture e agli impianti) registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a calcolare la quota trimestrale del premio effettivo individuale legato alla presenza (1/4 dell'80%), decurtando l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

Calcolo della quota del premio (20%) legata al contenimento delle prestazioni straordinarie (da liquidare annualmente):

Come già precisato, al termine dell'anno si verificherà:

- il numero di ore di prestazioni straordinarie complessivamente rese, nell'anno solare precedente, da tutto il personale di ciascuna unità organizzativa (unità manutenzione, squadra manutenzione impianti, servizio rimessaggio), escludendo le figure apicali;
- il numero massimo di ore autorizzabili complessivamente per tutti i componenti dell'unità operativa, escluse le figure apicali, considerando anche gli accordi individuali tra Azienda e lavoratori e tenendo conto delle frazioni di anno;
- il numero di ore annue di lavoro straordinario compatibile con le carenze organiche, considerato che ogni unità organica scoperta per l'intera annualità, salvo riproporzionamento, giustifica un monte ore di straordinario da parte di tutta l'unità operativa, pari a 1.800 ore.

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione dell'intera quota del 20% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa;

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro uno solo dei due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 o limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione della metà della quota del 20% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa (ossia il 10%);

La negativa verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente in entrambi i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) non consentirà alcuna erogazione della quota del premio in questione.

8 - SETTORE SOSTA TARIFFATA

8.1 – 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 al coordinamento (Capo Ripartizione, Coordinatori della mobilità e Addetti alla mobilità), alle verifiche (Operatori della mobilità) ed alla custodia 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, casse automatiche e applicativi per smartphone);
- 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.

8.2 – Destinatari del progetto

Tutto il personale addetto al controllo dell'esazione delle tariffe previste per la sosta tariffata (Capo Ripartizione, Coordinatori della Mobilità, Addetti alla mobilità, Operatori qualificati della mobilità, Operatori della Mobilità, Ausiliari, ecc.).

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

8.3 – Finanziamento

Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle risorse che potranno realizzarsi nella gestione del servizio e nel recupero di utenza pagante. Il premio complessivo annuale spettante a tutti i beneficiari sarà erogato nella misura che scaturirà dall'applicazione dei criteri che si indicheranno di seguito.

Gli importi spettanti al personale destinatario del premio in questione saranno da intendersi al lordo di ogni onere riflesso a carico dipendente.

8.4 – Criteri di distribuzione

L'applicazione del progetto prevede la corresponsione trimestrale del premio dopo la consuntivazione dei risultati delle performances individuali degli appartenenti ai seguenti gruppi:

Per gli **Operatori della mobilità** 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 compilate;

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 trimestre, 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 trimestre andrà moltiplicato per l'importo indicato nella tabella sottostante, variabile in relazione al numero di controlli mediamente eseguiti per ogni giornata lavorata nel trimestre di riferimento.

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 180	€ 1,00
Tra 181 e 200	€ 1,10
Oltre 200	€ 1,30

Nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre, ottenuto l'importo del premio teorico individuale relativo, rispettivamente, ai trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti, si procederà, per ciascun beneficiario, al calcolo della somma delle giornate di assenza del medesimo trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopprese, permessi sindacali e permessi per donazione sangue. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommeranno alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procederà al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a calcolare il premio effettivo individuale, decurtando l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1

(franchigia) occorsi nel trimestre;

- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

Con uguale cadenza trimestrale sarà calcolato ed erogato, in favore degli Operatori della mobilità, il premio spettante in relazione ai tagliandi di sosta venduti dagli stessi, nella misura pari al 10% del valore facciale dei tagliandi.

Per il **Capo Ripartizione**, i **Coordinatori della mobilità**, gli **Addetti alla mobilità** e gli **Operatori qualificati della mobilità**, 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 60% alla presenza in servizio, calcolato con i criteri previsti per gli Operatori della mobilità;
- ✓ il 40% al raggiungimento dell'obiettivo massimo di gruppo, con la seguente articolazione per risultati inferiori:
 - in presenza di un numero medio di controlli giornalieri effettuati da tutto il personale addetto al controllo pari almeno a 70, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura del 10%;
 - in presenza di un numero medio di controlli giornalieri effettuati da tutto il personale addetto al controllo compreso tra 71 e 100, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura del 20%;
 - in presenza di un numero medio di controlli giornalieri effettuati da tutto il personale addetto al controllo compreso tra 101 e 140, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura del 30%;
 - in presenza di un numero medio di controlli giornalieri effettuati da tutto il personale addetto al controllo superiore a 140, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura massima del 40%.

Anche per detti agenti l'erogazione del premio avverrà, per entrambe le quote, nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre, con riferimento ai risultati realizzati, rispettivamente, nei trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti.

Per i **Custodi** 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 imputato per l'intero 100% alla presenza in servizio, calcolata con le modalità previste per gli Operatori della mobilità.

Anche per detti agenti l'erogazione del premio avverrà nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre.

9 – SETTORE SERVIZI MARITTIMI

9.1 - Obiettivi

Scopo primario del progetto è il miglioramento della efficienza e della regolarità dei servizi marittimi, perseguibile attraverso l'offerta di servizio (in termini di regolarità, frequenze delle corse, potenziamento dell'offerta turistica, sistemi di vendita, ecc.) il più possibile rispondente alla domanda espressa dagli utenti.

9.2 - Destinatari

Tutto il personale impiegato nei servizi marittimi, inclusi gli operatori di esercizio in possesso dei titoli richiesti ed impiegati, in maniera esclusiva o prevalente, nei servizi di T.P.L. marittimo (collegamento con lo stabilimento dell'isola di San Pietro ed escursioni riservate agli studenti), nei servizi turistici e nei noleggi a caldo (uso esclusivo delle motonavi).

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

9.3 - Calcolo del premio individuale per il personale degli equipaggi

Le somme necessarie al finanziamento del premio sono attinte dalle economie che si registrano nello svolgimento del servizio, per effetto della riduzione del numero complessivo di giornate di assenza (per malattie, ecc.), a parità di miglia percorse, e dal minor ricorso alle prestazioni straordinarie necessarie per assicurare l'espletamento dei turni che resterebbero scoperti a causa di assenza dell'assegnatario.

Con le retribuzioni di febbraio, maggio, agosto e novembre si procederà a determinare per ciascun addetto che nel corso del trimestre di riferimento abbia svolto, anche in parte, mansioni di componente degli equipaggi marittimi, **l'importo del premio teorico**, con riferimento alla presenza registrata, rispettivamente, nei trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti, come descritto di seguito:

Per ogni turno programmato e svolto interamente, si calcoleranno e si sommeranno i seguenti importi:

MARINAI	
Tipologia turno	Importo
Turni in servizio di collegamento con l'isola di San Pietro	Euro 8,0
Turni nei periodi di chiusura dello stabilimento balneare	Euro 2,0

COMANDANTI E DIRETTORI DI MACCHINE	
Tipologia turno	Importo
Turni in servizio di collegamento con l'isola di San Pietro	Euro 10,0
Turni nei periodi di chiusura dello stabilimento balneare	Euro 3,8

In tutti i casi non si farà luogo ad attribuzione degli importi del premio teorico sopra riportati nei casi di sostituzioni, con prestazioni straordinarie, di turni rimasti scoperti per assenze degli assegnatari (da programmazione).

Le giornate in cui si fruisce di permessi sindacali sono considerate come lavorate in turni svolti nei periodi di chiusura dello stabilimento balneare.

Ottenuto l'importo del premio teorico individuale relativo all'intero trimestre, si procederà al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali e permessi per donazione sangue. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommeranno alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procederà al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio (fatta eccezione per gli infortuni diversi da quelli in itinere, avvenuti in navigazione) registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a decurtare l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

10 - ASSEGNAZIONE BUONI PASTO AL PERSONALE

10.1 – Decorrenza e destinatari

Dalla data di entrata in vigore del presente Accordo, le modalità di assegnazione dei buoni pasto al personale di tutte le aree aziendali sono descritte di seguito.

Destinatari del beneficio in esame sono tutti i lavoratori dipendenti e di tutti i lavoratori utilizzati con contratti di somministrazione di lavoro, ivi compresi gli addetti del settore della Sosta tariffata e del Servizio idrovie ed il personale permanentemente inidoneo alle mansioni del profilo, a condizione, quest'ultimo, che sia già stato sottoposto al processo di riqualificazione.

Non percepisce i buoni pasto:

- il personale con inidoneità temporanea alla mansione del profilo, per tutto il periodo in cui permane tale stato;
- il personale con inidoneità permanente alla mansione del profilo, se non già riqualificato in un diverso profilo professionale. Al contrario, beneficiano dei buoni pasto gli operatori di esercizio permanentemente inidonei alla

mansione, ma con parametro pari almeno a 175 e con almeno 25 anni di servizio, i quali non sono soggetti a riqualificazione a condizione che conservino l'idoneità per almeno una delle mansioni previste dal profilo professionale e che, inoltre, vi siano postazioni vacanti in organico relative a tali mansioni residue.

Il valore facciale del buono pasto è pari, per tutto il personale con contratti a tempo pieno delle diverse aree aziendali e di qualsiasi livello di inquadramento, a Euro 6,00 (Euro sei/00). Per il personale con contratti di lavoro a tempo parziale, a prescindere dal profilo orario settimanale, il buono pasto è corrisposto, a parità di condizioni previste nel successivo punto 10.2, con un valore facciale di Euro 5,00 (Euro cinque/00).

10.2 – Condizioni previste per l'erogazione dei buoni pasto

Il buono pasto potrà essere corrisposto in presenza delle condizioni di seguito descritte:

➤ **Operatori di esercizio:**

Agli Operatori di esercizio il buono pasto è giornalmente assegnato in occasione dell'effettivo svolgimento dell'intero turno di servizio di qualsiasi tipologia, anche se di durata inferiore alle sei ore e trenta minuti;

➤ **Restante personale di tutte le aree:**

Al restante personale, appartenente a tutte le aree aziendali, ivi compresi gli operatori di esercizio eventualmente impiegati per i turni disponibili e di riserva tecnica, il buono pasto è giornalmente assegnato in occasione dell'effettivo svolgimento, in presenza, del proprio turno di servizio (fisso o avvicendato), purché la durata della prestazione sia pari ad almeno pari a 6 ore e trenta minuti.

Relativamente al personale part-time, il buono pasto verrà corrisposto nel caso in effettivo svolgimento, in presenza, dell'intera prestazione giornaliera prevista nel turno di servizio.

La corresponsione del buono pasto è espressamente esclusa per le prestazioni rese in modalità agile.

11 – RINNOVO DELLA CARTA DI QUALIFICAZIONE DEL CONDUCENTE

Secondo i decreti attuativi del D.Lgs. 21/11/2005 n. 286, di recepimento della direttiva comunitaria n. 2003/59/CE, emanati dal Ministero dei Trasporti in data 07/02/2007, 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 al personale di guida nel settembre 2008, 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 giornate destinate al riposo settimanale, previo assenso del personale interessato, a cui sarà resa apposita informativa scritta in merito alle relative modalità organizzative.

12 – 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, ecc.).

Relativamente al personale impiegato con contratti di lavoro somministrato, il presente accordo non trova applicazione, fatta eccezione per il progetto di cui al punto 2 ("*Vendita di biglietti a bordo*").

I progetti contenuti nel presente accordo prevedono erogazioni al personale variabili in relazioni 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.

13 – 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 marzo 2022, fatti salvi i tempi tecnici strettamente necessari alla sua attuazione, la decorrenza dello stesso retroagirà al 1° gennaio 2022, previo conguaglio con le erogazioni eventualmente già assegnate in applicazione delle misure previste dagli accordi previgenti e rivisitate dal presente accordo.

Tutte le erogazioni previste dal presente Accordo saranno inserite nella retribuzione del mese previsto dai singoli progetti, con erogazioni mensili (buoni pasto, vendita biglietti a bordo), trimestrali (mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre) o annuali (mese di febbraio).

I buoni pasto seguiranno ad essere contabilizzati alla fine di ciascuna mensilità (con riferimento al mese precedente).

Contestualmente alla data di decorrenza del presente accordo cessano di avere validità e di produrre effetti tutti i precedenti accordi aziendali in materia di premio di risultato e si intenderanno implicitamente abrogate le previsioni degli altri accordi in contrasto con la disciplina del presente accordo. Cessano di avere applicazione, in particolare:

- l'Accordo Vendita biglietti a bordo sottoscritto in data 20/12/2005;
- l'Accordo Evitati sinistri sottoscritto in data 12/03/2007;
- l'Accordo Evitati sinistri squadre di pronto intervento in data 16/03/2016;
- l'Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato per gli anni 2008-2011, sottoscritto in data 11/03/2009;
- l'Accordo aziendale sul recupero della produzione chilometrica, sottoscritto in data 26/06/2013;
- l'Accordo per il contrasto dell'evasione tariffaria sottoscritto in data 24/12/2014;
- l'Accordo stralcio per il rinnovo del CQC sottoscritto in data 10/09/2019.
- l'Accordo stralcio integrativo dei vigenti accordi aziendali valido sino alla sottoscrizione del rinnovo del Premio di risultato per il triennio 2020-2022, sottoscritto in data 17/07/2020;

- l'Intesa sulla proroga semestrale degli Accordi aziendali del 26/06/2013 e del 17/07/2020, sottoscritta in data 12/07/2021;

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

14 – 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).

L'eventuale disdetta da parte delle Segreterie firmatarie potrà avvenire, in deroga alla disciplina delle parti plurime, qualora la volontà di disdire l'Accordo sia comunicata all'Azienda anche limitatamente ad una parte delle Sigle firmatarie, purché essa rivesta il requisito di rappresentanza previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto da Confservizi e dalle Confederazioni sindacali nazionali in data 10/02/2014.

Nel caso di recesso di una o di entrambe le parti, si porranno in essere le condizioni ex ante 2013 e torneranno ad applicarsi, sino alla eventuale sottoscrizione di una nuova intesa, gli accordi aziendali abrogati dal presente accordo (fatta eccezione per l'Accordo aziendale sul recupero della produzione chilometrica, sottoscritto in data 26/06/2013, ed per i successivi del 17/07/2020 e del 12/07/2021):

- l'Accordo Vendita biglietti a bordo sottoscritto in data 20/12/2005;
- l'Accordo Evitati sinistri sottoscritto in data 12/03/2007;
- l'Accordo Evitati sinistri squadre di pronto intervento in data 16/03/2016;
- l'Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato per gli anni 2008-2011, sottoscritto in data 11/03/2009;
- l'Accordo per il contrasto dell'evasione tariffaria sottoscritto in data 24/12/2014;
- l'Accordo stralcio per il rinnovo del CQC sottoscritto in data 10/09/2019.

Taranto, 23/03/2022

Le OO.SS.

Filt-CGIL

L'AMAT S.p.A.

LA PRESIDENTE
(Avv. Giorgia GIRA)

_____	IL VICE-PRESIDENTE (Dott. Francesco SCARINCI)
Fit-CISL	_____
_____	LA CONSIGLIERA DI AMMINISTR.NE (Avv. Anita Conversano)
_____	_____
UIL-Trasporti	IL DIRETTORE GENERALE f.f. (Dott. Pietro Carallo)
_____	_____
_____	IL DIRETTORE TECNICO E D'ESERCIZIO (Ing. Mauro PIAZZA)
Faisa-CISAL	_____
_____	IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO f.f. (Dott.ssa Maria Fabiola MENENTI)
_____	_____
U.G.L.-Trasporti	IL REPONSABILE DELL' AREA ESERCIZIO (P.i. Cosimo RUSSO)
_____	_____
SINAI	IL CAPO UNITÀ ESERCIZIO T.P.L. (Ing. Antonella Vizzarro)
_____	_____
_____	_____