



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

(ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997)

per gli anni 2008-2011

TESTO DEFINITIVO COORDINATO CON LE MODIFICHE CONCORDATE NELL'INCONTRO DEL 10 FEBBRAIO 2009 PRESSO LA SALA GIUNTA DI PALAZZO DI CITTÀ E SOTTOSCRITTO DA:

- COMUNE DI TARANTO (ASSESSORE ALLE SOCIETÀ PARTECIPATE, Avv. Davide NISTRI)
- AMAT S.p.A. (PRESIDENTE: Ing. Giuseppe CASATELLO; DIRETTORE GENERALE: Ing. Giovanni MATICHECCHIA, DIRETTORE AMMINISTRATIVO: Dott. Pietro CARALLO; RESPONSABILE AREA RISORSE UMANE: Dott.ssa Maria Fabiola MENENTI);
- Segreterie Aziendali OO.SS.:
 - FIT-CISL (PORTULANO, GRECO);
 - UIL-TRASPORTI (GIAMPETRUZZI, MASTROVITO);
 - FAISA-CISAL (LA GUERCIA, MUSCETTA, ESPOSITO);
 - U.G.L.-TRASPORTI (SCIALPI);
 - SINAI (FAZZIO, ALBANESE);

Le parti, come sopra riportate:

- Premesso che l'art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997 ha previsto che, al fine di migliorare i risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, possano essere aziendali raggiunti accordi di secondo livello, ai sensi del protocollo del 23/07/1993, con i quali definire un premio di risultato;
- Che l'istituto del Premio di risultato è volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda;
- Che, allo scopo di acquisire elementi di comune conoscenza per la definizione degli obiettivi e dei programmi predetti, nonché del premio di risultato le parti, a livello aziendale, valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive di competitività e delle condizioni essenziali di redditività;
- Che al conseguimento dei predetti risultati è collegato il premio di risultato definito in sede di contrattazione aziendale quadriennale, nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali;
- Considerato che gli accordi aziendali, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997, devono individuare:
 - a) i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato;
 - b) le condizioni per l'attribuzione del premio di risultato ed i relativi criteri di quantificazione;
 - c) i parametri e i criteri di misurazione della performance generale o delle performances specifiche sulle quali può essere articolato il sistema di corresponsione del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti, ecc.);
 - d) l'eventuale modalità di valutazione delle prestazioni individuali;
 - e) i criteri di rimodulazione del premio per l'ipotesi di ottenimento solo parziale dei risultati previsti;
 - f) i criteri di ripartizione del premio di risultato;
- Considerato che il premio di risultato, per sua natura incerto, dovrà avere caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati;
- Che il premio, inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali, costituisce l'elemento portante del sistema retributivo aziendale, per cui nel premio di risultato è possibile far confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendali esistenti

- allo stesso o analogo titolo, nei modi e nelle forme che in sede aziendale verranno precisate (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.);
- che l'istituto del premio di risultato sostituisce, nella contrattazione aziendale, il preesistente recupero di produttività che risaliva al CCNL 1982-84 ed è oggi l'unico strumento utilizzabile dalla contrattazione decentrata.
 - Considerato preliminarmente che l'apertura al mercato del settore dei servizi pubblici di trasporto locale determina un'esigenza condivisa di ridurre il costo medio aziendale del lavoro e, conseguentemente, il costo totale;
 - Atteso che tale esigenza è stata condivisa già dalle sede nazionale di contrattazione che, attraverso il CCNL 27/11/2000, ha fornito alle aziende aderenti all'ASSTRA gli strumenti necessari;
 - Rilevato che in sede aziendale si ritiene valida l'utilizzazione delle seguenti possibilità contrattuali:
 - 1) Svolgimento dell'attività di manovra dei bus all'interno del deposito da parte del conducente;
 - 2) Misure tese a migliorare la qualità del servizio percepita dall'utenza;
 - 3) Rivisitazione dell'Accordo per la vendita dei biglietti a bordo degli autobus da parte dei conducenti;
 - 4) Misure tese a migliorare la qualità e la redditività del servizio "Sosta tariffata";
 - 5) Misure tese a migliorare l'affidabilità ed il livello qualitativo della manutenzione degli automezzi;
 - 6) Misure finalizzate alla razionalizzazione dell'attività degli uffici amministrativi;
 - 7) Ulteriori misure finalizzate alla regolarità dell'esercizio.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono di individuare i seguenti progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda, a norma degli art. 6 e seguenti dell'A.N. 25/07/1997:

**1. SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DI MANOVRA DEGLI AUTOBUS ALL'INTERNO
DEL DEPOSITO DA PARTE DEL CONDUCENTE**

1.1 - Obiettivi

Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare il rapporto tra le ore di guida in linea degli operatori di esercizio e le ore remunerate ai medesimi lavoratori. Tale misura, già proposta nel passato, ma mai entrata effettivamente in vigore, consentirebbe di recuperare alle man-

sioni di guida in linea una parte delle 16 unità previste dal Piano industriale 2008-2009 per tale mansione.

Per la verifica del numero di unità che si potrebbero recuperare alla guida in linea occorrerà quantificare il contingente minimo di personale che dovrà essere adibito a tale servizio per fronteggiare le punte di congestione nell'attività di rimessaggio (uscita mattutina e rientro serale), per le mansioni di rifornimento carburante, rabbocco olio, rabbocco urea, nonché le necessità di personale da adibire al soccorso in line delle avarie non appartenente all'Area Manutenzioni.

1.2 - Decorrenza

Il progetto inizierà a decorrere una volta ultimate le attività previste per il suo avvio. In particolare occorrerà procedere, preliminarmente, a:

- Informatizzare la gestione degli accessi al deposito, attraverso la realizzazione di apposita procedura e l'implementazione degli attuali impianti;
- Assegnare uno stallo appositamente delimitato per ciascun autobus compreso nella flotta.

Le parti concordano che il progetto sia definito congiuntamente tra l'Azienda e le OO.SS. firmatarie entro tre mesi dalla operatività dell'Accordo. In mancanza, si dovrà individuare un nuovo progetto sostitutivo dello stesso.

1.3 - Destinatari del progetto

- Operatori di esercizio che svolgono mansioni di guida in linea;
- Collaboratori di esercizio addetti alle mansioni di rimessaggio;

1.4 - Finanziamento

Al finanziamento del presente progetto sarà destinato, annualmente, l'80% delle economie conseguibili in termini di oneri complessivi delle postazioni di manovratori di deposito che saranno soppresse a seguito della riorganizzazione del servizio, a condizione che il personale eccedentario sia destinato a mansioni di guida in linea.

La quota sopra indicata delle economie conseguibili sarà distribuita in favore di tutti i gli operatori di esercizio adibiti alla guida in linea e dei collaboratori di esercizio addetti alle mansioni di rimessaggio che avranno fattivamente contribuito alla riuscita del progetto.

Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri previdenziali, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati.

Per le attività in questione agli operatori di esercizio non saranno riconosciute, per lo svolgimento delle operazioni di rimessaggio di cui al presente progetto, né prestazioni straordinarie, né incremento dei tempi accessori di guida.

Le somme derivanti dal finanziamento del progetto saranno calcolate mensilmente con riferimento alla situazione del mese precedente.

In particolare, al termine di ciascun mese si procederà a consuntivare il numero di manovratori mediamente impiegato nell'attività di rimessaggio.

La differenza tra il numero di manovratori previsti dalla Pianta organica inserita nel Piano industriale 2008-2009 (sedici) ed il numero medio di addetti impiegato nelle attività di rimessaggio nel mese precedente costituirà il numero che andrà moltiplicato per il costo medio mensile di ciascun addetto, quantificato, ai fini del presente accordo in € 3'200,00.

L'importo mensile destinato al finanziamento del progetto sarà, pertanto, così determinato:

$$\text{Importo da distribuire} = 0,80 \times (16 - A_{R(m-1)}) \times \text{€ } 3'200,00 / (1 + k)$$

Dove $A_{R(m-1)}$ rappresenta il numero medio degli addetti impiegati nell'attività di rimessaggio nel mese precedente, "k" rappresenta la quota, espressa in termini unitari, dei contributi, premi ed accantonamenti posti a carico dell'Azienda, nel mese considerato.

Esempio:

| | |
|--|--------------|
| addetti mediamente impiegati nel mese precedente in mansioni di manovratori: | 8 |
| aliquota unitaria INPS e INAIL a carico azienda (nell'ipotesi di decontribuzione) | 0,100 |
| aliquota accantonamento T.F.R. | 0,000 |
| totale | 0,100 |

$$\text{Importo da distribuire} = 0,80 \times (16 - 8) \times \text{€ } 3'200,00 / 1,1 = \text{€ } 18'618,18.$$

1.5 - Distribuzione individuale

Parteciperanno al riparto delle economie realizzate tutti i lavoratori che nell'anno di riferimento avranno svolto, anche temporaneamente, mansioni di conducente in linea o di manovratori.

I criteri di ripartizione sono i seguenti:

Tutti gli operatori di esercizio ed i collaboratori di esercizio con contratti full-time parteciperanno al riparto con il coefficiente 1 moltiplicato il parametro retributivo.

Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39. Ad esempio, gli operatori di esercizio in part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 (26 diviso 39) moltiplicato per il parametro retributivo.

Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di mansioni nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti.

Tali numeri andranno poi rettificati, per tenere conto della effettiva produttività realizzata da ciascun interessato, nel seguente modo:

Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate in ciascun mese, che non coincidano con le giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto o con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (considerati come presenza effettiva nella misura dell'80%).

In ciascun mese, per ogni giornata di assenza (individuate come sopra) a partire dalla seconda (franchigia di 1 giorno al mese), si decurterà una quota del 5% dal prodotto tra coefficiente di profilo orario e parametro retributivo.

Il risultato di tale eventuale decurtazione costituirà il fattore con il quale ciascun operatore di esercizio parteciperà al riparto delle economie realizzate nell'applicazione del progetto.

Saranno esclusi dal progetto tutti coloro che non contribuiranno fattivamente alla sua piena realizzazione ed, in particolare, gli Operatori di esercizio ed i Collaboratori di esercizio che si renderanno destinatari di provvedimenti disciplinari per inottemperanza alle disposizioni volte a disciplinare le nuove modalità di rimessaggio dei veicoli.

Le somme non erogate saranno ridistribuite. Sempre calcolando le assenze come sopra, ma con uno sbarramento che azzeri il premio a partire da 40 giorni di assenza complessivi nell'anno, calcolati come sopra.

2. MISURE TESE A MIGLIORARE LA QUALITÀ DEL SERVIZIO PERCEPITA DALL'UTENZA

2.1 - Obiettivi

Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare la qualità del servizio percepita dall'utenza. Le direttrici sulle quali si svilupperà il progetto, da attuarsi con la indispensabile collaborazione di tutto il personale (con particolare riferimento al personale di guida ed il personale dell'area manutenzione), sono le seguenti:

- il miglioramento della regolarità dell'esercizio, da misurarsi in termini di chilometri effettuati rispetto a quelli previsti dal programma di esercizio (contratti di servizio);

- la puntualità del servizio, da misurarsi in termini di percentuale delle corse partite in orario dai capolinea rispetto a quelle effettivamente partite;
- la realizzazione ed il mantenimento di un sistema degli orari di passaggio degli autobus a tutte le fermate;
- il miglioramento della qualità e dell'efficacia di tutte le attività svolte dai reparti aziendali;

2.2 - Decorrenza

Dal 1° gennaio 2008.

2.3 - Destinatari del progetto

Tutto il personale, fatta eccezione per i Quadri e per il personale della sosta tariffata.

2.4 - Finanziamento

Il finanziamento del premio sarà garantito dalle risorse che si realizzeranno nella gestione. Il premio annuale spettante a ciascun beneficiario, nelle misure massime che scaturiranno dall'applicazione dei criteri che si indicheranno di seguito, potrà essere erogato in presenza delle seguenti condizioni e nei limiti delle stesse:

- il 30% degli utili di bilancio di ciascun esercizio (punto 23 del Conto Economico);

da sommare a:

- il 20% dell'incremento annuo dei ricavi complessivi delle vendite e delle prestazioni rispetto all'anno precedente (punto A1 del Conto Economico, pari, ad esempio, nel Bilancio d'esercizio 2007, a € 8'845'556,55).

Si concorda che costituirà in ogni caso finanziamento del progetto in questione una quota dell'1,50% dei ricavi complessivi annuali (punto A1 del Conto Economico), che sarà comunque assorbita dall'eventuale maggiore importo che si dovesse determinare dalla somma delle due quote sopra riportate (30% degli utili + 20% dell'incremento dei ricavi).

2.5 - Linee guida

La finalità del progetto è rappresentata dalla necessità di innalzare il livello di qualità percepita dall'utenza, sul quale incide in maniera preponderante la disponibilità e l'efficienza dei mezzi impiegati nel servizio giornaliero, unitamente al rispetto dei tempi di partenza e di percorrenza delle singole corse previste dal programma di esercizio e comunicati al pubblico. La misurazione del grado di raggiungimento dei risultati avverrà preliminarmente attraverso la rendicontazione del numero di chilometri percorsi in linea rispetto a quelli previsti dai contratti di servizio vigenti.

Ulteriore misura da adottare sarà la rilevazione degli orari di partenza e di arrivo delle singo-

le corse, anche attraverso campionamento. Saranno pertanto istituiti sistemi di rilevazione della presenza anche per gli operatori di esercizio impegnati sui turni di guida (badges marcatempo, ecc.). Parte imprescindibile del progetto sarà rappresentata dalla rilevazione dei tempi di passaggio di ciascuna corsa delle diverse linee da tutte le singole fermate.

Per tale rilevazione l'Azienda si avvarrà del personale di guida e di altro personale dell'Area Esercizio e delle altre Aree.

Successivamente alla suddetta rilevazione, su tutte le paline di fermata saranno riposizionati gli orari di passaggio degli autobus delle diverse linee. Il progetto prevede, infine, l'attivazione ed il funzionamento di una postazione mobile che percorrerà, con calendario prestabilito, ciascuna linea del servizio per verificare lo stato di conservazione degli orari e per ripristinarli in tempo reale in caso di deterioramento o sottrazione.

Le altre misure che le parti si impegnano ad attuare, attraverso il raggiungimento di specifici accordi tra Azienda ed OO.SS. da raggiungere entro il più breve tempo possibile sono:

- la rivisitazione dell'Accordo aziendale sul conguaglio al termine delle 17 settimane di lavoro, con estensione a tutto il personale e l'istituzione della banca ore per ciascun dipendente;
- la rivisitazione dell'Accordo aziendale per il Premio di risultato per l'attività di accertamento delle violazioni tariffarie del T.P.L.;

Per tali misure si conviene di proseguire speditamente nel confronto già avviato per addvenire alla sottoscrizione dei nuovi accordi entro la fine di maggio del 2009.

2.6 - Criteri di distribuzione

Le somme da distribuire saranno ricavate nel modo seguente:

Il Premio annuo teorico sarà dato dall'importo di € 600,00 da corrispondere al dipendente con parametro 175 full-time. Il Premio di tutti gli altri dipendenti sarà ricalcolato attraverso l'applicazione della scala parametrica contrattuale e del profilo orario da contratto.

Il suddetto importo di riferimento sarà da intendersi al lordo di ogni onere riflesso (carico Azienda + carico Dipendente), quali contributi previdenziali, premi INAIL, ecc.

Alla fine di ciascun anno si procederà a calcolare il livello di finanziamento del Premio di risultato. Ciò avverrà attraverso la verifica che il Premio complessivo annuo teorico (inteso come somma di tutti i premi teorici individuali) rientri nei limiti delle condizioni economiche riportate sopra (utili di bilancio e/o incremento dei ricavi, con un minimo dell'1,5% dell'importo dei ricavi annui). Se la somma dei due suddetti valori non consentirà l'erogazione dell'intera misura del Premio, esso sarà riproporzionato per tutti i parametri retributivi in modo da restare entro il suddetto limite massimo.

La quantificazione dell'importo da distribuire a ciascun dipendente in relazione ai risultati raggiunti individualmente avverrà nel seguente modo:

Ad ogni lavoratore full-time sarà assegnato il coefficiente 1 moltiplicato il parametro retributivo.

Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39. Ad esempio, gli operatori di esercizio in part-time a 26 ore parteciperanno al riparto con il coefficiente 0,67 (26 diviso 39) moltiplicato per il parametro retributivo.

Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di profilo orario nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti.

Tali numeri andranno poi rettificati per tenere conto della effettiva produttività nel seguente modo:

Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con le giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto o con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi per legge 104/92 (considerati come presenza effettiva nella misura dell'80%).

Il numero di giornate di assenza registrato nell'anno andrà preliminarmente decurtato della franchigia di 12 giorni. Dal 13° giorno di assenza, opererà una decurtazione del coefficiente individuale di riparto pari a 0,025 per ciascuna giornata di assenza, in modo tale che l'indennità sia azzerata al 52° giorno di assenza.

Il risultato andrà poi detratto da 1 e la differenza andrà poi moltiplicata per il coefficiente di profilo orario (1, 0,67 o altro) e per il parametro retributivo.

Ciascun agente destinatario del progetto, pertanto, parteciperà alla distribuzione individuale del Premio (P_i), che avverrà entro il mese di aprile dell'anno successivo, attraverso l'applicazione della seguente formula:

$$P_i = € 600,00 \times C_{PO} \times P_R \times [1 - (A-12) \times 0,025] / 175$$

dove il valore di $[1 - (A-12) \times 0,025]$ deve essere compreso tra 0 e 1 e dove:

C_{PO} = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time)

P_R = Parametro retributivo

A = Numero di giorni di assenza totali nell'anno, come sopra calcolati

Se la somma di tutti i premi individuali, calcolati con la formula riportata sopra, non trovasse capienza nel finanziamento determinato come riportato al punto 2.4 (Finanziamento), gli

stessi saranno ridotti proporzionalmente per rientrare nella misura massima consentita dal finanziamento stesso.

3. RIVISITAZIONE ACCORDO "VENDITA BIGLIETTI A BORDO DEGLI AUTOBUS"

3.1 - Obiettivi

Viene rivisitato l'Accordo aziendale del 24/11/1999, istitutivo del servizio di vendita dei biglietti "BiV - Biglietti in vettura" da parte dei conducenti, a bordo degli autobus.

Il progetto si prefigge l'obiettivo di ridurre l'evasione tariffaria attraverso l'offerta di un ulteriore canale di vendita dei titoli di viaggio, con il risultato finale che tale modalità alternativa sia caratterizzata da una maggiore efficacia e regolarità rispetto alle attuali caratteristiche.

Tale proposito dovrà attuarsi attraverso:

- il riconoscimento di una maggiore indennità incentivante al personale interessato;
- il riconoscimento di un'indennità minore, ma rapportata ai biglietti consegnati ed incassati, al personale addetto alla distribuzione. Tali addetti, dopo apposito intervento formativo, saranno incaricati anche di incassare il ricavato delle vendite eseguite dai conducenti.

3.2 - Decorrenza

Le modifiche avranno decorrenza 01/01/2009.

3.3 - Destinatari del progetto

Il progetto sarà applicabile agli Operatori di esercizio, nelle giornate in cui essi svolgono mansioni di guida, ed al personale che svolge l'attività di distribuzione dei titoli ed incasso del controvalore dai conducenti.

3.4 - Finanziamento

Con il presente progetto si decide di incrementare il volume delle risorse destinate al finanziamento del servizio di vendita a bordo del biglietto del trasporto, facendovi confluire gli introiti derivanti dalle maggiorazioni applicate sulla vendita dei biglietti con validità 90 minuti attraverso la rete dei parcometri.

3.5 - Criteri di distribuzione

A partire dalle vendite effettuate dal 1° gennaio 2009, l'indennità proporzionale retrocessa al

personale di guida diviene pari alla differenza tra il prezzo di vendita a bordo (attualmente 1,50 €) e la tariffa del biglietto ordinario (attualmente 0,90 €). Si realizzerà, in questo modo, considerando le tariffe attualmente praticate, un incremento del 20% dell'attuale misura dell'indennità proporzionale.

Le maggiori risorse disponibili dalle maggiorazioni del prezzo di vendita dei biglietti del trasporto venduti attraverso i parcometri saranno utilizzate per finanziare, a consuntivo, l'eventuale incremento della indennità oraria di € 0,11 per ogni ora di guida effettiva.

Il personale addetto alla distribuzione dei titoli di viaggio e degli altri servizi di portierato e custodia parteciperà al progetto con una indennità di € 0,006 per ogni biglietto consegnato agli Operatori di esercizio e di € 0,010 per ogni biglietto per il quale effettua l'incasso del controvalore. Tali indennità incentivanti saranno erogate precipuamente in ragione dello svolgimento di mansioni che comportano, seppure occasionalmente, attività di maneggio di titoli e denaro.

L'indennità variabile (€ 0,60 per ogni biglietto) è da intendersi al lordo di ogni onere diretto (carico dipendente) e riflesso (carico Azienda, ivi compresa la quota TFR) ed è pertanto variabile nel tempo, anche in relazione all'incidenza delle aliquote contributive a carico azienda e della normativa vigente in materia di decontribuzione.

Restano invariate tutte le altre pattuizioni previste dall'Accordo in vigore.

4. MISURE TESE A MIGLIORARE LA QUALITÀ E LA REDDITIVITÀ DEL SERVIZIO "SOSTA TARIFFATA"

4.1 - Obiettivi

Il progetto si prefigge l'obiettivo di incrementare la redditività, oltre che la qualità del servizio percepita dall'utenza, del servizio Sosta a pagamento affidato all'AMAT.

Le direttrici sulle quali si svilupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla sosta tariffata, con particolare riferimento al personale adibito alle verifiche (Ausiliari della sosta) ed al personale dell'Area Commerciale, sono le seguenti:

- il miglioramento della fruibilità del servizio, da misurarsi in termini di facilità di reperimento dei titoli di sosta ed efficienza dei sistemi di emissione automatica degli stessi (parcometri);
- il miglioramento della redditività della gestione, da misurarsi in termini di percentuale di raggiungimento dei risultati previsti nel piano economico;
- il miglioramento dell'efficacia dell'attività di accertamento su strada;

4.2 - Destinatari del progetto

Tutto il personale della sosta tariffata (Ausiliari della sosta, addetti dell'Area Commerciale, addetti dell'Area Manutenzione, Custodi, ecc.).

4.3 - Decorrenza

L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.

4.4 - Finanziamento

Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle risorse che potranno realizzarsi nella gestione del servizio. Il premio complessivo annuale spettante a tutti i beneficiari, nella misura che scaturirà dall'applicazione dei criteri che si indicheranno di seguito, potrà essere erogato entro i seguenti limiti:

- A] una quota di finanziamento, destinato ad erogare il premio in favore di tutto il personale della gestione della sosta tariffata, sarà data dall'importo pari all'1,5% degli introiti realizzati dalla vendita dei titoli di sosta (parcometri, tagliandi gratta e sosta, ecc.) sommati al 10% dell'incremento annuo dei ricavi complessivi delle vendite di titoli di sosta rispetto all'annualità precedente. Limitatamente al 2007, poiché la gestione del servizio ha avuto inizio il 1° agosto, l'introito del periodo 1° agosto - 31 dicembre 2007 (pari a € 998.685,73) sarà rapportato all'annualità intera, per cui si assumerà pari a € 2.396.845,75;
- B] un'ulteriore quota di finanziamento, da utilizzarsi per erogare un premio di risultato aggiuntivo in favore dei soli Ausiliari della sosta, sarà data dalla misura dell'aggio riconosciuto ai rivenditori applicato sui tagliandi di sosta venduti dagli Ausiliari.

I suddetti importi di riferimento saranno da intendersi al lordo di ogni onere riflesso (carico Azienda + carico Dipendente), quali contributi previdenziali, premi INAIL, TFR, ecc.

4.5 - Criteri di distribuzione

Nei limiti delle somme costituenti il finanziamento annuale del Premio, si procederà a misurare le performances individuali degli appartenenti ai seguenti gruppi:

Per gli **Ausiliari della sosta** i risultati saranno misurati in termini di:

- a) numero di accertamenti eseguiti e documentati (positivi o negativi, rilevati, ad esempio, attraverso lettori di abbonamenti o tagliandi di sosta a lettura ottica) o, in mancanza di tali dati, in termini di numero dei verbali di accertamento correttamente elevati;
- b) numero di tagliandi di sosta venduti all'utenza;

Per gli Addetti **impiegati presso l'Area Commerciale**, le performances saranno misurate

in termini di:

- a) numero di giornate di presenza effettiva in attività di contatto con il pubblico;
- b) numero di giornate di presenza effettiva in attività di maneggio e responsabilità di danaro contante, titoli di credito e titoli di sosta;
- c) numero di giornate di presenza effettiva in attività di prelievo, trasporto, conteggio e cambio delle monete metalliche presso gli esercizi commerciali dai distributori automatici di tagliandi di sosta (parcometri).

Per gli Addetti **impegnati nell'Area manutenzione**, per i Custodi, per i Coordinatori dell'attività di accertamento e per il restante personale impiegatizio impegnato nelle attività connesse alla sosta tariffata le performances saranno misurate in termini di giornate di presenza effettiva in servizio;

La quantificazione dell'importo da distribuire a ciascun dipendente, in relazione ai risultati raggiunti individualmente, avverrà nel seguente modo:

Il finanziamento del premio di cui al punto A] sarà ripartito in tre importi, riferiti ad altrettanti gruppi omogenei di mansioni e precisamente: Ausiliari della sosta, Addetti dell'Area Commerciale e restante personale della sosta (Custodi, Coordinatori degli Ausiliari, Manutentori, altri Impiegati).

Il finanziamento del premio di cui al punto B] sarà invece interamente attribuito al gruppo omogeneo degli Ausiliari della sosta.

Per ripartire la quota di finanziamento sub A] tra le tre macro aree si assegnerà ad ogni lavoratore compreso nelle stesse un indice di riparto pari al parametro retributivo moltiplicato per il coefficiente del profilo orario (pari, ad esempio, per un full-time a 1 e per un part-time di 26 ore a 0,67).

Si otterranno così tre importi riferiti ai gruppi omogenei del progetto (Ausiliari, Addetti dell'Area Commerciale e restante personale della sosta) che, sommati tra di loro, saranno pari alla somma del finanziamento del premio, come derivante dalla somma delle quote A] e B];

Le somme da distribuire ai singoli partecipanti al progetto saranno calcolate nel modo seguente:

Per gli Ausiliari della sosta si verificherà, al termine di ciascun mese, il numero di accertamenti eseguiti e documentati o, in mancanza, il numero di sanzioni correttamente comminate.

Il numero di sanzioni correttamente comminate in ciascun mese solare andrà moltiplicato per 1,11. Dall'importo così ricavato sarà detratto il 5% per ogni giornata di assenza dal servizio in ciascun mese, che non coincida con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (considerati come presenza

effettiva nella misura dell'80%) e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto.

Gli importi teoricamente attribuibili a ciascun Ausiliare saranno sommati e confrontati con il finanziamento del premio sub A] e potranno essere distribuiti proporzionalmente alla capienza del suddetto finanziamento. La quota di esso relativa all'1,5% dei ricavi mensili potrà essere corrisposta mensilmente agli Ausiliari. La restante quota, legata all'eventuale incremento dei ricavi annuali, sarà distribuita, per la misura effettivamente realizzatasi, alla chiusura del bilancio d'esercizio relativo all'annualità di riferimento.

Ulteriore distribuzione mensile agli Ausiliari potrà avvenire, con cadenza mensile, per il Premio da calcolarsi in relazione ai tagliandi di sosta da essi venduti (pari alla misura dell'aggio riconosciuto ai rivenditori convenzionati).

Il personale della sosta inserito nell'Area Commerciale parteciperà al progetto in ragione delle giornate di effettivo svolgimento delle seguenti mansioni:

- Attività di sportello per l'utenza;
- Attività di maneggio denaro;
- Attività di prelievo danaro dai parcometri.

Per tali mansioni gli addetti dell'Area Commerciale percepiranno, con cadenza mensile, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle suddette mansioni, gli importi di € 1,20 per l'attività di sportello utenza di € 1,00 per l'attività di maneggio denaro e di € 6,00 per ogni giornata di prelievo del denaro dai parcometri.

Il restante personale della sosta tariffata, collocato nelle Aree Commerciale, Tecnica ed Esercizio parteciperà alla distribuzione del premio in relazione alla sola presenza in servizio.

In particolare si assegnerà ad ogni lavoratore compreso nelle stesse un importo mensile pari al parametro retributivo moltiplicato per il coefficiente del profilo orario (pari, ad esempio, per un full-time a 1 e per un part-time di 26 ore a 0,67) e per l'importo di € 0,015. Dall'importo giornaliero così ricavato sarà detratto il 5% per ogni giornata di assenza dal servizio in ciascun mese, che non coincida con giornate di non prestazione (per lavoratori in part-time verticale o misto) o con ferie, riposi periodici, festività, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (considerati come presenza effettiva nella misura dell'80%).

Gli importi in questione saranno mensilizzati solo per la parte legata all'1,5% dei ricavi della sosta. L'eventuale ulteriore premio legato all'incremento dei ricavi rispetto all'annualità precedente, non potrà che essere erogata al termine dell'anno di riferimento, e precisamente entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Al termine di ciascuna annualità si verificheranno le condizioni per il finanziamento del premio in questione e si procederà ai relativi conguagli.

5. MISURE TESE A MIGLIORARE L’AFFIDABILITÀ ED IL LIVELLO QUALITATIVO DELLE MANUTENZIONI DEGLI AUTOMEZZI**5.1 – Obiettivi**

Il progetto si prefigge l'obiettivo di elevare il livello qualitativo degli interventi di manutenzione sugli automezzi aziendali, sia che essi vengano effettuati in seguito a programmazione, sia che si rendano necessari a seguito di avarie intervenute.

L'auspicato innalzamento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività manutentiva svolta dall'Area Tecnica avrà diretta influenza sulla qualità del servizio percepita dall'utenza, grazie al maggior numero medio previsto di autobus utilizzati per il servizio giornaliero e disponibili per il mantenimento della scorta tecnica.

La direttrice sulla quale si svilupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla manutenzione dei mezzi, è pertanto il miglioramento della regolarità del servizio, da misurarsi in termini di numero di mezzi disponibili per l'esercizio giornaliero;

5.2 – Destinatari

Tutto il personale appartenente all'Area Tecnica, esclusi i Quadri.

5.3 – Decorrenza

L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.

5.4 – Finanziamento

Il finanziamento del progetto sarà attinto dai maggiori ricavi (punto A1 del Conto economico) che si realizzeranno parallelamente al miglioramento della regolarità ed affidabilità del servizio offerto, dovuto alla costanza del rapporto turno in linea/autobus, oltre che dalle economie che si realizzeranno per effetto di una più efficace e mirata attività di manutenzione del parco-veicoli e dell'auspicata consistente riduzione del sussidio di officine esterne.

L'importo teorico annuale spettante ai singoli addetti dell'Area Tecnica sarà dato dal prodotto dell'importo unitario di € 0,012 per il parametro retributivo medio e per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno), e risulterà uguale a € 518,40 annuali pro-capite riferite al parametro medio 160.

Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati.

ti.

L'importo teorico unitario così calcolato per l'anno 2007 costituirà il punto di partenza per il calcolo del premio spettante per le singole annualità di riferimento del progetto (2008-2011).

Il suddetto importo, riferito a ciascun parametro retributivo degli addetti appartenenti all'Area Tecnica, sarà, in ciascun anno di riferimento del progetto, moltiplicato per il rapporto tra il numero medio di mezzi resi disponibili quotidianamente per l'esercizio (decurtati del numero di mezzi che rientrano giornalmente per avarie) e lo stesso dato calcolato per l'anno 2007.

5.5 - Criteri di distribuzione

La quantificazione dell'importo da distribuire entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, in favore di ciascun dipendente in relazione ai risultati raggiunti individualmente avverrà nel seguente modo:

Per ogni lavoratore dell'Area Tecnica sarà calcolato il premio massimo distribuibile moltiplicando il Premio annuo teorico pro-capite (parametro retributivo x 270 x € 0,012) per l'indice annuale riferito al numero di mezzi disponibili.

Il premio annuale rettificato con l'indice annuale dei mezzi disponibili andrà successivamente moltiplicato per il coefficiente del profilo orario, pari a 1 per i lavoratori full-time ed al rapporto tra profilo orario individuale e 39 per i part-time.

Tale prodotto andrà a sua volta moltiplicato per l'indice di misurazione della produttività individuale, che sarà calcolato nel seguente modo:

Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con le giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto o con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (considerati come presenza effettiva nella misura dell'80%).

Da tale numero di giornate si sottrarrà la franchigia di 12 giornate annue e la differenza andrà moltiplicata per 0,025. Tale prodotto che, nel caso fosse di segno negativo verrà assunto a valore zero, andrà poi detratto da 1 per formare il coefficiente di produttività individuale.

La formula applicata sarà, pertanto, la seguente:

$$P_i = P_R \times 270 \times 0,012 \times M_{Ar} / M_{2007} \times C_{PO} \times [1 - (A-12) \times 0,025]$$

dove il valore di $[1 - (A-12) \times 0,025]$ deve essere compreso tra 0 e 1 e dove:

P_R = Parametro retributivo

M_{Ar} = Numero medio di mezzi resi disponibili quotidianamente per l'esercizio (decurtati del numero di mezzi che rientrano giornalmente per avarie) nell'anno di riferimento del Premio;

M_{2007} = Numero medio di mezzi resi disponibili quotidianamente per l'esercizio (decurtati del numero di mezzi che rientrano giornalmente per avarie) nell'anno base 2007;

C_{PO} = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time)

A = Numero di giorni di assenza totali nell'anno, come sopra calcolati.

5.6 - Esempio pratico

Nell'ipotesi di un lavoratore full-time dell'Area Tecnica con parametro 170 e n. 5 giorni di mancata prestazione nell'anno, se si ipotizzasse che nel corso del 2007 il numero medio di autobus resi disponibili per l'esercizio sia stato pari a 85 e nel corso del 2008 lo stesso indicatore si rivelasse pari a 93, il premio annuale lordo dell'anno 2008 sarà calcolato nel seguente modo:

Premio teorico individuale: $270 \times 0,012 \times 170 = € 518,40$;

Premio massimo distribuibile $\times 93 : 85 = 567,19$;

Premio effettivamente spettante (al lordo di tutti gli oneri carico ditta + carico dipendente):
 $567,19 \times (1 - 0) = 567,19$.

6. MISURE FINALIZZATE ALLA RAZIONALIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI

6.1 - Obiettivi

Scopo del progetto è la razionalizzazione dell'attività degli uffici amministrativi, con l'obiettivo di elevare la qualità delle prestazioni rese dagli stessi e di avviare un ulteriore efficientamento dell'organizzazione del lavoro attraverso l'ottimale utilizzo delle procedure informatiche già in uso e l'impiego di nuovi programmi. A tale progetto parteciperanno, oltre al personale con mansioni impiegatizie, anche il personale dell'Area Esercizio non impegnato in mansioni di guida. Non vi parteciperà, invece, il personale amministrativo già rientrante nei progetti n. 4 ("Sosta tariffata") e n. 5 ("Area Tecnica").

6.2 - Destinatari

Tutto il personale, fatta eccezione per i Quadri, delle Aree "RISORSE UMANE", "CONTABILITÀ E BILANCIO", "INFORMATICA E STATISTICA", "COMMERCIALE E MARKETING", della "RIPAR-

TIZIONE AA.GG., PP.RR. e SINISTRI", " APPALTI, CONTRATTI, ACQUISTI E MAGAZZINO", nonchè il personale non di guida dell'Area ESERCIZIO. Non vi partecipa, invece, il personale amministrativo già rientrante nei progetti n. 4 ("Sosta tariffata") e n. 5 ("Area Tecnica"). Il progetto si applicherà anche al personale addetto alle verifiche a bordo, tenendo conto di ciò anche in sede di rivisitazione dell'accordo specifico già esistente per detto personale.

6.3 - Decorrenza

L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.

6.4 - Finanziamento

Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle economie che si registreranno nello svolgimento delle attività in questione, espresse in termini di numero di ore complessivamente remunerate (ordinarie + straordinarie) a parità di carichi di lavoro attribuiti alle unità interessate, oltre che nell'auspicata riduzione del differenziale esistente tra le ore remunerate e le ore effettivamente lavorate dal personale interessato al progetto.

Il premio complessivo annuale spettante a tutto il personale appartenente alle Aree interessate sarà calcolato come segue:

L'importo teorico annuale spettante ai singoli addetti delle Aree interessate sarà dato dal prodotto dell'importo unitario di € 0,012 moltiplicato per il parametro retributivo del singolo addetto e per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno). Esso risulterà pari, a titolo di esempio, a € 518,40 annuali pro-capite riferite agli agenti con parametro 160.

Analogamente a quanto disciplinato per il progetto relativo alla sosta tariffata, agli importi ricavati come sopra descritto saranno sommati, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle sottoelencate mansioni da parte del personale inserito nel progetto, gli importi seguenti:

- € 1,20 per ogni giornata di effettivo svolgimento di mansioni di sportello utenza;
- € 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento di mansioni che comportino il maneggio del danaro;
- € 6,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni di prelievo del danaro dai parcometri e di cambio moneta presso le attività commerciali;

Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati.

6.5 - Criteri di distribuzione

La quantificazione dell'importo da distribuire entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, in favore di ciascun dipendente interessato al premio in relazione ai risultati raggiunti individualmente avverrà nel seguente modo:

Per ogni lavoratore interessato sarà calcolato il premio massimo distribuibile moltiplicando il Premio annuo teorico pro-capite (parametro retributivo x 270 x € 0,012) per l'indice annuale di efficacia del lavoro amministrativo.

Il premio annuale rettificato con l'indice annuale di efficacia del lavoro amministrativo andrà successivamente moltiplicato per il coefficiente del profilo orario, pari a 1 per i lavoratori full-time ed al rapporto tra profilo orario individuale e 39 per i part-time.

Tale prodotto andrà a sua volta moltiplicato per l'indice di misurazione della produttività individuale, che sarà calcolato nel seguente modo:

Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con e giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto o con ferie, ri-posi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (considerati come presenza effettiva nella misura dell'80%).

Da tale numero di giornate si sottrarrà la franchigia di 12 giornate annue e la differenza andrà moltiplicata per 0,025. Tale prodotto che, nel caso fosse di segno negativo verrà assunto a valore zero, andrà poi detratto da 1 per formare il coefficiente di produttività individuale.

La formula applicata sarà, pertanto, la seguente:

$$P_i = P_R \times 270 \times 0,012 \times PLA_{2007} / PLA_{Ar} \times C_{PO} \times [1 - (A-12) \times 0,025]$$

dove il valore di $[1 - (A-12) \times 0,025]$ deve essere compreso tra 0 e 1 e dove:

P_R = Parametro retributivo

PLA_{Ar} = numero di ore complessivamente retribuite nel corso dell'anno di riferimento del Premio a tutto il personale che rientra nel presente progetto (ore di lavoro ordinario + ore di lavoro straordinario);

PLA_{2007} = numero di ore complessivamente retribuite nel corso dell'anno base 2007 del Premio a tutto il personale che rientra nel presente progetto (ore di lavoro ordinario + ore di lavoro straordinario);

C_{PO} = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time)

A = Numero di giorni di assenza totali nell'anno, come sopra calcolati.

6.6 - Esempio pratico

Nell'ipotesi di un lavoratore full-time dell'Area Contabilità e Bilancio con parametro 205, con n. 13 giorni di mancata prestazione nell'anno, se si ipotizzasse che nel corso del 2007 siano state retribuite al personale che partecipa al presente progetto un numero complessivo di 55'000 ore e che lo stesso dato si rivelasse pari nel 2008 a 50'000, il premio annuale lordo dell'anno 2008 sarebbe calcolato nel seguente modo:

Premio teorico individuale: $270 \times 0,012 \times 205 = \text{€ } 664,20$;

Premio teorico individuale corretto con l'Indicatore di efficacia ($55'000 : 50'000 = 1,1$) = $664,20 \times 1,1 = 730,62$;

Coefficiente di produttività individuale: = $[1 - (13-12) \times 0,025] = 0,975$

Premio individuale effettivamente spettante (al lordo di tutti gli oneri carico ditta + carico dipendente): $730,62 \times 0,975 = 712,35$.

7. ULTERIORI MISURE FINALIZZATE ALLA REGOLARITÀ DELL'ESERCIZIO DEL TPL

7.1 - Obiettivi

Scopo del progetto è il miglioramento della regolarità dell'esercizio, in particolare negli orari coincidenti con i turni più disagiati per gli operatori di esercizio.

Tale obiettivo andrà realizzato attraverso misure di premialità maggiori in favore dei conducenti chiamati a coprire turni più disagiati quali quelli domenicali, serali o spezzati.

7.2 - Destinatari

Tutti gli Operatori di esercizio per le sole giornate in cui svolgono prestazioni di guida in linea o che, pur essendo idonei alla guida, sono temporaneamente destinati ad altre mansioni su disposizioni aziendali. Ciò avverrà solo nell'ipotesi in cui essi non partecipino a progetti previsti per le altre mansioni svolte (es. verificatori).

7.3 - Decorrenza

L'attuazione del presente progetto decorrerà dal 1° gennaio 2009.

7.4 - Finanziamento

Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle economie che si registreranno nello svolgimento del servizio per effetto del minor ricorso alle prestazioni straordinarie necessarie per assicurare l'espletamento dei turni che restano scoperti, a causa di assenza del titolare del turno e giammai per la scopertura dovuta a mancanza di

personale, con maggiore frequenza nelle fasce orarie in questione.

La misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo sarà dato dalla riduzione della percentuale di turni scoperti tra l'anno base 2007 e ciascun anno di riferimento del progetto (2008-2011).

Al termine di ciascuna annualità del Premio si procederà al seguente calcolo:

Si determinerà, per ciascun operatore di esercizio che abbia svolto mansioni di guida in linea l'importo teorico annuale attribuibile. Tale importo si otterrà attraverso il prodotto dell'importo unitario di € 0,012 per il parametro retributivo del singolo addetto, per il numero 270 (pari alle giornate lavorative teoriche nell'anno) e per il coefficiente di profilo orario (1 nel caso di full-time riproporzionato nel caso di part-time).

Esso risulterà pari, a titolo di esempio, a € 511,92 annuali pro-capite riferite agli agenti full-time con parametro 158.

Nell'ipotesi di mansioni di guida espletate solo per frazioni di anno, si procederà al ricalcolo attraverso riproporzionamento.

Gli importi teorici individuali, calcolati nel modo suddetto, saranno totalizzati in un unico importo complessivo che sarà poi moltiplicato per l'indicatore di copertura dei turni, ottenuto dal rapporto tra il numero di turni globalmente coperti nell'anno in questione ed il numero di turni globalmente coperti nell'anno base 2007.

Per turni coperti si intende quelli per i quali non si renda necessario procedere alla sostituzione per indisponibilità dell'operatore dovuta a qualsiasi ragione.

Le somme derivanti dal finanziamento dovranno servire a finanziare anche gli oneri contributivi, i premi INAIL e gli eventuali accantonamenti al T.F.R. relativi ai premi di risultato erogati.

7.5 - Criteri di distribuzione

L'importo ottenuto nel modo precedentemente descritto sarà ripartito, senza resti per l'Azienda, tra tutti i lavoratori che nell'anno di riferimento avranno svolto, anche temporaneamente, mansioni di conducente in linea.

Alla fine di ciascun anno di riferimento si procederà al calcolo dei punteggi ottenuti da ciascun partecipante al progetto attraverso la somma dei punti attribuiti a tutti i turni regolarmente coperti.

I criteri di ripartizione sono i seguenti:

- Turni mattinali ("uscita"): punti 1,0;
- Turni frazionati: punti 1,2;
- Turni intermedi lunedì-sabato: punti 1,5;

- Turni intermedi domenica: punti 2,0;
- Turni serali ("rilevanti") lunedì-sabato: punti 2,0;
- Turni serali ("rilevanti") domenica: punti 3,0;

Tale punteggio totale individuale sarà poi moltiplicato per il parametro retributivo, per il Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time) e per l'indice di produttività individuale, calcolato nel seguente modo:

Si sommeranno le assenze dal servizio consuntivate nel corso dell'anno, che non coincidano con le giornate di non prestazione per lavoratori in part-time verticale o misto o con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (considerati come presenza effettiva nella misura dell'80%).

Da tale numero di giornate si sottrarrà la franchigia di 12 giornate annue e la differenza andrà moltiplicata per 0,025. Tale prodotto che, nel caso fosse di segno negativo verrà assunto a valore zero, andrà poi detratto da 1 per formare il coefficiente di produttività individuale.

Il prodotto così ottenuto, riassumibile nella formula riportata di seguito, parteciperà al riparto della somma di tutti i premi teorici individuali:

$$CR = PT \times P_R \times C_{PO} \times [1 - (A-12) \times 0,025]$$

dove il valore di $[1 - (A-12) \times 0,025]$ deve essere compreso tra 0 e 1 e dove:

CR = Coefficiente di riparto individuale

PT = Punteggio annuale dei turni

P_R = Parametro retributivo

C_{PO} = Coefficiente di profilo orario (pari a 1 per i full-time)

A = Numero di giorni di assenza totali nell'anno, come sopra calcolati.

8. EROGAZIONE SOMME A DEFINIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO GLI ANNI PREGRESSI

A chiusura del premio di risultato per gli esercizi pregressi, in parziale applicazione dei criteri di calcolo e distribuzione del premio di produzione degli anni 2008-2011, si stabilisce quanto segue:

La somma complessiva di € 75'000,00 per ciascuno degli anni dal 2004 al 2007 sarà distribuita tra tutto il personale aziendale in servizio, anche parzialmente, in ciascuno degli anni di riferimento (eccettuati i Quadri), utilizzando criteri analoghi a quelli adoperati per l'erogazione del premio di risultato 2003.

In particolare, per ciascuno degli anni di riferimento (2004-2007) si procederà nel seguente modo:

Si effettuerà il calcolo delle giornate di presenza di ciascun avente diritto includendovi, oltre alle giornate di effettiva prestazione, anche le giornate di ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi ex legge 104/92 (considerati come presenza effettiva nella misura dell'80%), giornate di donazione sangue.

Si calcherà la differenza rispetto a quelle teoriche (365 per quelli in forza per tutto l'anno e in full-time, con ricalco per periodi di lavoro inferiore o per profilo orario inferiore al full-time), ottenendo così le giornate di mancata prestazione.

Si calcherà quindi il numero di mancate prestazioni "rettificate" con il seguente criterio:

Per le prime 25 giornate di mancate prestazioni si adotterà il coefficiente 0 (zero);

da 26 a 50 giornate di mancate prestazioni si adotterà il coefficiente moltiplicatore 1;

da 51 a 90 giornate di mancate prestazioni si adotterà il coefficiente moltiplicatore 2;

da 91 a 130 giornate di mancate prestazioni si adotterà il coefficiente moltiplicatore 3;

oltre 131 giornate di mancate prestazioni si adotterà il coefficiente moltiplicatore 4;

calcolate le mancate prestazioni "rettificate", si ripartisce fra gli aventi diritto la somma disponibile, in funzione di:

1. parametro retributivo;
2. coefficiente ricavato dal rapporto tra le giornate teoriche meno il numero di giornate di mancate prestazioni "rettificate" e giornate teoriche stesse (che si assume pari a zero nel caso di importo negativo);
3. parametro di profilo orario, determinato dal rapporto tra il profilo orario settimanale e 39.

*** NOTA AGGIUNTIVA 1:** Saranno considerate come giornate di presenza effettiva, per tutti i progetti, le giornate di donazione sangue.

**** NOTA AGGIUNTIVA 2:** Relativamente all'insieme dei progetti, si concorda che si procederà, con cadenza semestrale, ad effettuare delle verifiche congiunte sullo stato di attuazione degli stessi e sui risultati raggiunti.

***** NOTA AGGIUNTIVA 3:** Si precisa che l'efficacia del presente Accordo resta subordinata all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'AMAT ed allo scioglimento della riserva da parte dell'Amministrazione Comunale e che, a parziale modifica di quanto previsto nell'incontro del 10 febbraio 2009, il presente Testo coordinato viene sottoscritto ai soli fini del tempestivo deposito presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Taranto, lì 11/03/2009

Le OO.SS.

CISL (PORTULANO - GRECO)

IL COMUNE DI TARANTO

l'Assessore - Avv. Davide Nistri

L'AMAT S.p.A.

Il Presidente - Ing. Giuseppe Casatello

UIL-TRASPORTI (GIAMPETRUZZI, MASTROVITO)

Il Direttore Gen.le - Ing. Giovanni Matichecchia

FAISA-CISAL (LA GUERCIA, MUSCETTA, ESPOSITO);

Il Direttore Amm.vo - Dott. Pietro Carallo

U.G.L.-TRASPORTI (SCIALPI)

La Responsabile Area Risorse Umane

(Dott.ssa Maria Fabiola Menenti)

SINAI (FAZZIO, ALBANESE)