



PREMIO DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Reggio Calabria, Aprile 2024

Scarf.
Quarta
Stefano
Daniela
AR
Luca



Indice

| | |
|--|----|
| Articolo 1 – criteri generali..... | 5 |
| Articolo 2 – articolazione del premio..... | 5 |
| Articolo 3 – premio mensile – obiettivi individuali..... | 6 |
| a) <i>Operatori d’esercizio – TPL</i> | 7 |
| b) <i>Operatori d’esercizio – Scuolabus</i> | 7 |
| c) <i>Addetti all’esercizio e coordinatori esterni</i> | 8 |
| d) <i>Addetti all’esercizio – Sala Operativa</i> | 8 |
| e) <i>Verificatori utenza</i> | 8 |
| f) <i>Addetti alla vendita a bordo</i> | 9 |
| g) <i>Accompagnatori scuolabus</i> | 9 |
| h) <i>Addetti al servizio di carro traino/revisioni</i> | 9 |
| i) <i>Addetti al servizio di pulizia</i> | 9 |
| j) <i>Tecnici OBL, display luminosi e impianti satellitari, Adas</i> | 10 |
| k) <i>Addetto gestione deposito, pulizie mezzi, uffici e deposito, approntamento mezzi</i> | 10 |
| l) <i>Addetto Magazzino e approvvigionamenti</i> | 10 |
| m) <i>Addetti all’esattoria</i> | 11 |
| n) <i>Addetti Front - Office</i> | 11 |
| o) <i>Addetti guardiania</i> | 11 |
| p) <i>Addetti Movimentazione serali bus in deposito</i> | 12 |
| q) <i>Addetti al reparto carrozzeria</i> | 12 |
| r) <i>Coordinatore Mobilità</i> | 12 |
| s) <i>Addetti al servizio di sosta</i> | 12 |
| t) <i>Addetti agli impianti</i> | 13 |
| u) <i>Capo Unità Tecnica</i> | 13 |
| v) <i>Operatore Certificatore</i> | 14 |
| w) <i>Addetto Car sharing</i> | 14 |
| x) <i>Impiegati</i> | 14 |
| y) <i>Quadri</i> | 15 |
| Articolo 4 – Premio annuale – criteri generali..... | 15 |
| 4.1 Premio annuale legato alla presenza..... | 15 |
| 4.2 Premio annuale legato all’operosità..... | 16 |
| Articolo 5 – welfare e investimenti..... | 16 |
| Articolo 6 – ulteriori indennità..... | 16 |
| Articolo 7 – lavoro straordinario..... | 17 |

Articolo 8 - reperibilità 18
Articolo 9 - Vestiario..... 18
Articolo 10 – Buoni pasto 18
Articolo 11 – festivi e semifestivi..... 18
Articolo 12 – donazione sangue 18
Articolo 13 – assistenza legale 18
Articolo 14 – risarcimento danni da incidenti 19
Articolo 15 – diaria per viaggi GT 19
Articolo 16 – disposizioni finali..... 19

AAO AP David
Stefano Zecchi
David Zecchi

PREMESSA

Il presente accordo, in applicazione dell'art. 2 del CCNL autoferrotranvieri 28 novembre 2015 e del CCNL Commercio terziario avrà decorrenza dal primo luglio 2024 e si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno se non disdetto 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 dalle 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 dall'aumento dell'efficienza ed efficacia di area, al rendimento individuale e all'incentivazione della vendita diretta;
- c) dalle riduzioni di costo derivante dalla riduzione delle inefficienze, inclusa la sinistrosità aziendale.

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

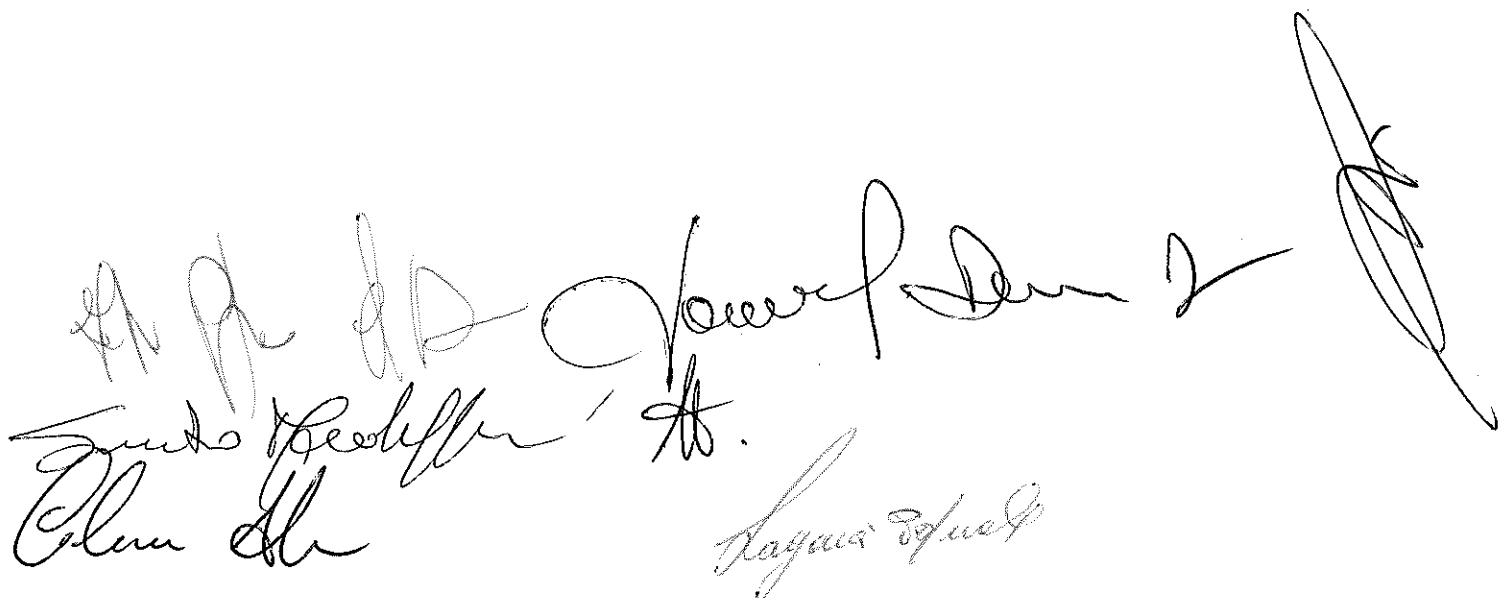
1. Azienda;
2. Settori;
3. Individui.

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 medio per il triennio 2020-2022, al lordo degli oneri previdenziali.

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.



The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names, and one large, stylized signature on the far right.

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:

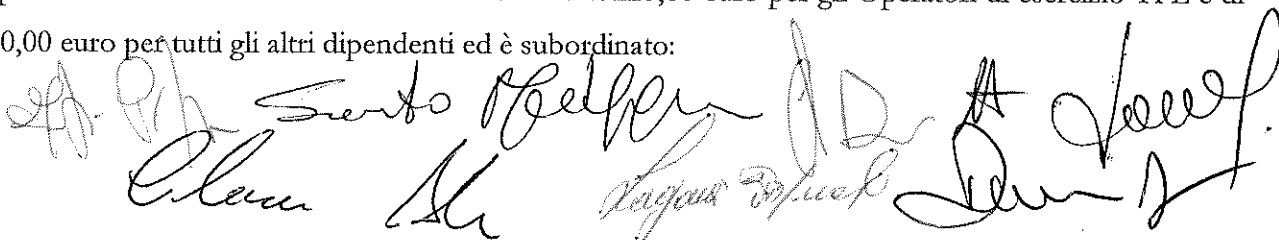
- Operatori d'esercizio – TPL;
- Operatori d'esercizio – Scuolabus;
- Addetti all'esercizio e coordinatori esterni;
- Addetti all'esercizio interni;
- Verificatori utenza;
- Addetti alla vendita a bordo;
- Accompagnatori Scuolabus;
- Addetti al servizio di carro traino/revisioni;
- Addetti al servizio pulizia;
- Tecnici OBL, impianti satellitari, AVM e manutenzione parcometri;
- Addetto 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;
- Capo Unità tecnica;
- Operatore certificatore;
- Addetto car sharing;
- Impiegati;
- Quadri.

Ai nuovi assunti il premio verrà erogato dopo tre anni dalla data di immissione in servizio.

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 225,00 euro per gli Operatori di esercizio TPL e di 220,00 euro per tutti gli altri 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, in misura proporzionale, 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.

Per gli operatori idonei al profilo con limitazioni lavorative indicate dal medico competente l'entità del premio di risultato complessivo sarà ridotta del 20%.

Articolo 3 – premio mensile – obiettivi individuali

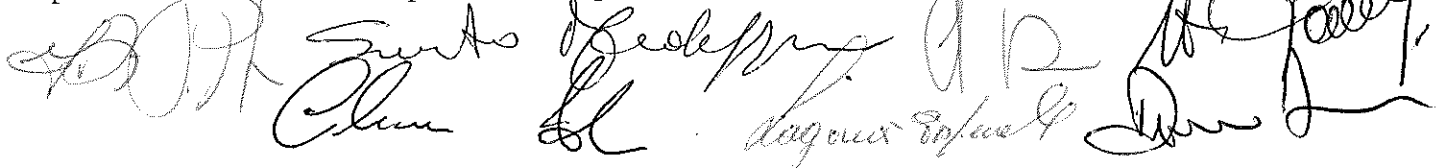
Il premio mensile sarà erogato per intero in caso di presenza regolare e di raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati.

In via generale, la quota del premio legata alla presenza viene corrisposta quando il lavoratore nel mese di riferimento non ha nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, 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 12 giorni nel mese di riferimento, 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 12 giornate di assenza viene effettuato a ciclo continuo senza tenere conto della scadenza annuale.

Gli obiettivi individuali legati alla produttività ed alla presenza maturano solo se viene assicurata la presenza effettiva in azienda per almeno 12 giorni nel mese di riferimento.



Per gli operatori di esercizio, è obbligatorio dotarsi di titoli di viaggio da vendere a bordo a prezzo maggiorato. Agli operatori che non abbiano ritirato la dotazione o trovati sprovvisti di titoli di viaggio, non sarà erogato il premio legato alla produttività per il mese di riferimento.

Per i parcheggiatori, è obbligatorio dotarsi di titoli di sosta da vendere agli utenti. Ai parcheggiatori che non abbiano ritirato nel mese di riferimento la dotazione non sarà erogato il premio legato alla produttività per il mese di riferimento.

a) Operatori d'esercizio – TPL

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza per il 65% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** produzione di almeno 80 ore di guida da turno nel mese di riferimento (incidenza per il 20% del complessivo); al personale di riserva saranno conteggiate come ore di guida anche attività di lavaggio esterno certificate tramite apposita modulistica;
- **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 15% del complessivo). Tale obiettivo viene assegnato solo se nel mese di riferimento vi è una presenza effettiva di almeno 100 ore di guida su turni in linea di guida effettiva. Il premio non viene erogato solo quando viene accertata la responsabilità dell'operatore di esercizio con la conclusione dell'iter procedurale del sinistro.

Viene inoltre riconosciuto l'importo di € 0,50 per ogni singolo biglietto venduto a bordo a prezzo maggiorato durante il turno. Il numero di biglietti venduti sarà utilizzato in sede di determinazione del premio annuale.

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 | Obiettivo 3 | Premio vendita titoli a bordo |
|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------------------------|
| | 65% | 20% | 15% | |
| € 225,00 | € 146,25 | € 45,00 | € 33,75 | 0,50 cadauno |

b) Operatori d'esercizio – Scuolabus

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza per l'80% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** Vendita di almeno una dotazione da 20 biglietti (incidenza per il 20% del complessivo), ridotta in proporzione sia al un numero visite guidate mensili, obbligatorie al fine di maturare il premio, sia alle giornate in cui sono assegnati al lavaggio esterno.

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

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
|----------------------|--------------------|--------------------|

[Handwritten signatures and initials are present below the table header, including names like "Santopelle", "Clemente", "Giacca", and "Dan"]

| | | |
|----------|----------|---------|
| | 80% | 20% |
| € 220,00 | € 176,00 | € 44,00 |

c) Addetti all'esercizio e coordinatori esterni

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza per l' 80% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** Effettuazione di almeno 10 segnalazioni mensili di irregolarità sull'esercizio e sulla rete (fermate, terminal, manto stradale, ecc.) e raggiungimento degli obiettivi legati alla produttività da parte del 70% del personale di controllo.

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 80% | 20% |
| € 220,00 | € 176,00 | € 44,00 |

d) Addetti all'esercizio – Sala Operativa

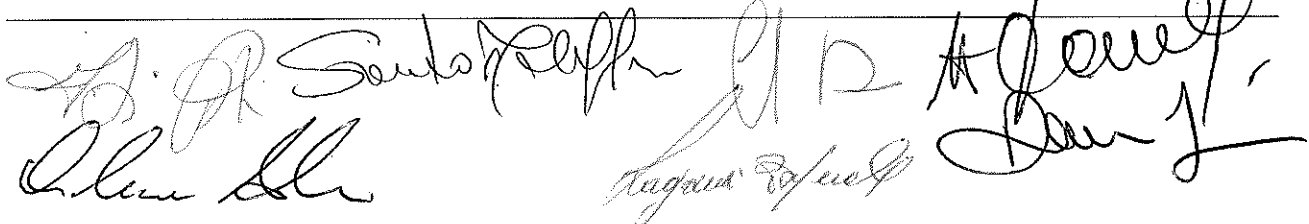
- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 80% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** Corretto controllo della regolarità dell'esercizio, anche tramite dispositivi satellitari, dell'attivazione della procedura sinistri, della corretta assegnazione degli autobus e della gestione del personale in relazione ai turni di servizio (incidenza 20% del complessivo);

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 80% | 20% |
| € 220,00 | € 176,00 | € 44,00 |

e) Verificatori utenza

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** verrà assegnato se, nel mese di riferimento, l'addetto raggiunge almeno il 70% del valore mediano calcolato sul numero complessivo di verbali compilati correttamente ed effettuati da tutti gli addetti (incidenza per il 50% del complessivo). In ogni caso il premio non verrà assegnato se non si raggiunge un numero minimo di 80 verbali.

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 50% | 50% |
| € 210,00 | € 110,00 | € 110,00 |



Un maggior numero di verbali elevati concorrerà all'aumento del premio annuale individuale.

L'azienda corrisponderà per ciascun verbale, cui faccia seguito il pagamento immediato, un premio pari a 2 euro.

f) Addetti alla vendita a bordo

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

➤ **Obiettivo 2:** Vendita di almeno 250 biglietti a prezzo maggiorato (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% |
| € 220,00 | € 110,00 | € 110,00 |

g) Accompagnatori scuolabus

➤ **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata. Dovrà essere effettuata la vendita di almeno 30 biglietti a prezzo maggiorato 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 | Obiettivo 1 |
|----------------------|--------------------|
| | 100% |
| € 220,00 | € 220,00 |

h) Addetti al servizio di carro traino/revisioni

➤ **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata. Dovrà essere effettuato un lavaggio esterno per almeno 8 bus al giorno, certificato con apposita modulistica, e non ci dovrà essere 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 |
|----------------------|--------------------|
| | 100% |
| € 220,00 | € 220,00 |

i) Addetti al servizio di pulizia

The bottom of the page contains several handwritten signatures and notes. On the left, there are signatures that appear to be 'P. Luca' and 'S. Sesto'. In the center and right, there are larger, more complex signatures, including one that looks like 'D. Sesto' and another that is very stylized. There are also some illegible handwritten notes and a large, vertical scribble on the far right edge of the page.

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata. Dovrà essere effettuata la pulizia ordinaria del piazzale e di almeno 8 bus al giorno, appositamente certificato con apposita modulistica. Rispetto delle procedure del servizio di pulizia ed assenza di segnalazioni da parte dell'utenza, dei conducenti o dai responsabili.

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 |
|----------------------|--------------------|
| | 100% |
| € 220,00 | € 220,00 |

j) Tecnici OBL, display luminosi e impianti satellitari, Adas

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 70% 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, sistemi ADAS e display luminosi su tutti gli autobus (incidenza 30% del complessivo).

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 70% | 30% |
| € 220,00 | € 154,00 | € 66,00 |

k) Addetto gestione deposito, pulizie mezzi, uffici e deposito, approntamento mezzi

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 70% 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 30% del complessivo).

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 70% | 30% |
| € 220,00 | € 154,00 | € 66,00 |

l) Addetto Magazzino e approvvigionamenti

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 70% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** regolarità nella fornitura dei ricambi. Assenza di fermi macchina per mancanza di ricambi non ordinati ai fornitori (incidenza 30% del complessivo).

| <i>TOTALE PREMIO</i> | <i>Obiettivo 1</i> | <i>Obiettivo 2</i> |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 70% | 30% |
| € 220,00 | € 154,00 | € 66,00 |

m) Addetti all'esattoria

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 70% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** regolarità nella fornitura dei titoli di viaggio. Assenza di segnalazioni per mancanza di titoli di viaggio (incidenza 30% del complessivo).

| <i>TOTALE PREMIO</i> | <i>Obiettivo 1</i> | <i>Obiettivo 2</i> |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 70% | 30% |
| € 220,00 | € 154,00 | € 66,00 |

n) Addetti Front - Office

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 70% 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 30% del complessivo).

| <i>TOTALE PREMIO</i> | <i>Obiettivo 1</i> | <i>Obiettivo 2</i> |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 70% | 30% |
| € 220,00 | € 154,00 | € 66,00 |

o) Addetti guardiana

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 100% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** Il premio sarà corrisposto se nel mese di riferimento vengono effettuati turni notturni per almeno una turnazione settimanale al mese.

| <i>TOTALE PREMIO</i> | <i>Obiettivo 1</i> | <i>Obiettivo 2</i> |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 50% | 50% |
| € 220,00 | € 110,00 | € 110,00 |

p) Addetti Movimentazione serali bus in deposito

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata. Dovrà essere effettuato il corretto parcheggiamento dei bus in deposito secondo gli orari di uscita dei turni antimeridiani e la corretta movimentazione dei veicoli nell'impianto di rifornimento. Non dovranno esserci segnalazioni da parte dei responsabili aziendali.

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 |
|----------------------|--------------------|
| | 100% |
| € 220,00 | € 220,00 |

q) Addetti al reparto carrozzeria

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 70% 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 30% del complessivo).

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 70% | 30% |
| € 220,00 | € 154,00 | € 66,00 |

r) Coordinatore Mobilità

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza per il 60% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** Effettuazione di almeno 15 verifiche mensili sul servizio (monitoraggio ausiliari, funzionamento app e parcometri) e sullo stato della segnaletica orizzontale e verticale raggiungimento degli obiettivi legati alla produttività da parte del 80% del personale di controllo.

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 60% | 40% |
| € 220,00 | € 132,00 | € 88,00 |

s) Addetti al servizio di sosta

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 30% del complessivo);
 - **Obiettivo 2:** verrà assegnato se, nel mese di riferimento, l'addetto eguaglia, supera o inferiore del 20% del valore max tra media e mediana calcolato sul numero complessivo di verbali elevati effettuati da tutti gli addetti (incidenza per il 35% del complessivo). In ogni caso il premio non verrà assegnato se ciascun addetto non raggiunge un numero minimo di 80 verbali (tenendo conto di almeno 24 gg di presenza per addetto). Il numero minimo di verbali totali viene proporzionato al numero effettivo di giornate di lavoro effettuate tenendo in debito conto anche del corretto funzionamento dei dispositivi digitali indispensabili per elevare le sanzioni;
 - **Obiettivo 3:** verrà assegnato se, nel mese di riferimento, l'addetto eguaglia o supera il valore max tra media e mediana sul numero complessivo di titoli venduti da tutti gli addetti (incidenza per il 35% del complessivo). In ogni caso il premio non verrà assegnato se non si raggiunge un numero minimo di 200 euro di titoli venduti (tenendo con di almeno 24 gg di presenza per addetto).
- Eventuali modifiche al contratto di servizio, porteranno a rivedere gli obiettivi indicati.

| <i>TOTALE PREMIO</i> | <i>Obiettivo 1</i> | <i>Obiettivo 2</i> | <i>Obiettivo 3</i> |
|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 30% | 35% | 35% |
| € 220,00 | € 66,00 | € 77,00 | € 77,00 |

t) Addetti agli impianti

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 50% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** Manutenzione ordinaria di almeno 100 stalli blu al mese e di 20 fermate TPL (incidenza 25% del complessivo).
- **Obiettivo 3:** Effettuazione di almeno n. 3 interventi di manutenzione impiantistica ordinaria e straordinaria (incidenza 25% del complessivo)

| <i>TOTALE PREMIO</i> | <i>Obiettivo 1</i> | <i>Obiettivo 2</i> | <i>Obiettivo 3</i> |
|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | 50% | 25% | 25% |
| € 220,00 | € 110,00 | € 55,00 | € 55,00 |

u) Capo Unità Tecnica

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

- **Obiettivo 2:** l'obiettivo si ritiene raggiunto se, nel mese di riferimento, non vi è una percentuale di autobus guasti superiore al 20% della flotta aziendale (incidenza 40% del complessivo).

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 60% | 40% |
| € 220,00 | € 132,00 | € 88,00 |

v) Operatore Certificatore

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza per il 60% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** l'obiettivo si ritiene raggiunto se vengono effettuate e certificate su apposita modulistica le ispezioni di verifica (carrozzeria, parti meccaniche, ecc.) su almeno 10 autobus al giorno.

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 70% | 30% |
| € 220,00 | € 154,00 | € 66,00 |

w) Addetto Car sharing

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza per l'80% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** l'obiettivo si ritiene raggiunto se, nel mese di riferimento, non vi è una percentuale di vetture guaste superiore al 5% della flotta aziendale (incidenza 40% del complessivo).

| TOTALE PREMIO | Obiettivo 1 | Obiettivo 2 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 80% | 20% |
| € 220,00 | € 176,00 | € 44,00 |

x) 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, e del Piano Industriale, vengono stabiliti i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1:** Nessuna assenza: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 70% del complessivo);
- **Obiettivo 2:** Verifica e monitoraggio dei KPI come da indicazione nel piano di risanamento e raggiungimento degli eventuali obiettivi mensili indicati dai responsabili. (incidenza 30%).

| <i>TOTALE PREMIO</i> | <i>Obiettivo 1</i> | <i>Obiettivo 2</i> |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 70% | 30% |
| € 220,00 | € 154,00 | € 66,00 |

y) 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: ingiustificata, sospensione, malattia, infortunio, congedo parentale o straordinario e aspettativa privata (incidenza 60% del complessivo);
- Attuazione, per la parte di competenza, del piano di risanamento e del Piano Industriale. Verifica e monitoraggio dei KPI come da indicazione nel piano di risanamento (incidenza 40% del complessivo).

| <i>TOTALE PREMIO</i> | <i>Obiettivo 1</i> | <i>Obiettivo 2</i> |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| | 70% | 30% |
| € 220,00 | € 154,00 | € 66,00 |

Articolo 4 – Premio annuale – criteri generali

Il premio di risultato annuale 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):** assegnato al personale di linea (Operatori di esercizio e verificatori titoli di viaggio) e di sosta (addetti alla sosta) secondo le modalità riportate di seguito

4.1 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 20 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 abbiano superato un totale di 20 giorni di assenza nell'anno solare.

Ai lavoratori che non hanno nessuna assenza nell'anno solare per malattia, infortunio, congedo parentale, straordinario, aspettativa privata, assenza arbitraria, e sospensione sarà corrisposta una gratifica aggiuntiva di 30,00.

4.2 Premio annuale legato all'operosità

L'erogazione del premio annuale legato all'operosità verrà distribuito, per il personale di linea (Operatori di esercizio e verificatori titoli di viaggio) e di sosta (addetti alla sosta) 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 deriva dall'importo dei premi mensili complessivi non erogati nell'anno solare di riferimento per il mancato raggiungimento degli obiettivi individuali nei diversi settori e dall'aumento dei ricavi dai titoli di sosta, di viaggio e noleggio.

In ogni caso il premio massimo annuale per singolo operatore non potrà eccedere la somma di 300,00 euro.

Tale punto può essere rinegoziato sulla base della redditività aziendale e sarà erogato 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.

Articolo 5 – welfare e investimenti

Il miglioramento del welfare del personale dipendente sarà perseguito attraverso la partecipazione del fondo TPL salute, come previsto dal vigente CCNL e da altre azioni a supporto dei familiari dei dipendenti (borse di studio, agevolazioni tariffarie, etc.), compatibilmente con la normativa fiscale vigente.

Articolo 6 – 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

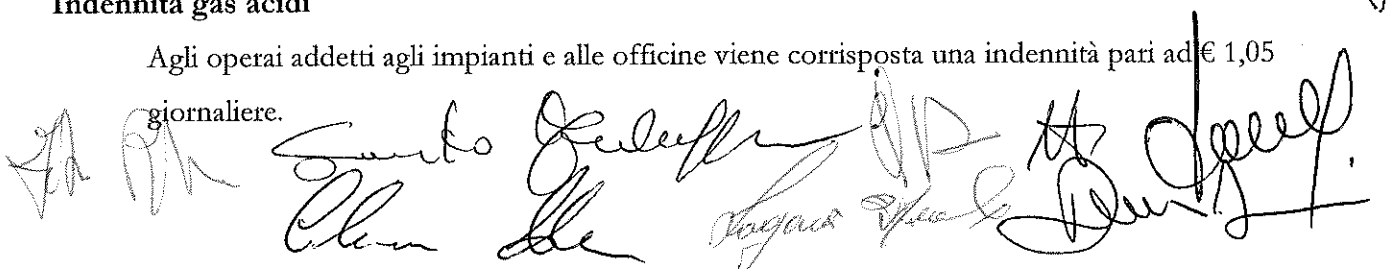
A tutto il personale viene corrisposta una indennità di presenza pari a € 0,53 giornaliera.

Indennità di percorrenza

Al personale viaggiante viene concessa per ogni giornata lavorativa una indennità di percorrenza pari a 0,1 euro.

Indennità gas acidi

Agli operai addetti agli impianti e alle officine viene corrisposta una indennità pari ad € 1,05 giornaliera.



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 € 2,15 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 € 1,6 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 € 0,53 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 € 1,07.

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).

Rimborso utilizzo dispositivi telefonia mobile

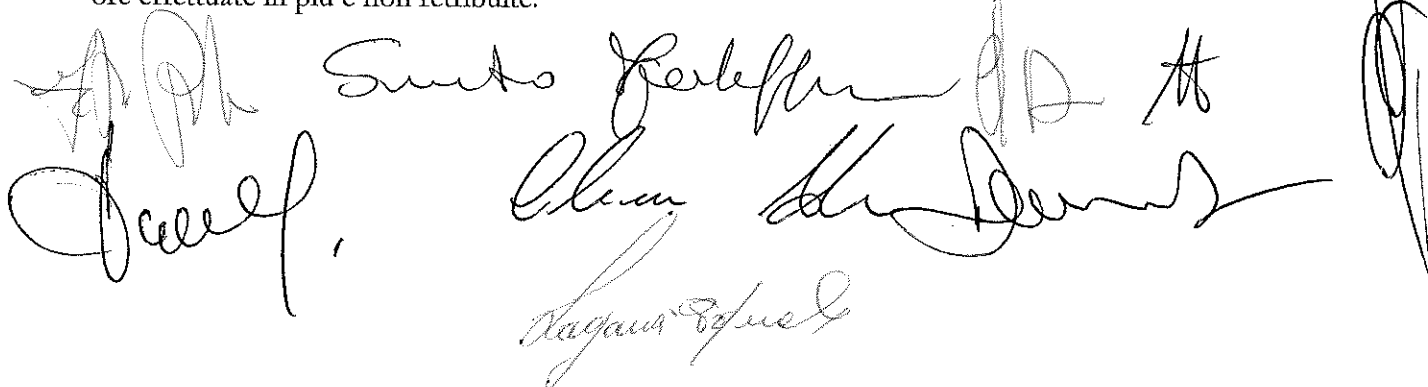
Al personale dell'esercizio, per l'utilizzo del proprio smartphone per comunicazioni aziendali viene corrisposto un rimborso mensile di 2,00 euro.

Articolo 7 – 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 retribuite, 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 8 - 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;
- Meccanici per manutenzione autobus.

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

Viene inoltre riconosciuto l'importo di € 10,00/ora 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 9 - Vestiario

Resta valido l'accordo sottoscritto dall'azienda con le OO.SS. in data 27/08/2020 afferente all'assegnazione del vestiario uniforme.

Articolo 10 – 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.

Articolo 11 – 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.

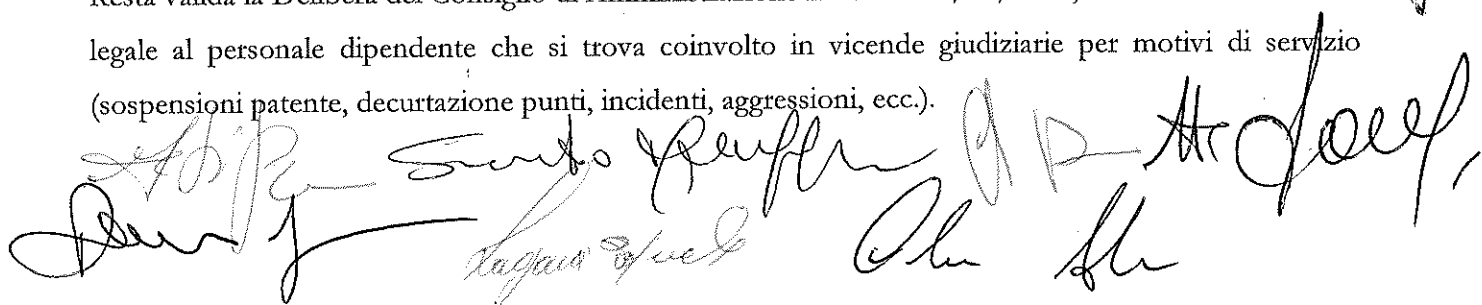
Sono considerate semifestività tutte le solennità civili previste dal calendario. Nella semifestività il personale d'ufficio osserverà mezza giornata di lavoro, mentre il rimanente personale, nel caso non possa usufruire della riduzione di orario, si vedrà riconosciuto 2h30 di lavoro straordinario. In occasione delle solennità del Natale, Capodanno e Pasqua rimangono confermate le consuetudini vigenti.

Articolo 12 – 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 13 – assistenza legale

Resta valida la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 09/02/2001, afferente all'assistenza legale al personale dipendente che si trova coinvolto in vicende giudiziarie per motivi di servizio (sospensioni patente, decurtazione punti, incidenti, aggressioni, ecc.).



Articolo 14 – risarcimento danni da incidenti

Viene istituita, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, una commissione paritetica azienda-sindacati firmatari di CCNL, al fine di regolamentare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 34 del vigente CCNL autoferrotranvieri del 2015 le modalità operative per eventuale responsabilità e valutazione dei danni e di eventuali risarcimenti.

Articolo 15 – diaria per viaggi GT

Agli Operatori di esercizio che effettuano servizi di Gran Turismo viene corrisposta una diaria giornaliera di 30 euro per viaggi con impegno temporale superiore alle 6,30 ore se effettuati fuori dal territorio metropolitano.

Per servizi all'interno dell'area metropolitana per viaggi con impegno temporale superiore alle 6,30 verrà riconosciuto lo straordinario per le ore di servizio effettuate oltre le 6,30 ore.

Qualora nel contratto tra azienda e cliente non sia previsto il vitto per il personale conducente, vengono corrisposti n. 4 buoni pasto dal valore unitario di 5 euro per viaggi che prevedono la sosta per il pranzo o la cena.

Articolo 16 – disposizioni finali

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

19/07/2018

Stefano Breda *DD* *Antonio Jacef*
Alfonso *De* *Agostino* *De*





[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]