

**A.T.A.M. SpA**  
**AZIENDA TRASPORTI PER L'AREA METROPOLITANA**  
**REGGIO CALABRIA**

**PROPOSTA DI DETERMINAZIONE**  
*dell'Amministratore Unico*

N. 413 del 28.12.2011

**OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO ACCORDO INTEGRATIVO PREMIO  
DI RISULTATO E PROVVEDIMENTI CONSEGUENZIALI**

Reggio Calabria, 28.12.2011

IL DIRIGENTE  
(Avv. Caterina Terranova)

L'anno duemilaundici il giorno 28 del mese di DICEMBRE, in Reggio  
Calabria, nella sede sociale dell'ATAM SpA, l'Amministratore Unico

APPROVA

Ing. Vincenzo Filardo

Premesso:

che con determina dell'Amministratore unico n.253 del 04.10.011 sono state, tra l'altro, revocate le determinazioni n.7174 del 29.12.88 e n.377 del 30.12.91, con conseguente disdetta di tutti gli Accordi Integrativi Aziendali;

che - nell'ambito delle misure per il contenimento del costo del lavoro previste dal piano industriale, approvato con determina dell'Amministratore unico n.07 del 10.01.012 - è stato formato un tavolo di lavoro composto da rappresentanti aziendali e sindacali per la definizione degli indicatori e dei criteri di calcolo su cui basare il premio di risultato, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 25.07.97 e s.m.i., giusta verbali che si allegano quali parte integrante e sostanziale;

che, a conclusione dei lavori, in data 28.12.011, è stato sottoscritto tra le parti l'Accordo denominato "Testo Unico degli Accordi Integrativi Aziendali di Atam Spa", che si allega in copia alla presente quale parte integrante e sostanziale;

che in data 03.01.012, prot.n.07, l'Accordo precitato è stato depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Reggio Calabria, al fine di ottenere lo sgravio contributivo ai sensi dell'art.1, comma 67, della legge n.247/07 e dall'art.33 della legge n.133/011 (c.d.legge di stabilità)

Premesso quanto sopra

#### SI PROPONE

- 1) di prendere atto dei verbali relativi ai lavori svolti dall'apposito tavolo tecnico
- 2) di approvare l'Accordo del 28.12.011 denominato "Testo Unico degli Accordi Integrativi Aziendali di Atam Spa" che si allega in copia alla presente quale parte integrante e sostanziale
- 3) di autorizzare gli adempimenti connessi al precitato Accordo

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 del mese di dicembre dell'anno 2011, presso i locali dell'ATAM SpA, si sono riunite le OO.SS rappresentate da:

FILT CGIL: Sig. Pasquale Laganà

FIT CISL: Sigg. Alberto Catalano e Bruno Caridi

UILTRASPORTI: Sigg. Giuseppe Iannò e Pietro Palmisano

UGL: Dott. Pietro Stelitano

FAISA CISAL: Sig. Santo Modafferi

FAISA CONFAL: Dott.ssa Vittoria Martino

OR.S.A: Sig. Mario Salomone

E' assente sebbene invitata l' O.S. FAST CONFISAL

Per l'azienda sono presenti: ing. Vincenzo Filardo, Amministratore Unico e dott. Giuseppe Sgarlato per discutere del seguente ordine del giorno:

- premio di risultato.

Premesso che:

- o Con determina dell'Amministratore Unico n. 253 del 04/10/2011, sono stati disdettati tutti gli accordi integrativi aziendali, stabilendo di continuare la corresponsione degli stessi al personale avente diritto fino al 31/12/2011;
- o In data 02/11/2011 è stato formato un tavolo di lavoro composto da rappresentanti sindacali e aziendali per la definizione degli indicatori e dei criteri di calcolo su cui basare il premio di risultato ai sensi dell'art. 6 del CCNL 25 luglio 1997 e s.m.i.
- o Il premio deve essere basato su obiettivi/risultati misurabili con un conseguente sistema di controllo e di monitoraggio sistematico;
- o Per il conseguimento del premio di risultato è necessario coinvolgere tutti i livelli organizzativi, compresi i responsabili dei settori, che devono interagire e comunicare con il personale sui fatti gestionali afferenti gli obiettivi;
- o Per i nuovi assunti l'eventuale introduzione di meccanismi premianti sarà oggetto di valutazione in occasione della prima verifica annuale dell'accordo.

Le parti, dopo ampia discussione, concordano quanto contenuto nell'accordo che è parte integrante e sostanziale del presente verbale.

The block contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures. Some are more legible than others, but they appear to be the names of the representatives mentioned in the text above, such as Pasquale Laganà, Alberto Catalano, Bruno Caridi, Giuseppe Iannò, Pietro Palmisano, Pietro Stelitano, Santo Modafferi, Vittoria Martino, Mario Salomone, Vincenzo Filardo, and Giuseppe Sgarlato.

## TESTO UNICO DEGLI ACCORDI INTEGRATIVI AZIENDALI DI ATAM SpA

In applicazione dell'art. 6 del CCNL 25 luglio 1997 l'azienda e le OO.SS. convengono quanto segue:

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* che andrà a costituire la spesa sostenuta per l'erogazione del premio finale, che negli anni, ha seguito il seguente andamento:

ANNO	IMPORTI A.I.A. EROGATI
2008	978.000,00
2009	953.000,00
2010	933.000,00

Il premio di risultato sarà finanziato con il risparmio ottenuto:

- a) dal recupero di produttività ed efficienza realizzato mediante la riduzione del tasso di assenteismo;
- b) dalla maggiore redditività realizzata mediante l'incentivazione all'operosità settoriale e al rendimento individuale;
- c) dalle riduzioni di costo conseguenti all'incentivazione dell'uso razionale del materiale e delle attrezzature aziendali.

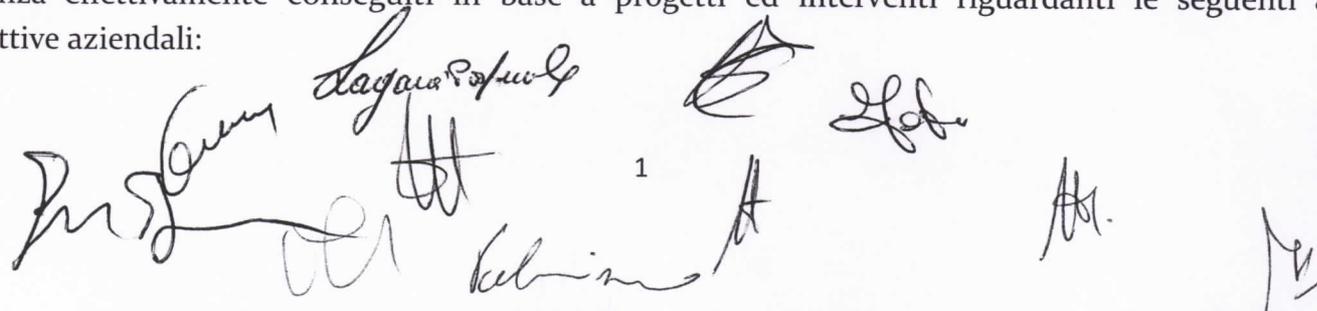
Il secondo livello riguarda le modalità di distribuzione del premio, che sarà erogato secondo obiettivi specifici di miglioramento di ciascun settore.

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

Dopo ampia discussione le parti concordano quanto appresso:

### Art. 1

Viene istituito il premio di risultato mediante il quale verranno 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 le seguenti aree produttive aziendali:



- a. Esercizio;
- b. Officine;
- c. Sosta;
- d. Impianti;
- e. Uffici.

**Art. 2**

Il premio sarà erogato in parte con cadenza mensile ed in parte con cadenza annuale. Il premio mensile è subordinato alla presenza effettiva e all'irrogazione dei provvedimenti disciplinari. Il premio annuale è subordinato ai risultati ottenuti negli specifici progetti settoriali.

**Art. 3**

Il premio di risultato mensile è calcolato con gli stessi criteri per tutti i dipendenti:

	Fino a 9 giorni di presenza	Da 9 a 14 giorni di presenza	Da 15 a 22 giorni di presenza	Oltre 22 giorni di presenza
Par. 250/158	155,45	191,60	201,93	214,84
Par. 155/100	155,45	186,43	196,76	209,67

Il premio è altresì 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. 41/31 (Multa) - Dalla 2° comminazione nell'anno solare	Sanzione ex art. 42 all. A) R.D. 41/31 (Sospensione)	2° comminazione di sanzione ex art. 42 all. A) R.D. 41/31 (Sospensione)	Sanzione ex art. 43 all. A) R.D. 41/31 (Retrocessione)
- 25%	- 50%	-100%	-100% nel mese di riferimento e nei due mesi successivi

**Tabella riassuntiva della sommatoria degli effetti dei dati sulla presenza e dei dati sui provvedimenti disciplinari:**

	Fino a 9 giorni di presenza			Da 9 a 14 giorni di presenza			Da 15 a 22 giorni di presenza			Oltre 22 giorni di presenza		
	Art. 41	Art. 42	2° Art. 42/Art. 43	Art. 41	Art. 42	Art. 43	Art. 41	Art. 42	2° Art. 42/Art. 43	Art. 41	Art. 42	2° Art. 42/Art. 43
Par. 250/158	116,59	77,72	0	143,70	95,80	0	151,45	100,96	0	161,13	107,42	0
Par. 155/100	116,59	77,72	0	139,82	93,21	0	147,57	98,38	0	157,25	104,83	0

2

In caso di assenze arbitraria, per malattia o per infortunio il premio di risultato mensile verrà erogato per come segue:

	Fino a 9 giorni di presenza	Da 9 a 14 giorni di presenza	Da 15 a 22 giorni di presenza	Oltre 22 giorni di presenza
Par. 250/158	0	36,15	46,48	59,39
Par. 155/100	0	30,98	41,31	54,22

Nel caso in cui le assenze arbitrarie o per malattia superino i 18 giorni nel mese, la corresponsione del premio sarà ridotta anche nei due mesi successivi a quello di riferimento con esclusione delle assenze causate da ricovero ospedaliero dovuto ad incidente e quelle relative ad aggressione subita durante il servizio.

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.

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 eventualmente spettante sarà così calcolato:

	Fino a 9 giorni di presenza	Da 9 a 14 giorni di presenza	Da 15 a 22 giorni di presenza	Oltre 22 giorni di presenza
Par. 250/158	77,72	113,87	124,20	137,11
Par. 155/100	77,72	108,70	119,03	131,94

#### Art. 4

Il premio di risultato annuale, pari ad € 155,00, viene erogato a tutti i dipendenti che non abbiano superato complessivamente nell'anno solare 18 giorni di assenza per malattia, infortunio, 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.

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 annuale eventualmente spettante sarà corrisposto nella misura del 50%

L'erogazione di tale premio è inoltre subordinata al raggiungimento dei seguenti progetti/obiettivi settoriali, che faranno diminuire il premio secondo un peso ponderato come specificato nelle parentesi:

##### a) Esercizio

Il premio annuale complessivo sarà erogato per intero in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati.

*Signature 1* *Signature 2* *Signature 3* *Signature 4* *Signature 5* *Signature 6* *Signature 7* *Signature 8*

3

E' previsto un ulteriore premio di € 10.000,00 annui da dividere tra gli operatori di esercizio che svolgono mansioni effettive di guida nell'ambito del TPL da dividere tra coloro i quali hanno effettuato 0 oppure 1 incidente. Per la suddivisione del premio saranno utilizzati i "moltiplicatori" convenzionali 2 e 1/n. dipendenti/n. quote.

Al raggiungimento degli obiettivi di cui ai successivi punti 1. e 2., verrà distribuito tra il personale di movimento in proporzione alla dimensione delle vendite per singolo addetto il 20% dei maggiori introiti realizzati. Qualora si superassero le percentuali indicate nel progetto ai medesimi punti verranno erogati al personale € 5,00 per ogni punto percentuale in più fino ad un massimo di € 100,00 annui.

I progetti/obiettivo sono i seguenti:

1. Aumento del 10% del numero dei titoli di viaggio venduti a bordo dagli Operatori di Esercizio, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 20%;
2. Aumento del 5% del numero dei titoli di viaggio complessivamente venduti, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 10%;
3. Aumento del 5% del numero di sanzioni correttamente elevate dai verificatori agli utenti TPL, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 15%;
4. Diminuzione del 5% dei reclami ricevuti, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 10%;
5. Diminuzione del 5% dei sinistri effettuati, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 15%;
6. Mantenimento o aumento dell'indice medio di valutazione riportato nell'indagine annuale sulla qualità, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 10%. Sarà interessato anche il personale dello scuolabus

## b) Officine

Il premio annuale complessivo sarà erogato per intero in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati.

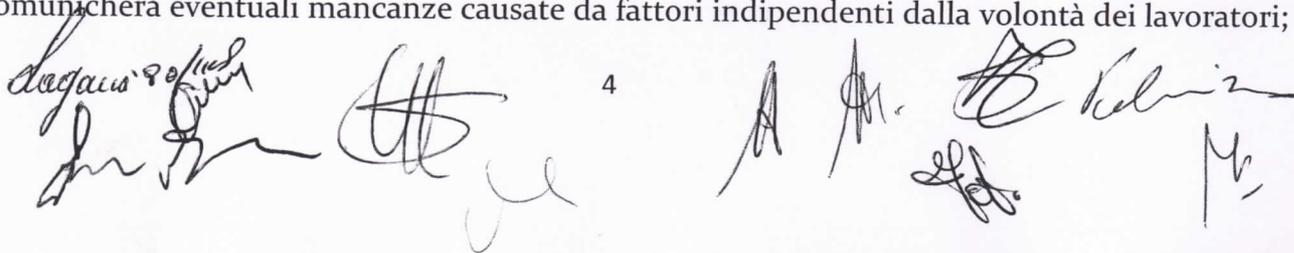
Nel caso in cui saranno garantiti almeno 3 mezzi di scorta giornalieri (per TPL, scuolabus ed extraurbano) sarà riconosciuto un ulteriore premio annuo di € 50,00

Inoltre, nel caso in cui venga raggiunto l'obiettivo di cui al successivo punto 3. verrà distribuito fra tutti gli addetti dell'UB Business e Manutenzione il 10% della diminuzione realizzata.

I progetti/obiettivo sono i seguenti:

1. Garanzia dell'efficienza dei mezzi aziendali necessari per lo svolgimento dei servizi di linea giornalieri, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 30%.

A tal fine il responsabile dell'UB Trasporti e Servizi al mercato comunicherà mensilmente se l'obiettivo è stato raggiunto e il responsabile dell'UB Manutenzione e Approvvigionamenti comunicherà eventuali mancanze causate da fattori indipendenti dalla volontà dei lavoratori;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Laguarda' followed by another signature. In the center, there is a large, stylized signature. To the right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'A', another 'M.', and a signature that resembles 'B. Kelvin'. There is also a small number '4' written in the center.

2. Rientro dello stesso mezzo per lo stesso guasto per tre volte nel mese di riferimento. In caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 10%;
3. Abbassamento valore di magazzino di almeno il 10% al 31/12 dell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 30%;
4. Abbassamento delle commesse di lavorazione per controllo preventivo guasti e pronto intervento a seguito di segnalazione, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 10%;
5. Rispetto del piano della manutenzione programmata dalle case costruttrici dei veicoli, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 10%;
6. 100% di buon fine per i mezzi inviati a revisione presso MCTC, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 10%.

#### c) Sosta

Il premio annuale complessivo sarà erogato per intero in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati.

Nel caso in cui venga raggiunto l'obiettivo di cui al successivo punto 1. verrà distribuito il 10% dei maggiori introiti realizzati, secondo un calcolo proporzionale al miglior risultato sul venduto del singolo addetto, per un importo massimo di € 150,00.

I progetti/obiettivo sono i seguenti:

Fermo restando la validità degli accordi vigenti, vengono aggiunti i seguenti parametri:

1. Aumento del 10% del rapporto "titoli di sosta complessivamente venduti/stalli", in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 20%;
2. Aumento del 5% delle sanzioni elevate agli utenti della sosta, attraverso l'intensificazione del controllo su strada, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 30%;
3. Diminuzione del 5% dei reclami ricevuti, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 20%;
4. Mantenimento o aumento dell'indice medio di valutazione riportato nell'indagine annuale sulla qualità, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 20%.

#### d) Impianti

Il premio annuale complessivo sarà erogato per intero in caso di raggiungimento dell'obiettivo prefissato.

Inoltre, per tutto il personale addetto agli impianti, sarà distribuito il 2,5% del valore del risparmio ottenuto dalla realizzazione del progetto sotto esplicitato. Tale calcolo è effettuato dalla c.d. "Merloni ter" e sarà calcolato sul prezzario regionale per le OO.PP.

L'obiettivo/progetto è il seguente:

1. Ottenimento di un risparmio rapportando il costo dei lavori effettuati in economia con il costo dei medesimi lavori affidati all'esterno, limitatamente ai lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 30%

#### e) Uffici

Con riferimento al premio annuale dei Responsabili dei servizi, esso sarà erogato in funzione del raggiungimento degli obiettivi consuntivati nell'ambito del piano annuale della Qualità.

Con riferimento al personale degli uffici, il premio annuale complessivo sarà erogato per intero in caso di raggiungimento del seguente obiettivo:

1. Rilevamento di non conformità nell'unità di appartenenza rispetto alle procedure fornite dal Responsabile del Servizio, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 30%;
2. Assenza di reclami, effettivamente accertati, da parte di operatori di altri servizi aziendali o del pubblico, in caso contrario il premio annuale sarà ridotto del 30%.

Sarà distribuito inoltre il 30% dell'eventuale risparmio di cancelleria, calcolato sui dati di magazzino (valore medio di acquisti e scarichi nell'anno), realizzato nell'anno di riferimento rispetto al consumo sostenuto nell'anno precedente.

Sarà possibile presentare per iscritto progetti e idee innovative che potranno coinvolgere anche addetti di uffici diversi. Sarà distribuito tra i componenti il gruppo di lavoro il 30% dell'eventuale risparmio a seguito dell'introduzione a regime di tali progetti.

#### Art. 5

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

##### 1. Indennità di presenza giornaliera

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

##### 2. Indennità di percorrenza

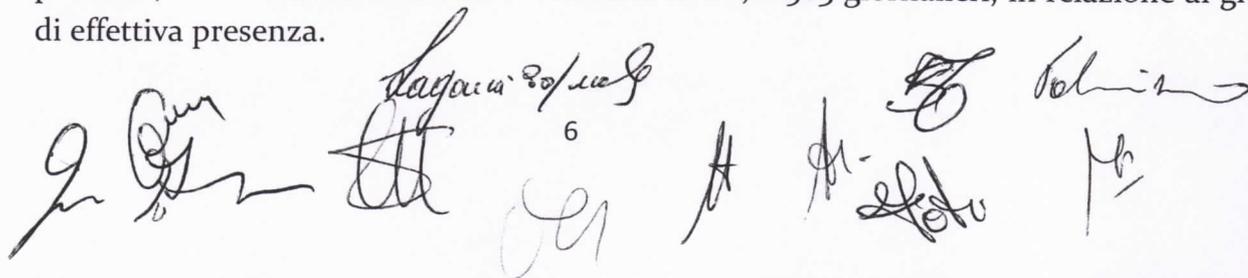
Al personale viaggiante viene concessa per ogni giornata lavorativa una indennità di percorrenza pari a € 0,0903 giornaliera;

##### 3. Indennità gas acidi

Agli operai addetti agli impianti e alle officine viene corrisposta una indennità pari ad € 1,03291 giornaliera;

##### 4. Indennità di comportamento a bordo dell'agente unico

Agli operatori di esercizio per i quali non sia intervenuto, nell'arco del mese, oltre un reclamo, effettivamente accertato, da parte dell'utenza, o oltre una segnalazione per mancata utilizzazione della divisa regolamentare da parte di chi ne è effettivamente in possesso, viene riconosciuta una indennità di € 2,06583 giornalieri, in relazione ai giorni di effettiva presenza.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large signature, a smaller signature, a set of initials, a number '6', and several other stylized signatures and initials.

**5. Indennità manovra**

Agli operatori di esercizio comandato 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;

**6. Indennità maneggio denaro**

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

**7. Indennità terminale video**

Agli addetti che facciano uso in maniera continuativa di terminali-video viene corrisposto a titolo di indennità l'importo giornaliero di € 1,03291;

**8. Indennità di cassa**

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

**9. Indennità annuale massa vestiario personale impiegatizio**

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

**Art. 6**

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 prestazione straordinarie fino ad un massimo di 25 ore mensili retribuibili, previa autorizzazione scritta.

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

**Art. 7**

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

**Art. 8**

Tutte le spese inerenti il rinnovo del CQC e delle eventuali altre abilitazioni imposte dalla normativa vigente per il personale in possesso di patente saranno sostenute dall'azienda.

**Art. 9**

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

*Calabrese* *Quir* *Dagana Prof. uel* *7* *A* *al* *M*

possa usufruire della riduzione di orario, godrà la corresponsione di 2h30' di lavoro straordinario. In occasione delle solennità del Natale, capodanno e Pasqua rimangono confermate le consuetudini vigenti.

**Art. 10**

Ai dipendenti donatori di sangue viene concessa, dietro presentazione del certificato dell'AVIS o degli Ospedali, un permesso retribuito di due giorni.

**Art. 11**

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

**Art. 12**

Il presente accordo ha validità triennale con verifica annuale e/o semestrale. Per i nuovi assunti dall'1/1/2012, il premio di risultato verrà erogato al maturare dell'anzianità di servizio di almeno 3 anni.

*Handwritten signature*

PRESENZE INCONTRO OO.SS. ATAM

28.12.2011

FILT-CGIL

*Luigi Pignatelli*

FIT-CISL

*Roberto Mili* *Ed D*

UILTRASPORTI

*Luigi Pignatelli*

UGL

*STELIANO PIETRO*

FAISA CISAL

*SANTO MODAFFERI*

OR.S.A.

*MARIO SALOMONE*

FAST CONFSAL

FAISA Conf. A.I.L.

*Vittorio Pignatelli*

**VERBALE INCONTRO ATAM/OO.SS.  
DEL 21/12/2011**

Il giorno **21** del mese di **dicembre** dell'anno **2011**, alle ore 16.00, si è riunito il tavolo di lavoro istituito nella riunione con le OO.SS. del 02/11/2011, per continuare a discutere del nuovo premio di risultato.

Sono presenti per le OO.SS. i rappresentanti sindacali nominati nella riunione citata:

- FILT CGIL, Foti Pasquale;
- FIT CISL, Catalano Alberto;
- UILTRASPORTI, Carini Eugenio;
- UGL, Vadalà Mario;
- FAISA CISAL, Catalano Teresa;
- OR.SA, Salomone Mario;
- FAISA CONFAL Vittoria Martino.

Sono presenti per l'azienda l'Avv. Caterina Terranova e il Dott. Giuseppe Sgarlato.

L'Avv. Terranova apre i lavori comunicando che verrà distribuita ai rappresentanti sindacali presenti la bozza di accordo proposta dall'azienda tenendo conto delle osservazioni emerse durante i lavori del tavolo tecnico. Tale bozza dovrà quindi essere letta con attenzione e le eventuali osservazioni dovranno pervenire in forma scritta entro il 27/12/2011 in modo da poter sottoscrivere l'accordo nella riunione del 28/12/2011.

Le OO.SS. dopo una sommaria lettura del verbale esprimono alcune considerazioni che saranno successivamente formalizzate. Si soffermano comunque sulla validità dell'accordo chiedendo che, fermo restando il termine triennale, lo stesso deve essere verificato annualmente eventualmente considerando i dati sull'inflazione. Chiedono inoltre che vengano resi noti trimestralmente i dati sugli obiettivi annuali da raggiungere e che nel dato afferente il piano della manutenzione non siano considerati i mezzi in full service.

L'Avv. Terranova ribadisce che tali osservazioni dovranno essere trasmesse per iscritto entro il 27/12/2011.

Del che è redatto il presente verbale letto, confermato e chiuso alle ore 18,00.

PRESENZE INCONTRO OO.SS. ATAM

21.12.2011

FILT-CGIL F. G. PASQUALE

FIT-CISL Odely Nelly

UILTRASPORTI Go Allen

UGL VADALA MARIO

FAISA CISAL Teuse Cordano

OR.S.A. SALOMONE MARIO

FAST CONFSAL Assente

FAISA Conf. A.I.L. Vito Orsetto

## Dott.ssa Simona Argento

---

**Da:** Dott.ssa Simona Argento [sargento@atam-rc.net]  
**Inviato:** lunedì 19 dicembre 2011 10.16  
**A:** 'laganap@alice.it'; 'acatalano@atam-rc.it'; 'acatalano@atam-rc.net';  
'uilitcalabria@tiscali.it'; 'pstelitano@atam-rc.net'; 'pstelitano@atam-rc.it'; 'tcatalano@atam-rc.net'; 'tcatalano@atam-rc.it'; 'msalomone@atam-rc.it'; 'msalomone@atam-rc.net';  
'vmartino@atam-rc.net'; 'vmartino@atam-rc.it'; 'saloi@atam-rc.net'; 'saloi@atam-rc.it'  
**Cc:** 'gsgarlato@atam-rc.net'; 'cterranova@atam-rc.net'  
**Oggetto:** convocazione incontro 21 12 2011  
**Allegati:** Dott ssa Simona Argento.vcf

Verifica:	Destinatario	Letti
	'laganap@alice.it'	
	'acatalano@atam-rc.it'	Letto: 19/12/2011 11.11
	'acatalano@atam-rc.net'	
	'uilitcalabria@tiscali.it'	Letto: 19/12/2011 11.23
	'pstelitano@atam-rc.net'	Letto: 20/12/2011 8.23
	'pstelitano@atam-rc.it'	Letto: 20/12/2011 8.23
	'tcatalano@atam-rc.net'	Letto: 19/12/2011 11.20
	'tcatalano@atam-rc.it'	Letto: 19/12/2011 11.21
	'msalomone@atam-rc.it'	
	'msalomone@atam-rc.net'	
	'vmartino@atam-rc.net'	Letto: 19/12/2011 11.05
	'vmartino@atam-rc.it'	
	'saloi@atam-rc.net'	
	'saloi@atam-rc.it'	
	'gsgarlato@atam-rc.net'	Letto: 19/12/2011 12.00
	'cterranova@atam-rc.net'	

Con la presente si comunica che per giorno 21.12.2011 alle ore 16.00 è previsto un incontro sindacale per i componenti il tavolo tecnico di lavoro su:

-premio di risultato.

Cordiali saluti



**Dott. ssa Simona Argento**

Atam SpA  
Assistente alla Direzione

0965 620121 /2 Ufficio  
0965 620120 Fax  
sargento@atam-rc.net  
Via Foro Boario snc  
89133 Reggio Calabria (RC)

**VERBALE INCONTRO ATAM/OO.SS.**  
**DEL 14/12/2011**

Il giorno **14** del mese di **dicembre** dell'anno **2011**, alle ore 16.00, si è riunito il tavolo di lavoro istituito nella riunione con le OO.SS. del 02/11/2011, per continuare a discutere del nuovo premio di risultato.

Sono presenti per le OO.SS. i rappresentanti sindacali nominati nella riunione citata:

- FILT CGIL, Laganà Pasquale;
- FIT CISL, Caridi Bruno;
- UILTRASPORTI, Carini Eugenio;
- UGL, Stelitano Pietro;
- FAISA CISAL, Catalano Teresa;
- OR.SA, Salomone Mario;
- FAISA CONFAL Vittoria Martino.

Sono presenti per l'azienda l'Avv. Caterina Terranova e il Dott. Giuseppe Sgarlato.

L'Avv. Terranova introduce i lavori comunicando che nella seduta odierna si tratterà del premio di risultato per gli uffici.

Le OO.SS. propongono un premio legato per il 30% alla redditività globale aziendale, il 35% legato alla produttività e alla qualità dei singoli settori ed il 35% legato ai risultati individuali. Il premio per gli impiegati e i quadri deve essere collegato al parametro medio mettendo un tetto per i parametri bassi. La redditività è legata al rapporto ricavi/costi; la produttività e la qualità invece sono parametri uguali per tutti, distribuiti fra i dipendenti e comprende anche i dati di sinistri, incassi, ricavi, ecc.

L'Avv. Terranova, pur mostrando alcuni dubbi su un piano uguale per tutti, propone una percentuale unica del 30% da dividere fra tutti i dipendenti se l'azienda nel suo globale ha raggiunto gli obiettivi prefissati.

Relativamente ai dati sulla presenza individuale tutti sono d'accordo comunque che, limitatamente agli uffici, la presenza non è sintomo di produttività.

Il carico di lavoro, che pur potrebbe rappresentare un metro oggettivo, tuttavia non è utilizzabile per tutti.

Il Dott. Sgarlato ribadisce che invece è importante mantenere il progetto di un premio mensile basato sui dati relativi alla presenza uguale per tutti e un premio annuale basato sugli obiettivi settoriali.

Un dato importante per gli uffici potrebbe essere quello relativo alle verifiche annuali sulla qualità.

Un altro dato che si pensa di poter prendere in considerazione è quello relativo ai consumi sulla cancelleria, in considerazione degli sforzi e degli investimenti che l'azienda ha fatto e sta continuando a fare nel settore dell'informatizzazione. Ovviamente non si può prendere solo il dato relativo alla spesa per la cancelleria ma questo dato deve essere incrociato con i dati sui consumi effettivi.

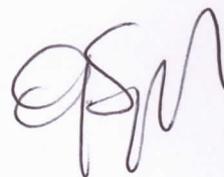
Parte delle OO.SS. insistono sull'inserimento dei carichi di lavoro, in quanto spesso il lavoro non è distribuito in modo uniforme all'interno degli uffici e ritengono che non sia giusto dividere eventuali premi con chi lavora poco.

Il Dott. Sgarlato propone quindi che vi siano dei progetti scritti proposti dalla Direzione con un premio da dividere fra i componenti il gruppo di lavoro.

Le OO.SS. chiedono che i componenti il gruppo possano essere anche di uffici diversi, e che è importante insistere su progetti afferenti lo snellimento della burocrazia e puntare sull'informatizzazione.

Chiedono inoltre che il premio di risultato, essendo soggetto a dinamiche variabili, vada analizzato con cadenza periodica.

Del che è redatto il presente verbale letto, confermato e chiuso alle ore 18,00.



PRESENZE INCONTRO OO.SS. ATAM

14.12.2011

- ✗ FILT-CGIL Stefano Pavesi
- ✗ FIT-CISL Paolo Pavesi
- ✗ ULTRASPORTI \_\_\_\_\_
- ✗ UGL STELITANO PIETRO
- ✗ FAISA CISAL TERESA CATALANO
- ✗ OR.S.A. SALOMONE MARIO
- ✗ FAST CONFESAL \_\_\_\_\_
- ✗ FAISA Conf. A.I.L. Vittorio Orlando

## Dott.ssa Simona Argento

---

**Da:** Dott.ssa Simona Argento [sargento@atam-rc.net]  
**Inviato:** lunedì 12 dicembre 2011 10.21  
**A:** 'laganap@alice.it'; 'acatalano@atam-rc.it'; 'acatalano@atam-rc.net';  
'uilitcalabria@tiscali.it'; 'pstelitano@atam-rc.net'; 'pstelitano@atam-rc.it'; 'tcatalano@atam-rc.net'; 'tcatalano@atam-rc.it'; 'msalomone@atam-rc.it'; 'msalomone@atam-rc.net';  
'vmartino@atam-rc.net'; 'vmartino@atam-rc.it'; 'saloi@atam-rc.net'; 'saloi@atam-rc.it'  
**Cc:** 'gsgarlato@atam-rc.net'; 'cterranova@atam-rc.net'  
**Oggetto:** convocazione incontro 14 12 2011  
**Allegati:** Dott ssa Simona Argento3.vcf

Verifica:	Destinatario	Letti
	'laganap@alice.it'	Letto: 12/12/2011 18.10
	'acatalano@atam-rc.it'	Letto: 12/12/2011 10.25 ✕
	'acatalano@atam-rc.net'	
	'uilitcalabria@tiscali.it'	Letto: 12/12/2011 11.39
	'pstelitano@atam-rc.net'	Letto: 12/12/2011 10.40
	'pstelitano@atam-rc.it'	
	'tcatalano@atam-rc.net'	Letto: 12/12/2011 10.41
	'tcatalano@atam-rc.it'	Letto: 12/12/2011 10.41
	'msalomone@atam-rc.it'	
	'msalomone@atam-rc.net'	
	'vmartino@atam-rc.net'	Letto: 12/12/2011 16.52
	'vmartino@atam-rc.it'	Letto: 12/12/2011 16.52
	'saloi@atam-rc.net'	
	'saloi@atam-rc.it'	
	'gsgarlato@atam-rc.net'	Letto: 12/12/2011 11.49
	'cterranova@atam-rc.net'	

Con la presente si comunica, come concordato nella precedente riunione, che per giorno 14.12.2011 alle ore 16 è previsto un incontro sindacale per i componenti il tavolo tecnico di lavoro su:

-premio di risultato.

Cordiali saluti

 <b>Dott. ssa Simona Argento</b> Atam SpA Assistente alla Direzione  0965 620121 /2 Ufficio 0965 620120 Fax sargento@atam-rc.net Via Foro Boario snc 89133 Reggio Calabria (RC)
--

**VERBALE INCONTRO ATAM/OO.SS.  
DEL 07/12/2011**

Il giorno **07** del mese di **dicembre** dell'anno **2011**, alle ore 16.00, si è riunito il tavolo di lavoro istituito nella riunione con le OO.SS. del 02/11/2011, per continuare a discutere del nuovo premio di risultato.

Sono presenti per le OO.SS. i rappresentanti sindacali nominati nella riunione citata:

- FILT CGIL, Laganà Pasquale;
- FIT CISL, Catalano Alberto;
- UILTRASPORTI, Carini Eugenio;
- UGL, Stelitano Pietro;
- FAISA CISAL, Catalano Teresa, Modafferi Santo;
- OR.SA, Salomone Mario;
- FAST CONFAL Vittoria Martino.

Sono presenti per l'azienda l'Avv. Caterina Terranova e il Dott. Giuseppe Sgarlato.

L'Avv. Terranova introduce i lavori comunicando che nella seduta odierna si tratterà del premio di risultato per i settori degli impianti, degli uffici e della sosta. Relativamente a quest'ultimo settore si è deciso di lasciare inalterato l'attuale accordo in quanto è stato introdotto da poco tempo ed effettivamente risulta valido. Le OO.SS. chiedono di riaprire il confronto sul premio di risultato per il settore del movimento, in particolare chiedono l'inserimento di un premio, da erogare a consuntivo di anno solare, per gli operatori d'esercizio assunti tramite la selezione pubblica che negli anni 2012 e 2013 non abbiano effettuato più di 5 giorni di malattia e 10 di infortunio. I fondi da destinare al pagamento di questo premio potrebbero derivare dal risparmio ottenuto dalle azioni di lotta all'evasione e di riduzione della sinistrosità. Gli importi vengono indicativamente fissati in € 500,00 per il primo anno, € 700,00 per il secondo anno e € 1.000,00 per il terzo anno, ma potrebbero essere rivisti. Si decide inoltre di approfondire le questioni di un premio per l'operatore d'esercizio che svolge le funzioni di "agente unico" (il riferimento è anche alla sperimentazione che si sta effettuando nella zona di Arghillà dove l'operatore d'esercizio effettua il controllo e la vendita dei titoli di viaggio) e un eventuale premio per il personale addetto ai turni interrotti.

Il Dott. Sgarlato apre la discussione sul premio di produzione relativo agli impianti prospettando l'introduzione, oltre ai criteri consueti di effettiva presenza e sanzioni disciplinari, di un criterio proposto dal Responsabile dell'UB, Ing. Russo, concernente un premio basato anche sul risparmio che si ottiene effettuando le lavorazioni per impianti/gestione rete fissa all'interno anziché tramite l'affidamento ad aziende esterne.

Sull'argomento tuttavia le OO.SS. hanno alcune perplessità derivanti dalla consistenza numerica degli addetti agli impianti e dal tipo di lavori che verrebbero presi in considerazione per il calcolo. Infatti, non essendo possibile effettuare determinati lavori straordinari con il personale interno ed essendo prassi consolidata effettuare i piccoli lavori di manutenzione ordinaria in economia, non si capisce quali soluzioni pratiche potrebbero portare l'azienda ad ottenere un risparmio.

Si propone quindi che l'Ing. Russo presenti un piano preliminare dei lavori da effettuare e che potrebbero essere affidati all'esterno, attestando che gli stessi possono invece essere effettuati dal personale aziendale. Si chiede inoltre che tra i criteri considerati, oltre al risparmio economico, sia preso in considerazione anche il rispetto dei tempi previsti per l'effettuazione dei lavori.

Viene ancora indicato dalle OO.SS. che i premi per i singoli settori devono scaturire da progetti presentati dai responsabili i quali saranno coinvolti oltre che nell'indicazione degli obiettivi anche per ottenere l'erogazione del premio.



Sgarlato G. P.

Relativamente al premio per tutti gli addetti ai lavori d'Ufficio gli ulteriori criteri da prendere in considerazione, oltre all'effettiva presenza e ai provvedimenti disciplinari, l'azienda propone un premio basato su:

- Idee e contributi legati al miglioramento del processo produttivo;
- Parametri legati alla qualità;
- Risparmi sulla cancelleria.

In riferimento alle idee e ai contributi innovativi dei lavoratori si considera necessaria la valutazione del superiore diretto. Tutte le proposte dovranno avere forma scritta ed essere indirizzate oltre che al superiore diretto, anche al Direttore Generale o all'Amministratore Unico.

Le OO.SS hanno tuttavia delle perplessità sul coinvolgimento dei superiori diretti ed in alternativa, propongono che vengano presi in considerazione i carichi di lavoro di ogni addetto.

I servizi ausiliari (centralino, guardiana, uscierato e protocollo) saranno coinvolti nel premio di risultato degli Amministrativi, analogamente per gli addetti al front office di Ponte Libertà.

In chiusura di riunione si riprende il discorso sull'opportunità o meno di unificare i premi presenza ed operosità; il Dott. Sgarlato considera il premio unico una garanzia relativamente all'ottenimento dello sgravio fiscale. Tuttavia le OO.SS. continuano ad avere riserve su quest'ultimo aspetto che quindi dovrà essere oggetto di nuova discussione.

La riunione si conclude alle ore 18.00

Del che è redatto il presente verbale che, letto, viene confermato e sottoscritto.

*Sgarlato* *M. P. P.*

*U. P.* *T. C.*

*R. M.*

*P. S.*

07/12/2011

CGIL Luigi Ruffini

FAISA CISAL MONDAPFERI-TERESA CATALANO

UGL STEFANO PIETRO

OR.SA SALOMONE MARIO

FAISA CONFIL Vittorio Martino

CISL Giuseppe Pella

UILTRASPORTI Giuseppe Comi

**VERBALE INCONTRO ATAM/OO.SS.  
DEL 05/12/2011**

Il giorno **05** del mese di **dicembre** dell'anno **2011**, alle ore 16.00, si è riunito il tavolo di lavoro istituito nella riunione con le OO.SS. del 02/11/2011, per continuare a discutere del nuovo premio di risultato.

Sono presenti per le OO.SS. i rappresentanti sindacali nominati nella riunione citata:

- FILT CGIL, Laganà Pasquale;
- FIT CISL, Catalano Alberto, Larizza Giuseppe;
- UILTRASPORTI, Carini Eugenio;
- UGL, Stelitano Pietro;
- FAISA CISAL, Catalano Teresa, Modafferi Santo;
- OR.SA, Salomone Mario;
- FAST CONFISAL Saverio Aloi.

Sono presenti per l'azienda l'Avv. Caterina Terranova e il Dott. Giuseppe Sgarlato.

L'Avv. Terranova introduce i lavori comunicando che c'è un'ulteriore integrazione rispetto alla proposta del premio di risultato per il settore Movimento presentato dall'azienda nella seduta precedente, che è scaturita da una riunione tenutasi tra i responsabili dei diversi settori aziendali. Infatti è stato proposto di comprendere tra i criteri che incidono sul premio anche il rapporto tra multe rimosse e multe elevate dal personale di controlleria ed il controllo effettuato dagli addetti all'esercizio sul servizio di linea affinché sia garantito un fluido e regolare svolgimento del servizio stesso.

Il Dott. Sgarlato passa alla trattazione del premio afferente il settore delle Officine. Esso sarà basato su un premio mensile e uno annuale. Il premio mensile sarà calcolato sulla presenza effettiva e sulle sanzioni disciplinari. Per il premio annuale saranno considerati i seguenti criteri:

- Mezzi disponibili per il servizio/mezzi necessari richiesti dal Movimento - un risultato maggiore o uguale a 1, sarà premiante; un risultato inferiore a 1 sarà penalizzante;
- Miglioramento dell'attuale indice di rotazione delle rimanenze di magazzino;
- Risparmio sull'acquisto dei ricambi;
- Risparmio sulla spesa relativa alle manutenzioni con l'utilizzo delle risorse interne;
- Idee e contributi per il miglioramento del processo lavorativo rispetto ai canoni previsti dalla Qualità.

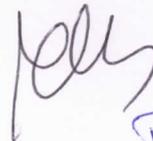
Le OO.SS. chiedono che il premio presenza e il premio operosità vengano scissi e che le sanzioni disciplinari vengano legate al premio operosità e non al premio presenza, aggiungono inoltre che, siccome tutti i turni degli operatori di esercizio hanno un orario lavorativo di 6h30'; quelli con un nastro lavorativo di 8h15', i cosiddetti turni interrotti, devono di per sé costituire un premio per gli Operatori d'esercizio che li effettuano.

Tuttavia su quest'ultimo argomento occorre analizzare numerosi aspetti e quindi si decide di approfondirlo in una prossima riunione.

Le OO.SS. richiedono infine che sia inserito tra il personale beneficiario del premi derivanti dai progetti anche i "Quadri" nella qualità di Responsabili dei vari settori di appartenenza.

La riunione si conclude alle ore 18.00

Del che è redatto il presente verbale che, letto, viene confermato e sottoscritto.



Terranova



Laganà Pasquale

PRESENZE INCONTRO OO.SS. ATAM

5.12.2011

FILT-CGIL

*Fagiani Rosa*

FIT-CISL

*Carlo Alberto Alberti - Gherardo*

UILTRASPORTI

*Yno Perrin*

UGL

*STELIANOPICINO*

FAISA CISAL

*TERESA CATALANO - DOMINICANI SANTO*

OR.S.A.

*Stefano - Mario*

FAST CONFSAL

*Joe*

FAISA Conf. A.I.L.

*Assente*

*Azienda*

*Tenende e Spalato -*

**VERBALE INCONTRO ATAM/OO.SS.  
DEL 21/11/2011**

Il giorno **21** del mese di **novembre** dell'anno **2011**, alle ore 16.00, si è riunito il tavolo di lavoro istituito nella riunione con le OO.SS. del 02/11/2011, per discutere del nuovo premio di risultato.

Sono presenti per le OO.SS. i rappresentanti sindacali nominati nella riunione citata:

- FILT CGIL, Laganà Pasquale, Foti Pasquale;
- FIT CISL, Caridi Bruno, Catalano Alberto, Larizza Giuseppe;
- UILTRASPORTI, Carini Eugenio
- UGL, Stelitano Pietro, Vadalà Mario;
- FAISA CISAL, Catalano Teresa
- OR.SA, Salomone Mario
- FAISA Conf.A.I.L., Martino Vittoria.

Sono presenti per l'azienda l'Avv. Caterina Terranova e il Dott. Giuseppe Sgarlato.

L'Avv. Terranova in apertura della riunione espone sinteticamente la proposta aziendale per la redazione del premio di risultato. Per ogni settore saranno individuati uno o più obiettivi da raggiungere per il conseguimento del premio di risultato da parte del personale interessato. Il premio raggrupperà in un'unica voce le indennità attualmente godute dal personale e continuerà ad essere erogato su base mensile e su base annuale. Passa la parola al Dott. Sgarlato che illustra la proposta relativa al settore "Movimento". Fermo restando i criteri utilizzati per l'erogazione degli A.I.A. non più vigenti, i cui importi rimangono confermati, vengono introdotti i nuovi criteri relativi ai provvedimenti disciplinari, le relazioni con la clientela e la sinistrosità. Il primo indice inciderà sul premio mensile, mentre le relazioni con la clientela e la sinistrosità andranno ad incidere sul premio annuale.

Interviene Stelitano sostenendo che è d'accordo che i premi siano legati all'individuo e non al gruppo, però relativamente alla sinistrosità e ai reclami sottolinea il rischio che gli operatori paghino segnalazioni causate da "antipatie personali" e non da effettive mancanze comportamentali. Propone inoltre un'assemblea e un referendum per coinvolgere i lavoratori in quanto l'argomento è troppo delicato.

Catalano Teresa chiede come verranno considerati i reclami, in quanto essi, una volta accertata la veridicità dei fatti contestati, comportano l'apertura dei provvedimenti disciplinari, quindi, se entrambi i fattori vengono presi in considerazione, gli operatori potrebbero essere "puniti" due volte per la stessa mancanza.

Si decide pertanto di diversificare i provvedimenti disciplinari, considerando quelli che non scaturiscono da reclami; tuttavia, essendo la questione delicata, si decide di rivedere il peso dei reclami stessi, che comunque non dovrebbe essere molto alto.

Laganà sostiene che gli attuali premi non sono mai stati rivalutati in base al costo della vita, che quindi il nuovo premio deve essere superiore a quello attualmente goduto; inoltre deve essere stabilito un termine per la sua validità, propone l'introduzione di una tantum e chiede che il nuovo premio venga considerato ai fini pensionistici.

L'Avv. Terranova precisa che i premi non possono comunque avere una validità superiore ai tre anni, e il Dott. Sgarlato chiarisce che anche i premi valgono ai fini pensionistici.

Continua Laganà sostenendo che, relativamente all'inserimento tra i criteri dei provvedimenti disciplinari, devono venire tolti dagli indici attualmente considerati i due giorni di sospensione,

*Laganà Pasquale*  


inoltre non è d'accordo che si perda il premio presenza nel caso di provvedimenti disciplinari rientranti nell'articolo 41 del R.D. 148/31, ma bisognerebbe operare sul premio operosità. Chiede inoltre che si riveda il metodo di calcolo del premio di sinistrosità.

Il Dott. Sgarlato ribatte che non esiste più la distinzione tra premio presenza e premio operosità e ribadisce che tali premi confluiscono tutti in un unico premio di risultato.

Si decide quindi di parametrare il peso dei provvedimenti disciplinari alla punizione comminata.

L'Avv. Terranova precisa che nell'ipotesi di premio elaborata dall'azienda dal terzo incidente in poi andrà colpita l'indennità sia nella parte relativa al premio di sinistrosità che nella parte relativa al premio di risultato.

Larizza è d'accordo sul premio unico di risultato ma anche lui chiede che la sinistrosità non influenzi troppo il premio di risultato.

Stelitano chiede che l'infortunio non faccia perdere il premio di risultato, ma non si trova un accordo in merito e si decide di mantenere le stesse modalità di erogazione.

Sulla questione Larizza chiede che venga differenziata la causa dell'infortunio, ad esempio potrebbe non perdersi il premio nel caso di infortunio derivante da aggressione, chiede inoltre che venga presentato un prospetto riassuntivo dei criteri.

Catalano Alberto chiede che il premio di risultato sia maggiore rispetto a quello attuale.

Laganà sostiene che il premio debba essere comunque legato ad un progetto di miglioramento aziendale che faccia dividere i risultati conseguiti fra i dipendenti.

L'Avv. Terranova dichiara che i progetti previsti dall'azienda e già presentati alle OO.SS. sono tanti, alcuni non rientranti nella discussione sul premio di risultato e che comunque l'azienda ha scelto di non legare il premio al Bilancio aziendale, condizione favorevole per il personale. Precisa altresì che il personale verrà trattato in modo diverso in funzione delle mansioni che svolge anche a parità di qualifica, e che gli scuolabus rientrano nel personale del movimento.

Salomone vorrebbe che fosse istituito un premio annuale riservato a chi è sempre stato presente nell'anno precedente e nell'anno corrente e chiede che non si perda il premio nel caso del primo infortunio nel triennio.

Carini sostiene che quello proposto non è un premio veramente nuovo perché i criteri presi in considerazione non sono attuali. Comunque non è d'accordo sulla proposta del referendum.

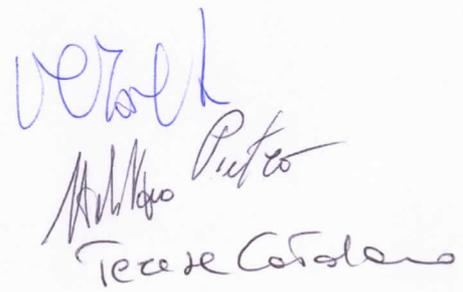
La riunione si conclude alle ore 18.00

Del che è redatto il presente verbale che, letto, viene confermato e sottoscritto.

  
Luigi Speranza





  
Terranova

PRESENZE INCONTRO OO.SS. 21.11.2011

FILT-CGIL Stagioni Giuseppe Felici Ross

FIT-CISL Oliveri Mery

UILTRASPORTI CARINI EUGENIO

UGL STELITANO PIETRO

FAISA CISAL TERESA CATALANO

OR.S.A. SALOMONE MARIO

FAST CONFSAL \_\_\_\_\_

FAISA Conf. A.I.L. Vittorio Bertino

Reggio Calabria, 16 novembre 2011

A.U. Prot. n° 952

Spett.li OO.SS.

c.a. Componenti il tavolo di lavoro:

Sig. Pasquale Laganà, FILT-CGIL  
Sig. Alberto Catalano, FIT-CISL  
Sig. Eugenio Carini, UILTRASPORTI  
Dott. Pietro Stelitano, UGL  
Dott.ssa Teresa Catalano, FAISA CISAL  
Sig. Mario Salomone, O.R.S.A.  
Dott.ssa Vittoria Martino, FAISA Conf. A.I.L.  
Sig. Saverio Aloï, FAST CONFISAL

Loro Sedi

GS/~~Oggetto~~: convocazione incontro.

In base a quanto convenuto a conclusione dell'incontro svoltosi il 2 novembre scorso nella sede aziendale, viene convocata una riunione per lunedì 21 novembre ore 16.00 con il seguente o.d.g.:

- premio di risultato.

Distinti saluti

L'Amministratore Unico  
ing. Vincenzo Filardo

*Tenende  
Spereato*