Il 21 Febbraio 2017, in Reggio Calabria

tra:

- l'Azienda Trasporti Area Metropolitana SpA. rappresentata dall'Amministratore Unico Prof. Antonino Gatto, con l'assistenza del Coordinatore del Movimento e Gestore del Servizio, l'Ing. Domenico Iannò, del Resp. Settore Bilancio e Amm. Personale, Dott. Giuseppe Sgarlato e del Consulente per il settore Lavoro e relazioni sindacali, Avv. Giuseppe Mazzotta;

e

- la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL (FILT- Cgil), rappresentata dal Segretario Provinciale, Pasquale Laganà e dai RRSSAA Sig. Pasquale Foti e Tramontana Giuseppe

- la Federazione Italiana Trasporti CISL - FIT/Cisl - rappresentata dal Segretario Provinciale, Giuseppe Larizza, e dal RSA Sig. Bruno Caridi;

- l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti (UILT-Uil) rappresentata dal RSA, Sig. Francesco Gangemi;

- per l'UGL, il RSA dott. Pietro Stelitano;

- per la FAISA Conf.A.I.L, la RSA dott.ssa Vittoria Martino;

- per la FAISA CISAL il Segretario Prov.le sig. Giovanni Itri e la RSA Catalano Teresa

- per l'UNIONQUADRI, l'ing. Antonino Russo;

si è stipulato

il presente Contratto Integrativo Aziendale disciplinante l'erogazione il premio di produttività composto di:

- Premessa e sfera di applicazione;
- 15 articoli.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

ATAM REGGIO CALABRIA SpA
Azienda Trasporti per l'Area Metropolitana

PREMIO DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Reggio Calabria, Febbraio 2017

Indice

PREMESSA

Il presente accordo, in applicazione dell'art. 2 del CCNL autoferrotranvieri 28 novembre 2015 e del CCNL Commercio terziario avrà decorrenza dal 01 Marzo 2017 e si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno se non disdetto da una delle due parti con un preavviso di almeno 90 giorni prima della scadenza.

Qualora intervengano ulteriori accordi tra le parti a livello nazionale, il presente accordo sarà modificato per la parte in contrasto con quanto concordato a livello nazionale.

Resta inteso che i premi e le indennità previste dal presente contratto integrativo godranno delle agevolazioni fiscali previste dalla normative vigenti.

Il premio di risultato sarà finanziato con il risparmio ottenuto:

a) dal recupero di produttività realizzato mediante la riduzione del tasso di assenteismo;
b) dalla maggiore redditività realizzata mediante l'incentivazione alla vendita diretta, all'operosità settoriale e al rendimento individuale;
c) dalle riduzioni di costo conseguenti alla riduzione della sinistrosità aziendale.

Ai fini dell'erogazione del Premio di risultato, vengono individuati i seguenti livelli di interventi:

1. Azienda;
2. Settori;
3. Individui.

Al primo livello attiene la determinazione del quantum massimo che andrà a costituire la spesa sostenuta per l'erogazione del premio finale. Si prende come riferimento il valore speso per il 2016, al netto degli oneri previdenziali, pari a € 850.000,00.

Tale dato verrà rideterminato di anno in anno sulla base dell'andamento aziendale.

Il secondo livello riguarda le modalità di riconoscimento del premio, che sarà erogato secondo obiettivi specifici di miglioramento di ciascun settore.

Il terzo livello attiene direttamente ai singoli lavoratori e a diversi criteri di tipo oggettivo, quale il livello contrattuale, e soggettivo, quale la prestazione effettiva.

Articolo 1 – criteri generali

Viene definito il premio di risultato mediante il quale vengono riconosciuti a tutto il personale miglioramenti economici rispetto al CCNL nazionale in funzione dei risultati di produttività ed efficienza effettivamente conseguiti in base a progetti ed interventi riguardanti i seguenti profili lavorativi:

- Operatori d'esercizio – TPL;
- Operatori d'esercizio – Scuolabus;
- Addetti all'esercizio e coordinatori esterni;
- Addetti all'esercizio interni;
- Verificatori utenza;
- Addetti alla vendita a bordo;
- Accompagnatori Scuolabus;
- Addetti al servizio di carro traino/revisioni;
- Addetti al servizio pulizia;
- Addetti al rifornimento;
- Tecnici OBL e impianti satellitari;
- Addetto Terminal Libertà
- Addetto Terminal Botteghelle
- Coordinatore gestione deposito, pulizie mezzi, uffici e deposito, approntamento mezzi
- Addetto Magazzino e approvvigionamenti
- Addetti all'esattoria
- Addetti Front Office
- Addetti guardiania
- Addetti Movimentazione serali bus in deposito
- Addetti al reparto carrozzeria;
- Addetti alla sosta;
- Addetti agli impianti;
- Impiegati;
- Quadri.

Ai nuovi assunti il premio verrà erogato dopo tre anni dall'attivazione del contratto a tempo indeterminato.

Articolo 2 – articolazione del premio

Il premio sarà erogato in parte con cadenza mensile ed in parte con cadenza annuale.

Il premio mensile è fissato nella misura massima di 210,00 per tutti i dipendenti ed è subordinato:

- alla presenza effettiva;
- all'irrogazione dei provvedimenti disciplinari;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

Il premio annuale è subordinato ai risultati ottenuti negli specifici progetti settoriali ed è alimentato dai risparmi ottenuti dai premi mensili non erogati per il mancato raggiungimento dei livelli di produttività, redditività ed efficienza prefissati.

Per gli agenti dichiarati temporaneamente inidonei, sia in base al DM 88/99 che al D.lgs 81/08, ed utilizzati in mansioni diverse dalla qualifica di appartenenza, la quota di premio subordinata alla presenza (mensile e annuale) sarà corrisposta nella misura del 50% per tutto il periodo dell'inidoneità, così come previsto dal Regolamento Ammalati vigente. La quota di premio legata agli obiettivi individuali sarà corrisposta con le misure e le metodologie relative alla qualifica di utilizzazione temporanea.

Nel caso in cui un agente venga utilizzato, su sua richiesta, anche temporaneamente, nello svolgimento di mansioni di minore aggravio, inferiori a quelle corrispondenti alla sua qualifica, l'importo del premio mensile legato alla presenza eventualmente spettante sarà dimezzato.

Per i lavoratori con contratto di lavoro part time l'entità del premio di risultato sarà ridotta in base al rapporto tra l'orario di lavoro svolto in part time e l'orario di lavoro full time.

Articolo 3 – premio mensile – provvedimenti disciplinari

Il premio mensile è preliminarmente subordinato alle sanzioni comminate; infatti, nel mese in cui sarà irrogata la sanzione, il premio subirà le seguenti riduzioni:

Sanzione ex art. 41 all. A) R.D. 148/31 (Multa)	*Sanzione ex art. 42 all. A) R.D. 148/31 (1 gg di Sospensione)*	*Sanzione ex art. 42 all. A) R.D. 148/31 (> 1 gg di Sospensione)*
-50%	-100%	-100% nel mese di riferimento e nel mese successivo.

Inoltre al lavoratore che nel corso dell'anno solare vengano contestate condotte lavorative punite con il richiamo, il premio verrà ridotto in occasione della seconda sanzione nella misura del 50% per il mese di riferimento, ed a partire dalla terza nella misura del 50% sia per il mese di riferimento che per quello successivo.

Articolo 4 – premio mensile – obiettivi individuali

Il premio mensile sarà erogato per intero in caso di assenza di provvedimenti disciplinari, di presenza regolare e di raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati.

Fermo restando l'assenza di provvedimenti disciplinari che prevede la riduzione del premio di cui all'art. 3, dato l'obiettivo di disincentivare l'assenteismo, diminuire i costi, aumentare la

redditività aziendale e la produttività dei singoli operatori vengono definiti per settore/qualifica gli obiettivi mensili di seguito descritti.

In via generale, la quota del premio legata alla presenza viene corrisposta quando il lavoratore nel mese di riferimento non ha nessuna assenza per malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata. In caso di assenza causata da malattia o infortuni sul lavoro (anche causati da parte di terzi), che siano particolarmente gravi da determinare ricoveri ospedalieri per un periodo superiore a 5 giorni, nessuna decurtazione sarà operata al lavoratore relativamente all'obiettivo presenza.

Inoltre, se si raggiunge un'assenza cumulativa di 15 giorni, anche discontinui, la mancata corresponsione del premio relativo alla presenza sarà applicata oltre che nel mese di riferimento, anche nel mese successivo. Il conteggio delle 15 giornate di assenza viene effettuato a ciclo continuo senza tenere conto della scadenza annuale.

In via generale, nel mese nel quale il lavoratore usufruisce del periodo di ferie estive i soli obiettivi individuali relativi alla vendita di titoli o all'elevazione di verbali vengono ridotti del 50%.

Gli obiettivi individuali, diversi dal n. 1, maturano solo se viene assicurata la presenza effettiva in azienda per almeno 10 giorni nel mese di riferimento. Nel periodo delle ferie estive, programmate ed usufruite, tale valore si riduce a 5 giorni.

a) Operatori d'esercizio – TPL

- ***Obiettivo 1***: Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza per il 65% del complessivo);
- ***Obiettivo 2***: Vendita di almeno una dotazione da 25 biglietti (incidenza per il 10% del complessivo). Un maggior numero di biglietti venduti concorrerà all'aumento del premio annuale individuale;
- ***Obiettivo 3***: Assenza di sinistri passivi (con responsabilità diretta dell'Operatore di Esercizio) al fine di ottenere un risparmio sui rinnovi annuali delle polizze assicurative (incidenza per il 25% del complessivo). Tale obiettivo viene assegnato solo se nel mese di riferimento vi è una presenza effettiva di almeno 13 giorni su turni in linea di guida effettiva.

Qualora sull'autobus è presente un addetto alla vendita dei titoli di viaggio (incluso eventuale personale esterno in ausilio), il primo biglietto venduto a prezzo maggiorato sarà quello del carnet dell'Operatore di Esercizio.

Verrà inoltre riconosciuto un importo di € 0,50 per ogni singolo biglietto venduto a bordo a prezzo maggiorato durante il turno di guida.

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*	*Obiettivo 2*	*Obiettivo 3*	*Premio vendita titoli a bordo*
	65%	**10%**	**25%**	
€ 210,00	€ 136,50	€ 21,00	€ 52,50	**0,50 cadauno**

b) Operatori d'esercizio – Scuolabus

- *Obiettivo 1*: Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza per il 75% del complessivo);
- *Obiettivo 2*: Vendita di almeno una dotazione da 20 biglietti (incidenza per il 25% del complessivo) e nessuna contestazione per omessa pulizia interna del mezzo a loro affidato. Per ogni visita guidata s'intende venduto un biglietto che concorrerà al raggiungimento dell'obiettivo.

Per ogni titolo a prezzo maggiorato venduto viene riconosciuto l'importo di € 0,50.

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*:	*Obiettivo 2*
	75%	25%
€ 210,00	€ 157,50	€ 52,50

c) Addetti all'esercizio e coordinatori esterni

- *Obiettivo 1*: Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza per il 60% del complessivo);
- *Obiettivo 2*: Effettuazione di almeno 10 segnalazioni mensili di irregolarità sull'esercizio e sulla rete (fermate, terminal, manto stradale, ecc.) ed elevazione di almeno 20 multe correttamente compilate (incidenza per il 40% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*:	*Obiettivo 2*
	60%	*40%*
€ 210,00	€ 126,00	€ 84,00

d) Addetti all'esercizio – Sala Operativa

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 70% del complessivo);
- *Obiettivo 2:* Corretto controllo della regolarità dell'esercizio, anche tramite dispositivi satellitari, dell'attivazione della procedura sinistri e della corretta assegnazione degli autobus (incidenza 30% del complessivo),

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*	*Obiettivo 2*
	70%	**30%**
€ 210,00	€ 147,00	€ 63,00

e) Verificatori utenza

- ***Obiettivo 1:*** Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- ***Obiettivo 2:*** Emissione di almeno 80 verbali nel mese, correttamente compilati in tutte le loro parti (incidenza per il 25% del complessivo).
- ***Obiettivo 3:*** Emissione di almeno 120 verbali nel mese, correttamente compilati in tutte le loro parti (incidenza per il 25% del complessivo). Un maggior numero di verbali elevati concorrerà all'aumento del premio annuale individuale;

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*	*Obiettivo 2*	*Obiettivo 3*
	50%	**25%**	**25%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 52,50	€ 52,50

L'azienda corrisponderà per ciascun verbale cui faccia seguito il successivo pagamento entro l'anno di irrogazione del verbale un premio pari ad un euro, a partire dai verbali emessi nel corso dell'anno 2017.

f) Addetti alla vendita a bordo

- ***Obiettivo 1:*** Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- ***Obiettivo 2:*** Vendita di almeno da 200 biglietti a prezzo maggiorato (incidenza 50% del complessivo). Un maggior numero di biglietti venduti concorrerà all'aumento del premio annuale individuale;

TOTALE PREMIO	*Presenza*	*Obiettivi*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

g) Accompagnatori scuolabus

- ***Obiettivo 1:*** Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 60% del complessivo);

- *Obiettivo 2:* Vendita di almeno 20 biglietti a prezzo maggiorato (incidenza 40% del complessivo) e nessuna contestazione per omessa pulizia interna del mezzo a loro affidato. Un maggior numero di biglietti venduti concorrerà all'aumento del premio annuale individuale. Per ogni titolo a prezzo maggiorato venduto viene riconosciuto l'importo di € 0,50.

TOTALE PREMIO	*Presenza*	*Obiettivi*
	60%	**40%**
€ 210,00	€ 126,00	€ 84,00

h) Addetti al servizio di carro traino/Revisioni

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 60% del complessivo);
- *Obiettivo 2:* Nessuna segnalazione circa l'errata movimentazione dei bus nel deposito aziendale e sull'approntamento e trasporto dei bus per la revisione.

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*	*Obiettivo 2*
	60%	**40%**
€ 210,00	€ 126,00	€ 84,00

i) Addetti al servizio di pulizia

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- *Obiettivo 2:* Rispetto delle procedure del servizio di pulizia ed assenza di segnalazioni da parte dell'utenza, dei conducenti o dai responsabili (incidenza 50% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*	*Obiettivo 2*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

j) Addetti al rifornimento

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);

- *Obiettivo 2:* Assenza di segnalazioni da parte dell'ufficio competenza su errori nella rilevazione dei livelli di gasolio, sui km delle vetture e sulla contabilità relativa ai litri erogati (incidenza 50% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*	*Obiettivo 2*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

k) Tecnici OBL, display luminosi e impianti satellitari

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 60% del complessivo);
- *Obiettivo 2:* Errato funzionamento del sistema satellitare per un livello inferiore al 5% al mese (escluse le problematiche non attribuibili al personale interno) e corretto funzionamento dei parcometri, delle OBL, telecamere, impianti sonori e display luminosi su tutti gli autobus (incidenza 40% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1:*	*Obiettivo 2*
	60%	**40%**
€ 210,00	€ 126,00	€ 84,00

l) Addetto Terminal Libertà

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- *Obiettivo 2:* vendita di almeno 450 biglietti da 1,50 euro al mese (incidenza 50% del complessivo). Un maggior numero di biglietti venduti concorrerà all'aumento del premio annuale individuale;

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1:*	*Obiettivo 2*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

m) Addetto Terminal Botteghelle

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);

- ***Obiettivo 2:*** vendita di almeno 40 biglietti da 1,50 euro al mese (incidenza 50% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1:*	*Obiettivo 2*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

n) Coordinatore gestione deposito, pulizie mezzi, uffici e deposito, approntamento mezzi

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- ***Obiettivo 2:*** assenza di segnalazioni da parte del conducente, dell'utenza o dei responsabili (a seguito di monitoraggio) di irregolarità sulle attività del profilo (incidenza 50% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1:*	*Obiettivo 2*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

o) Addetto Magazzino e approvvigionamenti

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- *Obiettivo 2:* regolarità nella fornitura dei ricambi. Assenza di fermi macchina per mancanza di ricambi non ordinati ai fornitori (incidenza 50% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1:*	*Obiettivo 2*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

p) Addetti all'esattoria

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- *Obiettivo 2:* regolarità nella fornitura dei titoli di viaggio. Assenza di segnalazioni per mancanza di titoli di viaggio (incidenza 50% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1:*	*Obiettivo 2*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

q) Addetti Front - Office

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- *Obiettivo 2:* regolarità del servizio di vendita e assistenza alla clientela. Assenza di segnalazioni da parte dell'utenza o del responsabile del settore (incidenza 50% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1:*	*Obiettivo 2*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

r) Addetti guardiania

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- *Obiettivo 2:* corretta vigilanza degli ingressi principali attenendosi alle procedure previste in merito ad orari, personale autorizzato, corretta gestione del call center con informazioni su orari delle linee, variazioni di percorso, e sulle attività aziendali. Assenza di segnalazioni da parte dell'utenza o del responsabile del settore (incidenza 50% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1:*	*Obiettivo 2*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

s) Addetti Movimentazione serali bus in deposito

- *Obiettivo 1:* Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- *Obiettivo 2:* corretto parcheggiamento dei bus in deposito secondo gli orari di uscita dei turni antimeridiani, corretta movimentazione dei veicoli nell'impianto di rifornimento. Assenza

di segnalazioni da parte dei responsabili aziendali e assenza di eventuali incidenti all'interno del deposito (incidenza 50% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1:*	*Obiettivo 2*
	50%	**50%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

t) Addetti al reparto carrozzeria

- ***Obiettivo 1:*** Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 60% del complessivo);
- ***Obiettivo 2:*** l'obiettivo si ritiene raggiunto se, nel mese di riferimento, non vi sono autobus revisionati presso la Motorizzazione per difetti nella carrozzeria (non dipendenti dalla mancanza di pezzi di ricambio) e se viene rispettato il piano annuale di rifacimento delle carrozzerie predisposto dal Responsabile UB (incidenza 40% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*	*Obiettivo 2*
	60%	**40%**
€ 210,00	€ 126,00	€ 84,00

u) Addetti al servizio di sosta

- ***Obiettivo 1:*** Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- ***Obiettivo 2:*** Emissione di almeno 100 verbali nel mese, correttamente compilati in tutte le loro parti (incidenza per il 25% del complessivo) Un maggior numero di verbali elevati concorrerà all'aumento del premio annuale;
- ***Obiettivo 3:*** Vendita di titoli di vario genere per almeno 400 euro nel mese, risultanti dalle cedole consegnate all'ufficio esattoria (incidenza per il 25% del complessivo).

Eventuali modifiche al contratto di servizio, porteranno a rivedere gli obiettivi indicati.

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*	*Obiettivo 2*	*Obiettivo 3*
	50%	**25%**	**25%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 52,50	€ 52,50

v) Addetti agli impianti

- Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- Manutenzione ordinaria di almeno 100 stalli blu al mese e di 20 fermate TPL (incidenza 25% del complessivo).
- Effettuazione di almeno n. 3 interventi di manutenzione impiantistica ordinaria e straordinaria (incidenza 25% del complessivo)

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*	*Obiettivo 2*	*Obiettivo 3*
	50%	**25%**	**25%**
€ 210,00	€ 105,00	€ 52,50	€ 52,50

w) Impiegati

Il premio mensile sarà erogato per intero in caso di presenza regolare e di raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati.

Pertanto, con lo scopo di disincentivare l'assenteismo e di garantire il perseguimento degli obiettivi del piano di risanamento aziendale approvato con la Determina dell'AU n. 57 del 10/02/2015, vengono stabiliti i seguenti obiettivi:

- Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 60% del complessivo);
- Verifica e monitoraggio dei KPI come da indicazione nel piano di risanamento e raggiungimento degli eventuali obiettivi mensili indicati dai responsabili. (incidenza 40% del complessivo).

TOTALE PREMIO	*Obiettivo 1*	*Obiettivo 2*
	60%	**40%**
€ 210,00	€ 126,00	€ 84,00

x) Quadri

Il premio mensile sarà erogato per intero in caso di presenza regolare e di raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati.

Pertanto, con lo scopo di disincentivare l'assenteismo e di garantire l'efficienza dei processi aziendali ed il perseguimento degli obiettivi del piano di risanamento, vengono stabiliti i seguenti obiettivi:

- Nessuna assenza per malattia, per infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);

- Attuazione, per la parte di competenza, del piano di risanamento. Verifica e monitoraggio dei KPI come da indicazione nel piano di risanamento (incidenza 50% del complessivo).

TOTALE PREMIO	Presenza	Obiettivi
	50%	50%
€ 210,00	€ 105,00	€ 105,00

Articolo 5 – Premio annuale – criteri generali

Il premio di risultato annuale **sarà alimentato dagli importi non erogati del premio mensile.** Esso è diviso in due parti così distinte:

- *Presenza* (*Obiettivo 1*): viene erogato al raggiungimento degli obiettivi legati al dato della presenza effettiva;
- *Operosità* (*Obiettivo 2*): 50% dell'importo dei premi mensili complessivi non erogati nell'anno solare di riferimento per il mancato raggiungimento degli obiettivi individuali nei diversi settori.

5.1 Premio annuale legato alla presenza

Il premio legato alla presenza effettiva (**Obiettivo 1**) viene erogato solo ai dipendenti che:

- non abbiano superato complessivamente nell'anno solare 18 giorni di assenza per malattia, infortunio, congedo parentale, straordinario, assenze arbitrarie, aspettativa privata e sospensioni superiori a 2 giorni.

Nel caso di assenze per malattia con ricovero ospedaliero di durata non inferiore a 12 giorni, le assenze saranno conteggiate al 50% della loro durata.

L'importo del premio annuale legato alla presenza effettiva viene fissato in € 130,00 per i lavoratori che non hanno superato un totale di 18 giorni di assenza nell'anno solare.

Ai lavoratori che non hanno nessun assenza nell'anno solare per malattia, infortunio, congedo parentale, straordinario, aspettativa privata, assenza arbitraria, e sospensione sarà corrisposta una gratifica aggiuntiva di 25,00.

5.2 Premio annuale legato all'operosità

L'erogazione del premio annuale legato all'operosità verrà distribuito, per singolo settore/attività, ai singoli operatori in proporzione agli obiettivi individuali raggiunti nell'arco dei 12 mesi secondo una indicizzazione direttamente proporzionale.

L'importo massimo che potrà essere destinato al premio annuale è pari al 50% dell'importo dei premi mensili complessivi non erogati nell'anno solare di riferimento per il mancato raggiungimento degli obiettivi individuali nei diversi settori.

In ogni caso il premio massimo annuale per singolo operatore non potrà eccedere la somma di 400,00 euro.

Tale punto può essere rinegoziato sulla base della redditività aziendale e sarà erogati nei limiti di quanto indicato in premessa.

Le parti convengono di effettuare una verifica semestrale sull'andamento degli obiettivi prefissati nel presente accordo, sulla base dei dati certificati dall'azienda.

I profili cui verrà distribuito il premio sono quelli riportati all'art. 1.

Articolo 6 – welfare e investimenti

Il restante 50% del premio mensile legato al raggiungimento degli obiettivi settoriali non erogati, sarà investito:

- nel miglioramento del welfare del personale aziendale (25%);
- in investimenti per migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti, inclusi quelli per nuovi autobus (25%)

Le modalità di attuazione degli investimenti sopra indicati saranno oggetto di separato accordo sindacale.

Articolo 7 – ulteriori indennità

Altre voci variabili della retribuzione legate alla presenza sono differenziate per tipo di mansione svolta, così come di seguito esposto:

Indennità di presenza giornaliera

A tutto il personale viene corrisposta una indennità di presenza pari a € 0,516 giornaliere.

Indennità di percorrenza

Al personale viaggiante viene concessa per ogni giornata lavorativa una indennità di percorrenza pari a 0,0903 giornaliera.

Indennità gas acidi

Agli operai addetti agli impianti e alle officine viene corrisposta una indennità pari ad € 1.03291 giornaliere.

Indennità di comportamento a bordo dell'agente unico

Agli operatori d'esercizio TPL, impegnati in turni di guida, per i quali non sia intervenuto nell'arco del mese, oltre un reclamo, effettivamente accertato, da parte dell'utenza, o una segnalazione per mancata osservazione delle norme

comportamentali (ad esempio mancato utilizzo della divisa o mancata dotazione di titoli di viaggio, ecc.), viene riconosciuta una indennità di € 2,06583 giornalieri, in relazione ai giorni di effettiva presenza.

Indennità di manovra

Agli operatori di esercizio comandati a prestare servizio su autolinee caratterizzate dall'esistenza di un capolinea poco agibile, viene corrisposta una indennità di manovra pari ad € 1,54937 per ogni giorno di effettivo servizio.

Indennità di maneggio denaro

Al personale in forza all'economato, agli addetti alla consegna dei titoli di viaggio e di sosta, ai verificatori, agli addetti alla vendita a bordo e agli addetti alla sosta viene riconosciuta un'indennità di € 0,51646 per ogni giorno di effettivo servizio.

Indennità terminale video

Agli addetti che facciano uso in maniera continuativa di personal computer viene corrisposto a titolo di indennità l'importo giornaliero di € 1,03291.

Indennità di cassa

Al responsabile del servizio economato viene corrisposta una indennità mensile di € 30,99.

Indennità annuale massa vestiario personale impiegatizio

Al personale che non viene dotato di divisa viene erogato annualmente una indennità di € 60,00 (pari ad € 5,00 mensili).

Articolo 8 – lavoro straordinario

Il lavoro straordinario resta fissato in un massimo di 10 ore mensili per gli impiegati.

Gli addetti alle officine, agli impianti e al movimento possono effettuare prestazioni straordinarie fino ad un massimo di 25 ore mensili retribuiti, previa autorizzazione scritta.

In caso di superamento dei predetti limiti l'agente avrà diritto a riposi compensativi di durata pari alle ore effettuate in più e non retribuite.

Articolo 9 - reperibilità

I turni di lavoro sono programmati in modo da garantire la regolarità dei servizi e da ridurre al minimo l'utilizzo della reperibilità. Tuttavia si rende necessario, per la peculiarità di alcuni servizi, prevedere l'utilizzo di tale istituto.

L'indennità di reperibilità viene riconosciuta al personale addetto ai seguenti servizi:

- Carro Traino;
- [illegible] autobus.

Essa viene fissata in € 5,00/giornalieri relativamente ai turni ove la stessa è prevista.

Viene inoltre riconosciuto l'importo di € 10,00/orari in caso di effettiva chiamata in servizio se l'intervento è richiesto fuori dall'orario di lavoro.

Eventuali variazioni derivanti da nuove esigenze organizzative aziendali, dovranno essere oggetto di un separato accordo tra azienda ed RSA.

Articolo 10 - Vestiario

Resta valido l'accordo sottoscritto dall'azienda con le OO.SS. in data 03/05/2004 afferente l'assegnazione del vestiario uniforme.

Articolo 11 – Buoni pasto

Per il settore uffici è prevista l'assegnazione di buono pasto di € 5,00 nelle giornate in cui i dipendenti effettuano il rientro pomeridiano.

Viene inoltre assegnato un buono pasto di € 5,00 al personale di linea TPL e sala operativa impegnato in turni interi con orario di inizio prima delle ore 12.00 ed orario di fine oltre le ore 14.10, fatta eccezione per i turni di riserva che non sono impegnati nell'attività di guida nella medesima fascia oraria (12,00-14,10).

Articolo 12 – festivi e semifestivi

Si considera lavoro festivo quello riconosciuto dallo stato a tutti gli effetti civili, nonché sabato e martedì cadenti nel periodo delle feste patronali della Madonna della Consolazione e la ricorrenza del Santo Patrono della Città di Reggio Calabria, S. Giorgio.

Sono considerate semifestività tutte le solennità civili previste dal calendario. Nella semifestività il personale d'ufficio osserverà mezza giornata di lavoro, mentre il rimanente personale, nel caso non possa usufruire della riduzione di orario, si vedrà riconosciuto 2h30 di lavoro straordinario.

In occasione delle solennità del Natale, Capodanno e Pasqua rimangono confermate le consuetudini vigenti.

Articolo 13 – donazione sangue

Ai dipendenti donatori di sangue viene concessa, dietro presentazione del certificato dell'AVIS, di altra associazione riconosciuta a livello nazionale o degli Ospedali, un permesso retribuito di un giorno, in base a quanto previsto dalla normativa vigente.

Articolo 14 – assistenza legale

Resta valida la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 09/02/2001, afferente l'assistenza legale al personale al personale dipendente che si trova coinvolto in vicende giudiziarie per motivi di servizio.

Articolo 15 – disposizioni finali

Rimangono in essere tutti gli accordi che disciplinano aspetti non regolamentati nel presente accordo.