



Modifiche all'Accordo sul Premio di Risultato di KYMA MOBILITÀ

per gli anni 2022-2024

(ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997 e dell'art. 4 dell'A.N. 28 novembre 2015)

Versione 1.1 del 20/03/2024

TESTO DEFINITIVO SOTTOSCRITTO DA:

– **KYMA MOBILITÀ S.p.A.**

PRESIDENTE: Avv. Daniele D'AMBROSIO;

VICE PRESIDENTE: Dott. Cosimo GIGANTE;

CONSIGLIERE: Sig.ra Anna CHERCHI;

DIRETTORE GENERALE f.f.: Dott. Pietro CARALLO;

DIRETTORE TECNICO E D'ESERCIZIO: Ing. Mauro PIAZZA;

DIRETTORE AMMINISTRATIVO f.f.: Dott.ssa Maria Fabiola MENENTI;

RESPONSABILE AREA ESERCIZIO: P.i. Cosimo RUSSO;

– **Segreterie Territoriali e Aziendali delle OO.SS.:**

FIIT-CGIL ZOTTI F. - CECERE P. - DE BENEDETTIS ROSE - DRAGONETTI

Fit-CISL D'ARCANGELO M. - GALLETTA V. - CAPOZZA M.

UILTRASPORTI SCHIANO ANTONIO - FUMBOLA GIUSEPPE

Faisa-CISAL ROCHIRA G. - CHIOCHIA S.

UGL AUTOFERROTRANVIERI BASILE A. - DI PONZIO C. - LUPOLIR. - LA NEVE F.

SINAI ALBANESE F. - CAVALLO G.

Le parti, come sopra riportate:

PREMESSO:

- che in data 22/03/2022 è stato sottoscritto, tra l'Azienda e tutte le sei RR.SS.AA. delle Organizzazioni sindacali che costituiscono il tavolo negoziale, l'Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato per gli anni 2022-2024;
- che il suddetto accordo è volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo gli incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda;

CONSIDERATO:

- che l'accordo in questione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del C.C.N.L. 25 luglio 1997, individua:

- 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 ed 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;

- che il Premio di risultato, per sua natura incerto, presenta caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati conseguiti in relazione ai programmi concordati;

CONSIDERATO INOLTRE:

- che l'art. 14 dell'Accordo aziendale citato prevede, al suo primo capoverso, che, con cadenza annuale, le parti si incontreranno per la verifica dei risultati dell'applicazione delle misure contenute nell'accordo stesso;
- che gli incontri precedentemente intercorsi tra Azienda ed OO.SS. stipulanti hanno fatto emergere l'opportunità, condivisa tra le parti, di apportare alcune limitate variazioni e/o integrazioni all'impianto complessivo del testo dell'Accordo, rivolte, in particolare, ad introdurre maggiore equità tra i diversi destinatari delle misure previste dallo stesso;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono di individuare le seguenti modifiche ed integrazioni al Testo unico delle misure aziendali in materia di Premio di risultato, sottoscritto in data 23/03/2022, 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.

Paragrafo 1.3 (Calcolo del premio individuale per i conducenti di linea e per le mansioni attinenti all'esercizio).

A decorrere dal trimestre in corso al momento della sottoscrizione del presente accordo (ovverosia dal 01/01/2024):

- gli importi previsti nelle sette tabelle riportate al punto 1.3 (Calcolo del premio individuale per i conducenti di linea e per le mansioni attinenti all'esercizio) per i soli turni di esercizio "serali" effettivamente svolti nelle giornate dei sabati, delle domeniche, dei festivi e dei prefestivi sono incrementati del 120%;

- decorso il primo semestre di effettiva applicazione del presente accordo, qualora non si ottenga, nel periodo 01/04/2024-30/09/2024, il risultato di una riduzione, rispetto ai dati registrati nel medesimo semestre dell'anno 2023, di almeno il 30% dei turni di guida scoperti nelle giornate del sabato, della domenica, dei festivi e prefestivi per assenze dovute a eventi di malattia, congedi parentali (esclusi i congedi matrimoniali, per lutto e di paternità obbligatoria), permessi per donazione sangue e permessi ex legge 104/1992, il predetto incremento del 120% sarà ridotto al 50%; conseguentemente, gli importi previsti nelle sette tabelle riportate al suddetto punto 1.3 dell'A.A. del 23/03/2022 per i soli turni di esercizio "serali" effettivamente svolti nelle giornate dei sabati, delle domeniche, dei festivi e dei prefestivi saranno incrementati in misura del 50%;
- l'importo del premio teorico previsto al sopra menzionato paragrafo 1.3 è calcolato tenendo distinto il totale degli importi dei premi unitari relativi alle diverse tipologie di turni effettivamente svolti nelle giornate di sabato, domenica, pre-festive e festive, dal totale dei premi spettanti nelle altre giornate. La decurtazione degli eventi di malattia o infortunio e delle giornate di assenza eccedenti le rispettive franchigie sarà operata esclusivamente sul secondo di tali totali (premi teorici maturati nelle giornate tra il lunedì ed il venerdì, non ricadenti in festività o pre-festività);
- sempre con riferimento al paragrafo 1.3 e in tutti gli altri progetti nei quali è prevista la decurtazione di una percentuale del 5% per ogni giornata di assenza eccedente la franchigia, tra le assenze che non concorrono a tali decurtazioni sono aggiunte anche quelle relative ai congedi matrimoniali, per lutto e di paternità obbligatoria. Tale ultima modifica dell'A.A. del 23/03/2022 si applica anche al restante personale il cui trattamento è disciplinato negli altri paragrafi che prevedono decurtazioni per giornate di assenze eccedenti la franchigia (personale amministrativo, personale delle aree manutenzioni parco autobus e infrastrutture e impianti, personale del settore sosta, ecc.);

Lo scopo di tale modifica dell'impianto del premio di risultato è quello di incentivare ulteriormente la presenza in servizio, e la copertura dei relativi turni, del personale di guida, manovra, rimessaggio, eccetera, nelle giornate dei fine settimana, nelle quali si concentrano maggiormente le assenze a vario titolo di detto personale, con rilevanti ripercussioni sulla regolarità e sulla qualità del servizio offerto all'utenza.

Qualora le misure previste nel presente accordo, unitamente alle altre che l'Azienda adotterà attraverso il potenziamento dell'organico del personale di guida, con assunzioni a tempo indeterminato o con contratti di tipo flessibile, non producessero l'effetto di allineare il numero di turni scoperti nelle giornate del sabato, della domenica, dei festivi e prefestivi a quelli registrati nelle altre giornate della settimana, si aprirà, nei prossimi mesi, un tavolo di confronto finalizzato a ricercare soluzioni a detta problematica (con

riferimento ai turni di guida e delle attività ausiliarie, quali il rimessaggio, soccorsi in linea, rifornimenti, rabbocchi, ecc.), che genera notevoli sofferenze alla regolarità ed affidabilità del servizio offerto e conseguenti disagi, oltre che all'utenza, anche al personale di guida in servizio, in molti casi costretto a subire le rimostranze dell'utenza in attesa alle fermate.

Uso degli smartphone da parte del personale per le comunicazioni con l'Azienda

Nell'ottica di dematerializzare le comunicazioni routinarie con il proprio personale e facilitare ulteriormente l'accesso alle informazioni di servizio, l'Azienda intende favorire l'uso di device (smartphone, tablet, ecc.) per la comunicazione della turnazione assegnata, per la richiesta di cambio turno da parte del personale, per la richiesta di ferie, permessi per festività soppresse, permessi ex L. 104/92 e congedi parentali.

In tale prospettiva, dopo la realizzazione dello specifico applicativo per smartphone da parte del fornitore del software, ciascun dipendente potrà optare per una delle seguenti possibilità:

- ottenere l'assegnazione di uno smartphone con relativa SIM fonia + dati, da utilizzare esclusivamente per le attività aziendali, con oneri interamente a carico dell'Azienda. In tale caso l'Azienda riconoscerà un'indennità forfettaria di euro 20,00 annuali per ristorare il personale dei costi stimati di energia elettrica sostenuti per la ricarica del terminale, da eseguirsi presso il proprio domicilio;
- ottenere l'assegnazione della sola SIM fonia + dati, da utilizzare esclusivamente per le attività aziendali, con oneri interamente a carico dell'Azienda. In tale caso l'Azienda riconoscerà un'indennità forfettaria di euro 30,00 annuali per ristorare il personale dei costi stimati di energia elettrica sostenuti per la ricarica del terminale, da eseguirsi presso il proprio domicilio e dell'uso del proprio apparecchio telefonico;
- offrire la disponibilità ad utilizzare il proprio device personale e la propria SIM fonia + dati anche per interloquire con gli uffici aziendali e per interagire con l'Azienda attraverso gli applicativi per smartphone che saranno messi a disposizione dalla stessa per ricevere informazioni di servizio (turni, comunicati, ecc.) o per interagire direttamente per ottenere servizi relativi alla propria mansione (cambi turno, richiesta di ferie, ecc.). In tale caso l'Azienda riconoscerà un'indennità forfettaria di euro 50,00 annuali, comprensiva anche dei costi stimati di energia elettrica sostenuti per la ricarica del terminale, da eseguirsi presso il proprio domicilio;
- analogha indennità forfettaria di euro 20,00 annuali verrà riconosciuta al personale impiegato con mansioni di Ausiliare della sosta, per ristorarlo dei costi stimati di energia elettrica sostenuti per la ricarica della stampante associata al terminale utilizzato per le verifiche, eseguita presso il proprio domicilio;
- In allegato al presente Accordo viene sottoscritto il relativo Regolamento aziendale sull'uso degli smartphone e delle relative SIM aziendali.

Paragrafo 4.6 (Erogazioni al personale impegnato nel contrasto all'evasione tariffaria)

Si inserisce il seguente testo:

"Al premio teorico individuale calcolato con le percentuali delle tabelle che precedono applicate agli importi delle sanzioni effettivamente incassate nel periodo di riferimento, al personale destinatario del progetto in questione è sommato, con riferimento al parametro retributivo posseduto da ciascun addetto, un'ulteriore quota di premio teorico calcolata prendendo a riferimento il 50% degli importi delle tabelle riportate al paragrafo 1.3 (Calcolo del premio individuale per i conducenti di linea e per le mansioni attinenti all'esercizio) per ciascun turno effettivamente coperto da detto personale, applicando gli stessi criteri previsti per il personale destinatario di tale progetto".

Si stabilisce, inoltre, che:

- il premio effettivo individuale sarà calcolato apportando le decurtazioni previste per le giornate di assenze eventualmente superiori alle soglie di franchigie relative al numero di giorni ed al numero di eventi al 50% del premio teorico individuale, mentre l'altro 50% resterà intonso e non sarà rettificato dal conteggio delle assenze.
- l'Azienda corrisponderà un ulteriore premio del valore di € 50,00 al raggiungimento dell'obiettivo di nr. 300 verbali correttamente elevati dal singolo partecipante nel trimestre di competenza (a prescindere dall'effettivo incasso degli stessi) e di un ulteriore premio di € 50.00 al raggiungimento di 450 verbali correttamente elevati nel trimestre.

Paragrafo 5.4 (Criteri di distribuzione e tempi di erogazione per il personale amministrativo)

Relativamente al personale che svolge attività di natura amministrativa, le percentuali previste per le quote di calcolo del premio individuale sono così rideterminate:

- 70% legate alla presenza in servizio;
- 10% legate al contenimento delle prestazioni straordinarie (con ulteriore dimezzamento delle sotto quote previste al 5% + 5%);
- 20% legato al raggiungimento degli obiettivi di gruppo.

Paragrafo 6.4 (Finanziamento del premio per il personale che svolge attività manutentive del parco rotabile)

Relativamente al personale che svolge attività manutentive del parco rotabile, le percentuali previste per le quote di calcolo del premio individuale sono così rideterminate:

- 70% legate alla presenza in servizio;

- 10% legate al contenimento delle prestazioni straordinarie (con ulteriore dimezzamento delle sotto quote previste al 5% + 5%);
- 20% legato al raggiungimento degli obiettivi di gruppo.

Sempre al paragrafo 6.4, la Quota B, commisurata al numero medio annuo di soccorsi in linea giornalieri (su 365 giorni), è rideterminata come indicato di seguito:

- pari al 4% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio (su 365 giorni) giornaliero di soccorsi in linea inferiore a 5, escludendo gli interventi effettuati a causa di sinistri stradali;
- pari al 2% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio (su 365 giorni) giornaliero di soccorsi in linea tra 5 e 14, escludendo gli interventi effettuati a causa di sinistri stradali;
- pari a zero nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio (su 365 giorni) giornaliero di soccorsi in linea superiore a 14, escludendo gli interventi effettuati a causa di sinistri stradali.

Personale di officina impiegato a turnazione nelle attività di soccorso in linea

Nell'ottica di ottimizzare l'organizzazione del lavoro nelle Aree Esercizio e Manutenzione parco veicoli, attraverso l'impiego, nelle attività di soccorso in linea dei mezzi, del personale tecnico d'officina, si concorda quanto segue:

- l'Azienda porrà interamente a proprio carico i costi relativi alla formazione ed agli oneri amministrativi necessari per il conseguimento della patente di categoria D e/o della patente di categoria C da parte di tutto il personale dell'Area Officina manutenzione parco autobus;
- la formazione in questione rientrerà nel più generale Piano triennale della formazione per il periodo 2024-2026, che sarà sottoposto alle Organizzazioni sindacali entro il prossimo 30 aprile per addivenire alla sottoscrizione di un accordo di condivisione, necessario ad accedere alle risorse disponibili sul fondo Fonservizi;
- l'adesione del personale di officina a detto piano di formazione per l'acquisizione della patente di categoria D sarà su base volontaria e il piano sarà esteso anche all'acquisizione della patente di categoria C, necessaria per la guida del nuovo furgone di pronto intervento;
- i corsi saranno frequentati dal personale interessato al di fuori dell'orario di lavoro. Tuttavia, l'Azienda riconoscerà, una volta ottenuto uno o entrambi i suddetti titoli abilitativi (C e D), un numero complessivo di congedi aggiuntivi rispettivamente pari a 5 o 10 giornate;
- il personale di officina che è già in possesso di uno o entrambi i titoli abilitativi di cui sopra ed il personale che, a seguito della frequenza degli specifici corsi, lo o li otterrà successivamente all'entrata in vigore del presente accordo, beneficerà, per il tempo

in cui sarà impiegato, a turnazione, nel servizio di Pronto intervento, in aggiunta alle normali attività di manutenzione del parco veicolare, delle seguenti misure premiali:

- nel caso di acquisizione del titolo abilitativo della patente categoria D ovvero C, e conseguente ed effettivo impiego, sebbene a rotazione, nelle squadre di pronto intervento in linea, il premio teorico annuo previsto al punto 6.4 dell'Accordo aziendale sottoscritto in data 23/03/2022, sarà incrementato da € 7,00 per punto parametrico a € 9,00 per punto parametrico (da rapportare al profilo orario);
- nel caso di acquisizione di entrambi i titoli abilitativi delle patenti categorie C ed D, e conseguente ed effettivo impiego, sebbene a rotazione, nelle squadre di pronto intervento in linea, il premio teorico annuo previsto al punto 6.4 dell'Accordo aziendale sottoscritto in data 23/03/2022, sarà incrementato da € 7,00 per punto parametrico a € 10,00 per punto parametrico (da rapportare al profilo orario);
- le suddette misure premiali si aggiungeranno a quelle previste dall'Accordo aziendale sul Premio di riduzione della sinistralità delle squadre di pronto intervento sottoscritto in data 6 ottobre 2023 e approvato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 98 del 31 ottobre 2023.
- Considerato che le nuove figure di Capo operatori con mansioni di Capo deposito svolgono, occasionalmente, attività di manovra degli autobus in deposito, si rende necessario apportare le seguenti modifiche dell'Accordo aziendale sul "*Premio riduzione sinistralità delle squadre di pronto intervento per operatori officina in possesso della patente C e/o D*", sottoscritto in data 06 ottobre 2022, in data pertanto antecedente a quella di immissione in organico della mansione di Capo deposito:
 - si inserisce, al punto 3.1, la lettera e), con il seguente testo: "e) i Capi Operatori impiegati nelle mansioni di Capo deposito";
 - alla lettera A – del punto 1 del paragrafo 3.3 si inserisce, tra le parole "ai Collaboratori di esercizio" e "o agli agenti con altri profili professionali...", il seguente testo: "ai Capi operatori con mansioni di capo deposito";
 - l'ultimo alinea del punto 3 del paragrafo 3.3 è così riscritto: "0,40 per i beneficiari di cui alle lettere d) ed e) del paragrafo 3.1.

Paragrafo 8.4 (Criteri di distribuzione personale della Sosta tariffata)

Relativamente al personale del settore della sosta tariffata, la tabella riportata all'interno dello stesso è così modificata:

Numero di controlli medi per ciascuna giornata lavorata	Premio max per ogni annotazione
Meno di 60	€ 0,60
Tra 61 e 100	€ 0,70
Tra 101 e 130	€ 0,90
Tra 131 e 150	€ 1,20
Tra 151 e 170	€ 1,30
Oltre 170	€ 1,50

Il premio teorico individuale per ciascun trimestre di riferimento, calcolato utilizzando la tabella sopra riportata, sarà soggetto alle decurtazioni in relazione al numero di eventi di malattia ed infortunio ed al numero di giornate di assenza eccedenti le relative franchigie limitatamente al 50% del suddetto premio teorico, mentre l'altro 50% è erogato senza operare decurtazioni.

Paragrafo 10 (Assegnazione buoni pasto al personale)

Al paragrafo 10.1 sono apportate le seguenti modifiche. Al penultimo periodo, l'importo di € 6,00 è sostituito, con decorrenza 01/01/2024 dall'importo € 6,50. Analogamente, all'ultimo periodo dello stesso paragrafo, l'importo di € 5,00 è sostituito, con decorrenza 01/01/2024, dall'importo di € 5,50.

In entrambi i casi saranno effettuati i relativi conguagli a credito dei beneficiari.

Ulteriore premialità finalizzata alla regolarità dei servizi svolti

In aggiunta a quanto previsto dai paragrafi 1.3, 4.6, 5.4, 6.4, 7.4, 8.4 e 9.3 (nella parte in cui sono previste le decurtazioni delle percentuali determinate dal numero di eventi e dal numero di giornate di assenza dal premio teorico spettante), sarà erogato, in favore del personale non dirigente che, in un intero trimestre di riferimento del calcolo del premio, non farà registrare alcun evento di assenza per malattia o di infortunio, un'ulteriore indennità di € 60,00.

Bonus acquisti:

L'Azienda riconosce a tutti i dipendenti in servizio o in somministrazione alla data di sottoscrizione del presente Accordo n. 10 "buoni acquisto" del valore di Euro 20,00 ciascuno, con carattere di una-tantum. Ai sensi del comma 3 dell'art. 51 del D.P.R. 22/12/1986 - N. 917, viene esclusa la concorrenza di tali erogazioni alla formazione del reddito di lavoro dipendente in quanto considerati "fringe benefit". Conseguentemente, l'importo complessivo dei buoni acquisto non costituisce imponibile nemmeno ai fini previdenziali.

L'Azienda, pertanto, commissionerà la fornitura di detti buoni all'attuale fornitore del servizio dei buoni pasto, ovvero la Day Ristoservice S.p.A., per distribuirli agli aventi diritto nei tempi tecnici necessari all'approvvigionamento.

I suddetti buoni, denominati "Cadhoc", potranno essere emessi sia in formato digitale (su applicativo per smartphone o su portale web) sia in formato cartaceo, in carnet di voucher intestati ai singoli beneficiari.

Detti buoni potranno essere utilizzati oltre che per l'acquisto di carburanti presso i distributori Q8, IP e Eni, anche per l'acquisto di prodotti alimentari (presso Coop, Conad, Carrefour, Despar, Pam, ecc.) e di prodotti diversi (presso Amazon, MediaWorld, Decathlon, Ikea, ecc.) entro il 31/12/2024.

Efficacia dell'accordo, durata e decorrenza

L'efficacia del presente Accordo è espressamente subordinata alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di KYMA MOBILITÀ S.p.A..

Tutte le erogazioni previste dal presente Accordo decorreranno dall'inizio del trimestre nel corso del quale lo stesso sarà sottoscritto dalle parti.

Taranto, 25/03/2024

Le OO.SS.

SINAI

[Signature]

Alba Gax

CISA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

UGL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

FAISA-CISAL

[Signature]

KYMA MOBILITÀ S.p.A.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

FILT-CGIL

FILT CG

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

VIL TRASPORTI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]