



Ipotesi di accordo aziendale

- Oggetto:**
- A) Provvedimenti organizzativi per l'incremento della produttività aziendale
 - B) Trattamento normativo e retributivo degli "Addetti all'esercizio"
 - C) Trattamento normativo e retributivo della categoria "quadri"
 - D) Agevolazioni tariffarie ai familiari
 - E) Definizione e modalità di erogazione del "premio di risultato"

Il giorno 19 giugno 2014, presso la sede aziendale di via M. Gleno n. 13 in Bergamo,

TRA

ATB Mobilità S.p.A. e ATB Servizi S.p.A.

E

Segreterie Territoriali FILT-CGIL, FIT-CISL, Fast Ferrovie e Faisa Cisal, assistite dalla R.S.U.;

PREMESSO:

- che l'art. 6 dell'Accordo nazionale 25 luglio 1997 demanda alla contrattazione di secondo livello e nell'ambito della politica salariale aziendale, il compito di individuare nel "premio di risultato" lo strumento per realizzare programmi per l'incremento della produttività, della qualità e della competitività dell'azienda e per misurarne, in relazione alle condizioni dell'impresa ed alle sue prospettive organizzative e di sviluppo, i risultati conseguiti in termini di redditività per l'impresa e di incrementi salariali per i lavoratori;
- che le parti, in relazione anche alla positiva esperienza avviata fin dal 2005 con la sottoscrizione e con l'applicazione di accordi sulla materia, hanno deciso di stipulare un accordo sul "premio di risultato" per gli anni 2014 e 2015, sulla base di provvedimenti improntati al miglioramento dell'organizzazione interna, all'incremento della produttività e della competitività aziendale;

tutto ciò premesso, tra le parti sopra generalizzate,

SI CONCORDA E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

A) Provvedimenti organizzativi per l'incremento della produttività aziendale

Articolo 1 Premesse

I provvedimenti contenuti nei successivi articoli del presente punto A) hanno decorrenza, salvo diversa data espressamente indicata, dalla sottoscrizione dell'accordo in oggetto e pervengono a scadenza, insieme all'intero accordo, solo in caso di recesso operato dalla parte interessata, con almeno 6 (sei) mesi di preavviso.

Articolo 2 Normativa ferie e determinazione della prestazione lavorativa del personale viaggiante

- a) Premesso che ATB, con lettera del 6 novembre 2013, ha comunicato alle OO.SS. il recesso dagli accordi aziendali di seguito citati, a partire dal 1° gennaio 2014, i benefici dell'art. 4 lett. a) dell'Accordo aziendale 15 dicembre 1970 e dell'art. 8 dell'Accordo aziendale 14 aprile 1980, a favore del personale di guida, sono soppressi, secondo quanto previsto dall'art. 10 del C.C.N.L. 12 marzo 1980 e, pertanto, saranno eliminate dalla spettanza individuale annuale del personale viaggiante, n. **4** giornate di **ferie**.
- b) La prestazione media giornaliera retribuita del personale di guida, è fissata, in virtù degli accordi aziendali vigenti, in complessive 6 ore e 52', di cui 6 ore e 07' di prestazione media effettiva di guida.
Tale prestazione effettiva di guida, nell'invarianza dell'orario giornaliero e settimanale, viene incrementata di 8' per turno e fissata in 6 ore e 15', a partire dall'orario invernale 2014/2015.
- c) A parziale compensazione della maggior gravosità della prestazione lavorativa, al personale di guida, che ha maturato **periodi di contribuzione previdenziale** (al 31 dicembre dell'anno di riferimento), nella misura sotto indicata, adeguatamente documentati, sono **annualmente** attribuite, in costanza dell'idoneità alle mansioni di guida in linea, le seguenti giornate di **ferie** aggiuntive:
- al personale con contribuzione fino a **20 anni**, n. **1,5** giornate;
 - al personale con contribuzione superiore a **20 anni** e sino a **30 anni**, n. **2,5** giornate;
 - al personale con contribuzione superiore a **30 anni**, n. **4** giornate.

Articolo 3 Assegnazione turni di guida mediante prestazione straordinaria

Sono posti fuori dalla rotazione generale, ad esclusione dei giorni festivi, fino ad un massimo di **n. 4 turni di guida giornalieri**, assegnati giorno per giorno al personale volontario, disponibile a "prestazioni straordinarie", nella misura individuale massima consentita dalle norme di legge, che l'azienda provvederà a far rispettare.

I turni, assoggettati alla normativa vigente, saranno individuati, di volta in volta, per ogni programma di esercizio, previo confronto con la Commissione Turni.

La quantità di turni da assegnare agli agenti disponibili alla prestazione straordinaria è determinata in modo da evitare che nella copertura di essi possa essere impiegato personale non disponibile alla prestazione straordinaria.

In presenza di "ferie d'ufficio" assegnate al personale di guida, i turni fuori rotazione saranno assegnati al personale "a disposizione", anziché in forma straordinaria.

Articolo 4 Modifiche alla normativa turni di guida

- a) Al punto e) comma 1) dell'art. 6 dell'allegato n. 1 all'Accordo aziendale 28 aprile 1999 (Normativa turni di guida), la percentuale indicata del 23% viene rideterminata nel 28%;
- b) sono istituiti due cicli di rotazione dei turni di guida, il cui accesso è regolato dai criteri di anzianità, con un riposo fisso alla domenica ed un recupero (A.P.L.) un sabato ogni quattro; la tipologia di turni in tali cicli è la medesima prevista per la rotazione dei turni per anziani; il presente progetto non è cumulabile con quello di cui alla successiva lettera f);

- c) nel servizio scolastico lunedì-venerdì gli agenti che beneficiano del part-time di tipo orizzontale effettueranno la prestazione con unica ripresa, nella punta mattinata o del mezzogiorno; per gli altri periodi feriali dell'anno effettueranno un'unica ripresa in orario concordato con l'azienda; nei giorni festivi resteranno "a disposizione" e sarà loro assegnato un turno della medesima tipologia del gruppo di appartenenza;
- d) nell'ambito delle prestazioni di verifica titoli di viaggio e di ausiliari del traffico viene istituito, in via sperimentale, per il servizio invernale 2014/2015, un ciclo in cui tutti gli agenti sono "a disposizione": il turno, che prevede esclusivamente prestazione intera di VTV o di AT, sarà assegnato settimanalmente dai Servizi Assicurativi e contenzioso e sarà della medesima tipologia degli altri turni di VTV e AT;
- e) è abrogato l'art. 8 dell'allegato A all'Accordo aziendale 12 dicembre 1991, relativo alla definizione dei turni giornalieri di "riserva", che, pertanto, saranno stabiliti dall'azienda, prima dell'applicazione di ogni programma di esercizio, in funzione delle esigenze di servizio; il personale in servizio di linea (compresa la riserva), nel caso di mancato cambio alla fine del turno, continuerà la prestazione per il tempo strettamente necessario alla sostituzione disposta dalla sala operativa e, in ogni caso, fino alle località intermedie di fine corsa individuate dalla Commissione Turni, con relativo verbale separato dal presente atto;
- f) la riduzione di orario giornaliero pari a 400', applicata ai turni feriali destinati al personale anziano, viene incrementata a 800' giornalieri; la Commissione turni provvederà a definire le modalità di distribuzione nei vari cicli e la tipologia dei turni che beneficeranno di tale riduzione.

Articolo 5 Flessibilità e ottimizzazione delle prestazioni di lavoro

- a) Nell'ambito dell'attuazione dei programmi di flessibilità e di produttività del lavoro, ciascun dipendente, durante il proprio turno/orario di servizio potrà essere chiamato, in caso di necessità, a svolgere attività diverse da quelle ordinarie o da quelle precedentemente "assegnate", purché compatibili con le mansioni proprie della qualifica rivestita:
 - il "personale di riserva" potrà essere impiegato in mansioni di guida per la movimentazione dei mezzi aziendali, anche relativamente ad attività non connesse al servizio di linea;
 - il personale ispettivo, fermo restando l'orario ed il turno assegnati, potrà essere indifferentemente impiegato nelle funzioni di AT o di VTV;
 - il personale "inidoneo" potrà essere assegnato alla copertura di turni diversi, aventi la medesima articolazione di orario, rispetto a quelli previsti dalla normale programmazione;
 - i "turnisti di deposito" potranno essere impiegati per attività di rimessaggio e rifornimento degli autobus, nonché per la copertura di turni relativi al servizio di linea (indossando idonea divisa), nel caso di indisponibilità del personale di riserva per assenze non programmate;
 - gli operai di officina potranno essere impiegati, su base volontaria, per la copertura di servizi di linea ("bis") nel periodo scolastico, qualora non sia possibile assegnare tale servizio, in via prioritaria, al personale viaggiante;
 - il personale impiegatizio, in occasione di particolari carichi di lavoro di un determinato ufficio, potrà essere temporaneamente assegnato, previo accordo tra i responsabili di area, a tale ufficio, a supporto delle attività richieste.
- b) Analogamente il personale aziendale è tenuto a prestare la propria attività lavorativa e collaborazione professionale, nei limiti delle mansioni proprie del profilo professionale rivestito, a favore di tutte le società del gruppo.

A tal proposito si richiama integralmente il contenuto del punto C) art. 2 dell'Accordo aziendale 18 maggio 2009.

Dipendenti e azienda, anche al fine di garantire la piena occupazione e previo assenso di entrambe le parti, potranno richiedere eventuali provvedimenti di mobilità all'interno delle società del gruppo.

Articolo 6 Riorganizzazione attività ATB Point

Nell'ambito della riorganizzazione e dell'implementazione delle attività attribuite alla responsabilità dell'Area Marketing e comunicazione, saranno affidate agli addetti presso l'ATB Point, sia funzioni di vendita al pubblico di documenti di viaggio del servizio di t.p.l., di assistenza e di vendita di altri servizi per conto delle società del gruppo ATB, sia funzioni di informazione e comunicazione alla clientela, di gestione delle segnalazioni e delle sanzioni ed altre connesse alle attività d'istituto di competenza dell'area in questione.

Oltre al personale già in forza presso l'ATB Point, sarà impiegato nelle suddette funzioni, in via prioritaria, il personale "inidoneo" che ne faccia richiesta, specificamente selezionato e formato sulle materie e procedure assegnate.

Articolo 7 Riorganizzazione turni di servizio degli addetti alla manutenzione funicolari

L'attuale articolazione dei turni di servizio del personale addetto alla manutenzione degli impianti delle funicolari, variabile tra 6 ore e 30 minuti e 8 ore, prevede una rotazione su 6 settimane, con 6 riposi e 3 assenze pre lavorate.

La prestazione giornaliera viene rideterminata in 7 ore e 5 minuti, mantenendo inalterata la cadenza riposi, delle assenze pre-lavorate e della pausa tra le riprese nei turni spezzati di giornata..

La riformulazione dei turni consente, attraverso la riduzione delle sovrapposizioni di orario al cambio tra un turno e l'altro, di recuperare giornalmente una quota di turno da destinare, salvo diverse ed oggettive necessità del reparto manutenzione, alla manovra delle funicolari da parte del medesimo personale.

Tale attività sarà attuata in via sperimentale per gli anni 2014 e 2015.

Il predetto personale è tenuto ad effettuare, sia le mansioni di manutenzione, sia quelle di manovra della funicolare, in relazione ai turni di servizio assegnati.

La formulazione dei turni è predisposta dall'azienda e comunicata alla Commissione Turni, che potrà essere integrata da rappresentanti del personale e dell'azienda addetti e/o responsabili degli impianti funicolari.

La prestazione di manovra delle funicolari, di cui al presente articolo, non prevede tempi accessori (ad esclusione del personale viaggiante), in quanto i tempi necessari per l'espletamento della mansione sono compresi nel turno di servizio.

La presente regolamentazione abroga e sostituisce quella vigente stabilita, tempo per tempo, con precedenti accordi.

Articolo 8 Scarico ferie ed assegnazione ferie d'ufficio

Al fine di aumentare la produttività del lavoro ed a parziale compensazione delle più vantaggiose modalità di scarico delle ferie, a decorrere dall'anno 2014 ed all'inizio di ogni anno solare, in via convenzionale e forfettaria, pur confermando l'attuale spettanza ferie e permessi e mantenendo l'attuale scarico a 1 per ogni giornata di ferie goduta, al personale che effettua la settimana "corta" (5+2), sarà scaricata annualmente dal relativo castelletto **1 giornata di ferie** non goduta.

Inoltre, con apposito Ordine di Servizio, saranno individuate ogni anno **n. 5 giornate**, di norma nella settimana di ferragosto e/o nel periodo di festività natalizie, in cui al personale impiegatizio, operaio ed ausiliario, specificamente

individuato, saranno assegnate altrettante ferie d'ufficio, durante le quali i rispettivi uffici/reparti resteranno totalmente o parzialmente esentati dall'attività lavorativa.

Articolo 9 Reparto portineria e guardia notturna

L'attività di presidio della portineria (via Berenson) e guardia notturna viene così ridefinita:

- servizio giornaliero: n. 1 addetto dal fine servizio ad inizio servizio del giorno successivo;
- servizio feriale (scolastico e non scolastico): n. 1 addetto da inizio servizio alle ore 7.30;
- servizio feriale scolastico: n. 1 addetto dalle ore 11.30 alle ore 13.15.

La formulazione dei turni sarà oggetto di valutazione da parte della Commissione Turni.

Articolo 10 Premio di diligenza

Il "premio di diligenza", istituito con l'Allegato D) all'Accordo aziendale 27 novembre 1991 e modificato con gli Accordi aziendali 7 luglio 2005 e 3 dicembre 2007, viene assegnato con le seguenti modalità e misure:

- personale ispettivo (VTV): nella misura del 9% delle sanzioni riscosse direttamente in vettura e nella misura del 7,75% dell'importo corrispondente alle altre sanzioni emesse da ciascun agente ed effettivamente riscosse (con esclusione delle somme recuperate a titolo di spese amministrative e postali) nell'anno solare di riferimento;
- personale addetto ai Servizi Assicurativi e contenzioso ed Area Marketing e comunicazione (compreso il personale ausiliario impegnato nella riscossione delle sanzioni): nella misura dell'1,25% dell'importo di cui sopra (con esclusione della quota delle sanzioni riscosse in vettura), secondo la ripartizione stabilita dall'Amministratore Delegato, su proposta dei responsabili delle aree interessate;
- personale di guida: nella misura dell'1% degli importi di cui sopra relativi, sia alle sanzioni riscosse in vettura dal personale ispettivo, sia a quelle riscosse successivamente; l'attribuzione del "premio di diligenza" al personale viaggiante avverrà con le medesime modalità di calcolo legate alla presenza in servizio, previste per l'erogazione del "premio di risultato".

Il "premio di risultato" di €. 10,00, previsto dall'articolo 2 dell'Accordo aziendale 3 dicembre 2007 a favore del personale di guida, è soppresso.

I pagamenti del "premio di diligenza" saranno effettuati annualmente, in unica soluzione, con la retribuzione della mensilità di gennaio.

La presente regolamentazione sostituisce ed annulla quella precedentemente disciplinata negli accordi sopra citati.

Articolo 11 Salario aziendale

Il *salario aziendale*, così come definito dagli accordi vigenti tempo per tempo, sarà riconosciuto, a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro applicato in sede di assunzione, nella misura del 50%, a decorrere dall'inizio del secondo anno dalla data di assunzione e, nella misura del 100%, a decorrere dall'inizio del terzo anno dalla data di assunzione.

L'azienda, fatti salvi i trasferimenti da società del gruppo, procede ad assumere personale con procedure di selezione pubblica, in conformità al vigente "Regolamento assunzioni – Criteri e modalità di reclutamento del personale", che non prevede assunzioni attraverso l'impiego di agenzie per il lavoro "interinale".

B) Trattamento normativo e retributivo degli "Addetti all'esercizio"

Articolo 1 Premesse

La presente regolamentazione entra in vigore in sostituzione della normativa previgente applicata al "reparto controlleria" e rinvenibile negli accordi aziendali succedutisi nel tempo, che devono, pertanto, ritenersi abrogati, limitatamente alle parti che regolamentano l'organizzazione dell'attività lavorativa, il trattamento normativo e retributivo del citato reparto.

Articolo 2 Organico del reparto ed articolazione dei turni di servizio

L'organico del reparto non è definito in misura fissa, ma è determinato in relazione alle esigenze organizzative ed alle ore di servizio annuale programmato dalla società, corrispondente, in linea di massima, ad 1 unità ogni 60.000 ore di servizio di linea.

Analogamente i turni di servizio saranno stabiliti dall'azienda in relazione alle esigenze di servizio, previa comunicazione alla Commissione Turni, che potrà essere integrata dai rappresentanti del personale appartenenti al reparto.

Articolo 3 Orario di lavoro e turni di servizi

La turnazione prevista dal progetto n. 5 di cui all'Allegato 1 all'accordo aziendale 9 dicembre 1987 e la regolamentazione dei tempi accessori, da ultimo stabiliti al punto 2) dell'Accordo aziendale 17 marzo 1998, sono abrogate. Conseguentemente la prestazione lavorativa giornaliera degli "Addetti all'esercizio" è fissata nelle attuali 6 ore e 52', con la medesima rotazione riposi del personale viaggiante.

I turni di servizio giornalieri copriranno l'intero arco di servizio, saranno formulati dall'azienda e sottoposti all'esame della Commissione Turni.

Al suddetto personale sono **annualmente** attribuite giornate di **ferie** aggiuntive, con i medesimi criteri stabiliti per il personale viaggiante al precedente punto A) art. 2 lett. c).

Articolo 4 Requisiti per l'accesso al profilo professionale

L'accesso al profilo professionale di "Addetto all'esercizio" (par. 193) è riservato prioritariamente al personale idoneo alle mansioni di guida in servizio di linea, con profilo professionale di "operatore di esercizio" (con parametro retributivo non inferiore a 175).

La scelta di detto personale è riservata all'azienda, che potrà procedere anche senza ricorrere a formale bando di selezione.

Articolo 5 Trattamento retributivo

Il trattamento economico degli "Addetti all'esercizio" regolamentato con l'art. 4 dell'Accordo aziendale 7 luglio 2005 è abrogato.

Al suddetto personale è attribuito il parametro retributivo 193 ed il “premio di produttività” aziendale mensile previsto per il medesimo parametro, con le modalità in vigore per le altre categorie di lavoratori, conformemente a quanto previsto dalla tabella di riferimento di cui all’Allegato 1 all’Accordo aziendale 9 maggio 2001.

Il trattamento di cui sopra è applicabile a tutto il personale, di vecchia e nuova nomina, inquadrato nel citato profilo professionale.

Al personale inquadrato nel profilo professionale di “Addetto all’esercizio” è riconosciuta un’*indennità di funzione* mensile pari a **Euro 220,00**, da corrispondersi per 14 mensilità nell’anno solare.

C) Trattamento normativo e retributivo della categoria “quadri”

Articolo 1 Premesse

Nel processo organizzativo ed operativo aziendale il ruolo dei “quadri” assume un rilievo sempre crescente in relazione allo sviluppo ed all’ampliamento delle attività del gruppo, nell’ambito di processi che richiedono adeguate competenze e professionalità, correlate a responsabilità specifiche ed al conseguimento di obiettivi di efficacia e di efficienza, che i medesimi sono chiamati a garantire.

Per tali ragioni la figura del “quadro”, da un lato, è chiamata a condividere modelli gestionali che ne valorizzino ruolo e responsabilità, anche attraverso la formazione continua, dall’altro, necessita dell’applicazione di un modello di politica retributiva incentivante, che ne valorizzi le capacità professionali e ne soddisfi le aspettative personali, accrescendo la fidelizzazione agli obiettivi ed ai progetti della società.

Articolo 2 Durata

L’accordo avrà durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica. Alla scadenza l’accordo s’intende rinnovato tacitamente di anno in anno, se non preventivamente disdettato con sei mesi di anticipo o sostituito da altro accordo.

Articolo 3 Struttura retributiva

La struttura della retribuzione di *secondo livello* della categoria dei “quadri” è articolata come segue:

- a) produttività aziendale: si fa espresso rinvio e si conferma quanto disciplinato in materia dagli Accordi aziendali vigenti, fra cui, in particolare, si confermano i valori economici indicati nell’allegato 1 all’Accordo 9 maggio 2001;
- b) indennità di funzione: è composta dall’attuale indennità nazionale, integrata da una quota aziendale, che determina un unico valore economico, articolato in *tre fasce*, in relazione al profilo professionale, agli incarichi specifici ed alle responsabilità rivestite dai singoli “quadri”, non strettamente correlate al parametro retributivo posseduto.

Tale indennità è inoltre sostitutiva dei trattamenti “ad personam”, delle indennità e dei compensi riconosciuti nel tempo e a vario titolo ai singoli “quadri” (a titolo esemplificativo: compensi ai sensi dell’art. 4 allegato A all’Accordo aziendale 19 marzo 1997, premio di diligenza, reperibilità, etc.).

Nel caso in cui le prestazioni per reperibilità superino la *misura minima* programmata annualmente dall’azienda, le eventuali prestazioni eccedentarie troveranno riconoscimento in sede di attribuzione del “premio di risultato”, di cui al successivo punto c).

L'indennità di funzione è corrisposta mensilmente per 14 mensilità nell'anno solare e fa parte della "retribuzione normale" ad ogni effetto di legge e di contratto.

Il valore economico lordo per il biennio 2014/2015 delle tre fasce è stabilito come segue:

1^ fascia: €. 800,00

2^ fascia: €. 600,00

3^ fascia: €. 300,00

La collocazione del singolo "quadro" nella fascia di riferimento è personale, non è strettamente correlata alla funzione assegnata e può variare nel tempo in relazione al ruolo, alla professionalità ed agli incarichi rivestiti.

In tal senso, all'inizio di ogni biennio economico, il Direttore/Amministratore Delegato comunicherà per iscritto a ciascun "quadro" la rispettiva posizione professionale.

Le prestazioni straordinarie potranno essere compensate mensilmente anche in via "forfettizzata", a seguito di specifico provvedimento della Direzione; in tal caso, il relativo importo andrà ad incrementare l'indennità di funzione di cui al precedente punto b);

c) premio di risultato: è un compenso assoggettato alla specifica disciplina contrattuale nazionale ed aziendale vigente; dal 2014 assorbe, in un'unica voce, sia il "premio di risultato" erogato al restante personale, sia il "premio quadri" istituito dall'art. 3 allegato A all'Accordo aziendale 9 marzo 1997 e s.m.i..

L'erogazione del "premio di risultato" è subordinato al conseguimento totale o parziale di obiettivi concordati con la direzione e/o con i dirigenti e verificati congiuntamente a consuntivo.

La misura del "premio di risultato" non è correlata al parametro retributivo, né alla fascia che individua l'indennità di funzione ed è stabilita, di anno in anno, dalla Direzione.

Per il biennio 2014/2015 il "premio di risultato" è stabilito nella misura minima annuale di **€. 2.000,00**.

Tale sistema retributivo si articola sulla base di un processo di valutazione trasparente che vede ciascun quadro impegnato a condividere l'identificazione e la definizione degli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento.

Gli obiettivi e i relativi importi retributivi, commisurati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi, devono essere formalizzati, anno per anno, per iscritto dall'azienda e devono essere basati il più possibile su parametri oggettivamente misurabili. Gli obiettivi possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo.

Obiettivi di tipo quantitativo: sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo, al conseguimento o al miglioramento di risultati dell'area o del servizio a cui appartiene il quadro, del personale di cui esso è eventualmente responsabile, nonché dello stesso quadro.

Obiettivi di tipo qualitativo: sono collegati alle competenze professionali e alle capacità gestionali del quadro, ai miglioramenti organizzativi, allo sviluppo e all'integrazione delle risorse gestite.

La determinazione del "premio di risultato", da erogarsi con la mensilità di dicembre di ciascun anno, deve essere preceduta da una verifica congiunta in corso d'anno, al fine di rilevare eventuali scostamenti e relative cause e conseguentemente per attivare idonee azioni correttive, nonché da un confronto con il quadro sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti.

Il riconoscimento del nuovo trattamento, di cui al presente articolo, comporta la concreta disponibilità (anche attraverso rintracciabilità telefonica) dei "quadri" ad intervenire, nei limiti del possibile e limitatamente alle materie di stretta competenza, in situazioni di particolare emergenza, per le quali il personale in servizio non sia in grado di trovare soluzione in via autonoma: a tal fine, tutti i "quadri" aziendali saranno dotati di telefono cellulare aziendale.

E' impegno della Direzione e dei dirigenti attivare periodicamente incontri o riunioni di coordinamento di area o tra aree, di natura tecnico-operativa, al fine di migliorare, mediante l'attuazione di forme di collaborazione e di efficienza organizzativa, la qualità del lavoro e di agevolare il conseguimento dei risultati e degli obiettivi prefissati.

Premesso che la contrattualistica nazionale consente all'azienda di individuare i quadri, rientranti nel campo di applicazione della legge 190/85, nell'area professionale 1, parametri 250 e 230, si conviene di confermare nel ruolo i funzionari responsabili dei servizi aziendali, a cui, alla data di sottoscrizione del presente accordo, è già stata riconosciuta tale funzione.

La presente regolamentazione riguardante la categoria dei "quadri" abroga e sostituisce quella previgente, contenuta nei diversi accordi aziendali della categoria succedutisi nel tempo.

D) Agevolazioni tariffarie ai familiari

La materia è regolata dall'art. 34 dell'allegato A al R.D. n. 148/1931, che prevede la concessione di agevolazioni tariffarie a favore dei familiari dei dipendenti e dall'art. 13 dell'Accordo aziendale 15 marzo 1956.

Si dà atto che, nel tempo, la regolamentazione di cui al citato accordo, peraltro già parzialmente modificata dalla prassi aziendale, non appare più rispondente alle situazioni familiari che, soprattutto negli ultimi decenni, sono mutate, anche nella tipologia dei rapporti.

Per tali ragioni, per effetto delle agevolazioni concesse ai familiari dei dipendenti in servizio, sono annualmente assegnati i seguenti titoli di viaggio:

- a) due tesserini pluricorse, per ciascuno, al coniuge non legalmente separato ed ai figli (anche adottivi o in affidamento e naturali, purché riconosciuti) sino all'anno di compimento della maggiore età (anche se non conviventi o a carico dell'altro genitore);
- b) un abbonamento ordinario, a tariffa ridotta del 50%, al coniuge non legalmente separato o, in alternativa, al convivente (risultante dallo stato di famiglia) oppure ad un figlio o altro familiare, se convivente e a carico;
- c) un abbonamento studenti, a tariffa ridotta del 50%, ai figli, con le medesime modalità di cui alla lettera a), anche se maggiorenni (purché a carico).

Il presente articolo sostituisce ed annulla il citato art. 13 dell'Accordo aziendale 15 marzo 1956.

E) Regolamentazione del premio di risultato

Articolo 1 Struttura e modalità di definizione del "premio di risultato"

Premesso che con Accordo aziendale 18 maggio 2009 è stato "consolidato", sino a diversa regolamentazione, un premio individuale annuale lordo pari a €. 300,00, le parti danno atto che, con la sottoscrizione del presente accordo, le stesse intendono definire complessivamente il "premio di risultato" per gli anni 2014 e 2015, consolidando nel tempo contenuti organizzativi, normativi ed economici, sino a diversa pattuizione.

Le parti danno conseguentemente atto che quanto stabilito nell'Accordo aziendale 18 maggio 2009, relativamente al "premio di risultato consolidato", è da intendersi superato e quindi non più applicabile, in quanto assorbito nel presente accordo.

La struttura del "premio di risultato" oggetto del presente accordo è articolata come segue:

- il “premio di risultato” è riferito agli anni 2014, 2015 e seguenti e prevede l’erogazione di una quota annuale “A” (suddivisa in quota “A1” e “A2”), legata a risultati conseguiti in ambito aziendale, maggiorata di una quota “C” destinata ad alcune categorie aziendali e di una quota annuale “B”, diversificata per settore aziendale, in relazione agli obiettivi raggiunti, sulla base di specifici indicatori applicabili anche a livello individuale;
- il “premio di risultato” disciplinato dal presente punto E) è applicabile a tutto il personale aziendale che non rivesta la funzione di “quadro”, per il quale il relativo “premio” trova regolamentazione nell’apposita sezione destinata alla categoria;
- il valore del “premio di risultato” è riferito, salvo diversi criteri specificamente previsti, al **parametro retributivo 167**; ai fini dell’erogazione del “premio” si terrà conto del parametro retributivo posseduto, al 31 dicembre dell’anno di riferimento, da ciascun dipendente presente in azienda alla medesima data; al personale assunto in corso d’anno, il relativo premio sarà assegnato proporzionalmente ai mesi di servizio, applicando le regole in uso per i periodi inferiori al mese.

Articolo 2 Obiettivi di miglioramento aziendali

L’obiettivo del presente progetto è l’aumento della prestazione lavorativa, attraverso l’incremento delle giornate di presenza in servizio.

Il premio di risultato relativo al presente progetto è determinato nelle quote “A1”, “A2” e “C” con i criteri e nelle misure di seguito indicate:

Anno	2014					2015				
	A1	C	A2	B	totale	A1	C	A2	B	totale
autisti con contribuzione inferiore a 20 anni	€. 150	€. 100	€. 100	€. 200	€. 550	€. 300	€. 100	€. 250	€. 250	€. 900
autisti con contribuzione superiore a 20 e fino a 30 anni	€. 150	€. 50	€. 100	€. 200	€. 500	€. 300	€. 50	€. 250	€. 250	€. 850
autisti con contribuzione superiore a 30 anni e restante personale	€. 150	€. 0	€. 100	€. 200	€. 450	€. 300	€. 0	€. 250	€. 250	€. 800

La quota “A1” è assegnata con riparametrazione.

La quota “C” è assegnata in misura fissa.

La quota “A2” è assegnata con riparametrazione, ma potrà essere **ridotta** percentualmente (come da tabella), in relazione ad **“assenze per malattia”**:

Numero di assenze per malattia	Percentuale di penalizzazione
fino a 3 eventi o 8 gg.	0
da 6 a 11 gg.	10%
da 12 a 20 gg.	25%
da 21 a 30 gg.	40%
oltre 30 gg.	50%

Le quote di premio non assegnate saranno erogate in misura proporzionale al numero di giornate di presenza in servizio (senza riparametrazione) al personale che non sia incorso in alcuna penalizzazione.

Articolo 3 Obiettivi di miglioramento di reparto o settore

La quota "B" del "premio di risultato", fissata nella tabella che precede, è soggetta a **riparametrazione** per tutte le categorie.

Si assumono quali indicatori della suddetta quota del premio: **efficienza ed efficacia della prestazione, professionalità e formazione del personale**, che potranno essere esplicitati attraverso indicatori od obiettivi specifici e diversificati per reparto/settore aziendale.

E' definita una soglia minima di 30 punti su 100, al di sotto della quale il singolo lavoratore non percepisce alcun premio.

A ciascun lavoratore viene assegnato un premio nella misura pari alla percentuale complessiva corrispondente ai punti assegnati. E' stabilito che l'intero premio (100%) sia erogato al raggiungimento di almeno 80 punti.

Le eventuali quote non assegnate sono ripartite in misura proporzionale (senza riparametrazione) ai lavoratori con punteggio superiore a 80 punti.

Progetto settore impiegatizio e ausiliari

La quota "B", legata all'implementazione ed alla misurazione delle competenze amministrative e di ruolo, sarà erogata, anche in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- ✓ **efficienza nella prestazione:** accuratezza, rapidità e puntualità nelle mansioni affidate; max 40 punti
- ✓ **efficacia della prestazione:** capacità di collaborazione e positività nei rapporti con la clientela; max 30 punti
- ✓ **professionalità e formazione:** conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità attraverso la formazione. max 30 punti

Progetto settore operaio (manutenzione materiale rotabile)

La quota "B" sarà legata ai risultati conseguiti dal reparto in termini di flessibilità del lavoro, di ottimizzazione dei processi generali di gestione e di efficacia nel supporto operativo ai fornitori ed alle imprese esterne e potrà essere erogata in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **efficienza nella prestazione:** max 60 punti
 - ✓ rispetto delle scadenze della manutenzione ordinaria programmata e della manutenzione straordinaria;

- ✓ rispetto delle procedure operative di reparto;
- ✓ efficacia e puntuale esecuzione degli interventi di manutenzione;
- ✓ minimizzazione dei tempi di fermo vettura per “guasti a caduta”;
- **professionalità e formazione:** conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, max 40 punti
proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità attraverso la formazione.

Progetto settore operaio (infrastrutture, impianti e servizi per la mobilità)

La quota “B” sarà legata ai risultati conseguiti dal reparto in termini di flessibilità del lavoro, di ottimizzazione dei processi generali di gestione e di efficacia nel supporto operativo ai fornitori ed alle imprese esterne e potrà essere erogata in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **efficacia della prestazione (fermo restando l’assoluto rispetto delle scadenze manutentive imposte dalla normativa vigente):** max 60 punti
 - ✓ rispetto delle scadenze della manutenzione ordinaria programmata e della manutenzione straordinaria;
 - ✓ rispetto delle procedure operative di reparto;
 - ✓ efficacia e puntuale esecuzione degli interventi di manutenzione;
 - ✓ minimizzazione dei tempi di fermo impianti per “guasti a caduta”;
- **professionalità e formazione:** conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, max 40 punti
proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità attraverso la formazione.

Progetto settore produzione del servizio (personale di guida e servizi ispettivi)

Per l’erogazione della quota “B”, ad ogni agente sono assegnati **100 punti** su base annua, che potranno risultare ridotti per effetto e nella misura delle seguenti motivazioni (nel caso di ogni singolo evento):

- mancata copertura di un intero turno di servizio senza preavviso 20 punti
- mancata copertura di una ripresa del turno di servizio senza preavviso 15 punti
- ritardo inizio servizio/ripresa (oltre 5 all’anno) 10 punti
- ritardo in uscita oltre 5’ e anticipo in entrata oltre 10’ 5 punti
- mancata segnalazione di inizio o continuazione di malattia/infortunio nei tempi previsti 10 punti
- danni ai beni aziendali (esclusi incidenti da circolazione) 10 punti
- uniforme non regolamentare 5 punti
- incompleta compilazione della cedola servizio vettura 2 punti

In caso di primo evento sanzionato in via disciplinare, la decurtazione dei punti sarà pari al 50%.

Articolo 4 Miglioramento delle prestazioni di guida

Il parco autobus aziendale è dotato di strumenti per la ricostruzione degli incidenti (Roadscan) e sarà progressivamente attrezzato con ulteriori strumenti atti a migliorare lo stile di guida dei conducenti e a ridurre i consumi di carburante.

Entrambi i dispositivi richiedono la partecipazione attiva di tutto il personale di guida: per il miglior utilizzo del dispositivo Roadscan, il personale di guida si atterrà alle disposizioni d’uso impartite con appositi Ordini di servizio; per l’attuazione del progetto, denominato “drive to go”, ciascun conducente sarà dotato di strumenti tecnologici per la misurazione dei consumi da utilizzare correttamente e compiutamente per tutta la durata del turno di servizio.



Conseguentemente nell'ambito della formazione continua dei lavoratori sarà erogata formazione per l'utilizzo dei dispositivi installati, previa illustrazione alle competenti commissioni della RSU.

Ogni anno sarà valutata la variazione di consumo per ogni tipologia di autobus e la somma algebrica di tutte le variazioni determinerà la variazione dei consumi annuali, che, moltiplicata per il prezzo medio del carburante, identificherà il conseguente risparmio.

Il 50% di tale valore costituirà il **fondo premi** disponibile, che sarà erogato al personale di guida (senza riparazione) con la seguente formula:

$$\text{Fondo premio} \times 240 / \text{n. aventi diritto} \times \text{G.ind.}$$

Articolo 5 Istituzione fondo welfare aziendale

Per il biennio 2014/2015 l'azienda stanzierà complessivamente €. 22.500 al fine di promuovere iniziative per il sostegno del diritto allo studio e/o altre attività a favore dei minori.

Le modalità di attuazione del progetto saranno meglio definite dalle parti con separate intese.

Articolo 6 Pagamento e consolidamento del premio

Il "premio di risultato" sarà erogato con la retribuzione di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, a seguito di esame dei dati di riferimento effettuato congiuntamente dai rappresentanti delle parti.

Il "premio di risultato", di cui al presente accordo, s'intende "consolidato", nelle previsioni normative, progettuali ed economiche (del 2015), anche per gli anni successivi, nell'invarianza di tutti i contenuti del presente accordo, salvo che le parti dispongano diversamente al riguardo.

Articolo 7 Trattamento giuridico – economico del premio di risultato

Il "premio di risultato" sarà erogato secondo le norme di legge e di contratto in vigore nel periodo di riferimento.

Il suddetto premio non rientra nella retribuzione normale di cui all'art. 1 del CCNL 12 marzo 1980 e successive modificazioni, non fa parte del T.F.R. ed è già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali.

Le parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni del D.P.C.M. 19 febbraio 2014 ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato della retribuzione di produttività, di cui all'art. 1 del D.P.C.M. ed in applicazione del comma 481 dell'art. 1 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.

Le parti sottoscrivono la presente "ipotesi di accordo" subordinandone l'esecutività alla previa comunicazione dello scioglimento della riserva che dovrà pervenire alle stesse entro il 30 giugno 2014.

Letto, confermato e sottoscritto

SEGRETERIE TERRITORIALI - RSU



ATB Mobilità S.p.A. e ATB Servizi S.p.A.
