



**Accordo sul
Premio di Risultato di
KYMA MOBILITÀ S.p.A.
per il triennio 2025-2027
(Testo Unico degli accordi sul P.d.R.)**

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

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

RESPONSABILE AREA ESERCIZIO: P.i. Cosimo RUSSO;

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

Filt-CGIL: Pietro CECERE, Rosa DE BENEDITTIS, Marco DIMITRI e Vincenzo LOPAPA

Fit-CISL: Vincenzo GALLETTA e Antonio CICALA

UILTRASPORTI: Giuseppe FUMAROLA, Antonio FAVALE e Luca BANDELLO

Faisa-CISAL: Giuseppe ROCHIRA e Giancarlo SALAMINA

UGL AUTOFERROTRANVIARI: Andrea BASILE, Riccardo LUPOLI, Antonio FUGGIANO e
Francesco LANEVE

SINAI: Giuseppe CAVALLO e Francesco ALBANESE

– **Comune di Taranto:**

ASSESSORE SOCIETÀ PARTECIPATE E AFFARI GENERALI: Rag. Michele MAZZARIELLO

Le parti, come sopra riportate:

PREMESSO:

- che in data 23/03/2022 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 data 25/03/2024 è stato sottoscritto, tra le stesse parti, un Accordo integrativo dell'Accordo sopra menzionato valido sino a tutto il 31/12/2024, volto ad apportare

alcune modifiche all'impianto del Premio;

CONSIDERATO:

- che l'accordo in questione, come integrato dal nuovo accordo del 25/03/2024 è scaduto in data 31/12/2024;
- che, a norma dell'art. 5 dell'A.N. 28/11/2015, le RSA hanno fatto pervenire all'Azienda la richiesta di rinnovo della vigente contrattazione aziendale nei tempi previsti (almeno due mesi prima della scadenza), secondo la procedura indicata nella Parte Terza (*Titolarietà ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1., dell'A.N. in questione;
- che il citato art. 5 prevede che le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al comma 1 del medesimo articolo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo;

CONSIDERATO INOLTRE:

- che con accordi stipulati in data 11 e il 26 settembre 2024 tra l'Azienda e le OO.SS. Filt-CGIL, Fit-CISL, UILTRASPORTI, Faisa-CISAL, UGL Autoferro e SINAI, sottoscritti anche dall'Assessore con delega alle società partecipate del Comune di Taranto, nelle more della sottoscrizione del nuovo Accordo per il Premio di risultato per il triennio 2025-2027, si è stabilito:
 - l'adeguamento del valore del buono pasto giornaliero previsto dalla vigente disciplina del Premio di risultato al valore di € 8,00, per il periodo compreso tra il 01/10/2024 ed il 31/12/2024;
 - l'istituzione di una navetta per i lavoratori impegnati su turni serali nei giorni festivi e prefestivi;
 - la richiesta al Prefetto di Taranto, ad opera dell'Assessore alle società partecipate, di convocazione del Comitato provinciale per l'ordine e la sicurezza;
- che negli scorsi mesi si sono tenuti diversi incontri tesi alla negoziazione del nuovo impianto del Premio di risultato per il triennio 2025-2027, come da verbali sottoscritti nelle seguenti date: 02/08/2024, 12/09/2024, 26/09/2024, 01/10/2024, 07/10/2024, 20/11/2024 e 28/11/2024, 31/01/2025;
- che nel corso dei predetti incontri si sono sostanzialmente definite le linee guida su cui incentrare l'azione aziendale del prossimo triennio, che saranno peraltro trasfuse nel Piano industriale 2025-2027 della Società, e che sono, di seguito, sinteticamente riportate:

- 1) elaborazione di un testo unico del Premio di risultato 2025-2027 che confermi, sostanzialmente, quanto già concordato con gli accordi del 23/03/2022 (Accordo sul Premio di risultato per il triennio 2022-2024), del 06/10/2022 (Premio riduzione sinistrosità squadre di pronto intervento), del 25/03/2024 (Modifiche all'Accordo sul Premio di risultato 2022-2024), con le seguenti modifiche valide per l'intera durata di validità del premio (01/01/2025 – 31/12/2027, fermo restando l'anticipo al 01/10/2024 di quanto già stabilito in precedenza:
 - incremento del valore dei buoni pasto previsto, da ultimo, dal citato accordo del 25/03/2024, nella misura unica di € 8,00 sia per il personale con contratti di lavoro full-time sia per il personale con contratti di lavoro part-time;
 - messa a regime dell'incremento del 120% delle premialità previste dalle tabelle riportate al punto 1.3 dell'accordo del 22/03/2022, prescindendo dalla verifica del raggiungimento della riduzione del 30% dei turni di guida scoperti nelle giornate dei sabati, domeniche, pre-festive e festive;
- 2) individuazione di misure efficaci e condivise per contrastare il fenomeno dell'evasione tariffaria e per accrescere, conseguentemente, il rapporto ricavi da tariffazione/costi. Tra queste si individuano, prioritariamente, l'organizzazione delle verifiche disciplinata dall'Accordo aziendale del 24/12/2014.
- 3) creazione di un call-center aziendale, attraverso una nuova organizzazione delle funzioni attualmente svolte dagli addetti alla portineria aziendale, in modo da creare una separazione tra la guardiania (che attualmente svolge anche la funzione di informazioni all'utenza) ed il call-center, i cui operatori dovranno poter accedere alle informazioni sul servizio in tempo reale;
- 4) condivisione, entro le scadenze previste, di piani formativi per l'utilizzo delle risorse aziendali accantonate sul Conto Formazione presso Fonservizi ed il ricorso ad altre forme di finanziamento. Ciò in considerazione della consapevolezza del ruolo fondamentale che assume la formazione del personale, che rappresenta uno degli strumenti chiave per uno sviluppo orientato alla qualità ed efficienza dei servizi aziendali, ed in linea con l'obiettivo di sviluppo delle competenze.
- 5) ulteriore rafforzamento delle specifiche premialità previste per il personale che non fa registrare, nel corso dei singoli periodi di riferimento delle premialità, giornate di assenze per malattie e/o per malattie.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti

CONCORDANO DI APPROVARE IL NUOVO TESTO UNICO DEL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE PER IL TRIENNIO 2025-2027, RIPORTATO DI SEGUITO:

1 – EFFICIENZA, REGOLARITÀ E QUALITÀ ESERCIZIO T.P.L.

1.1 - Obiettivi

Scopo primario del progetto è il miglioramento dell'efficienza e della regolarità dell'esercizio, nell'ambito del T.P.L. automobilistico, perseguibile attraverso la contestuale azione di tre leve principali:

- un'offerta di servizio (in termini di percorsi, orari, frequenze, informazioni, sistemi di vendita, ecc.) il più possibile rispondente alla domanda espressa dagli utenti;
- un parco veicolare che, per numero di mezzi, età media, stato manutentivo, riserva tecnica, sinistrosità media, ecc., risulti rispondente a rispettare, quotidianamente, l'offerta programmata;
- un contingente di conducenti quotidianamente adeguato a rispettare il programma di esercizio.

Relativamente a quest'ultimo, fondamentale, requisito, il sostanziale superamento delle limitazioni alle assunzioni di personale da parte delle aziende sottoposte al controllo pubblico ha consentito all'Azienda di programmare una politica di adeguamento degli organici che, progressivamente, colmerà i numerosi vuoti registrati negli ultimi anni, con particolare riguardo al personale di guida.

Quanto sopra evidenziato costituirà, unitamente ad un'accresciuta regolarità del servizio offerto al pubblico, in termini di riduzione delle corse soppresse, una spinta importante verso il miglioramento della qualità percepita dall'utenza e, conseguentemente, verso l'acquisizione di nuovi fruitori dei servizi di mobilità collettiva.

Considerato che le maggiori criticità che si frappongono al rispetto dell'offerta di servizio si manifestano, frequentemente, negli orari coincidenti con i turni più disagiati per gli operatori di esercizio, si intende perseguire l'obiettivo di una maggiore regolarità attraverso misure di premialità maggiori in favore dei conducenti chiamati a coprire turni meno graditi, quali quelli domenicali, serali o frazionati.

1.2 - Destinatari

Tutti gli Operatori di esercizio che 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).

Tutti i Coordinatori di Esercizio e gli Addetti all'Esercizio che svolgono effettivamente tali mansioni.

Tutti i Collaboratori di esercizio che svolgono effettivamente mansioni di competenza dell'Area Esercizio, ad eccezione di quelle di verifica dei titoli di viaggio.

Tutto il personale, appartenente al Servizio rimessaggio dell'Area Gestione

infrastrutture ed impianti, che svolge mansioni di manovra, rimessaggio, rifornimento carburante e rabbocchi olii e fluidi diversi degli autobus.

Tutto il personale permanentemente idoneo alle mansioni del proprio profilo, riqualificato e non, e tutto il personale temporaneamente idoneo, adibito a mansioni di Manovratore o di Capolinea.

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

1.3 - **Calcolo del premio individuale per i conducenti di linea e per le mansioni affinenti all'esercizio**

Le somme necessarie al finanziamento del premio sono attinte dalle economie che si registrano nello svolgimento del servizio, per effetto della riduzione del numero complessivo di giornate di assenza (per malattie, ecc.), a parità di produzione chilometrica, e dal minor ricorso alle prestazioni straordinarie necessarie per assicurare l'espletamento dei turni che resterebbero scoperti in caso di assenza dell'assegnatario.

Con le retribuzioni di febbraio, maggio, agosto e novembre si procede a determinare, per ciascun agente che, nel corso del trimestre precedente, abbia svolto, anche in parte, mansioni di guida in linea o altre mansioni proprie del profilo professionale degli altri destinatari del presente progetto, l'importo del premio teorico, calcolato con le seguenti modalità:

Per ogni turno programmato e svolto interamente, si calcolano e si sommano i seguenti importi, in relazione alle mansioni svolte ed al profilo professionale di inquadramento:

OPERATORI DI ESERCIZIO - PARAMETRO RETRIBUTIVO 140		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 2,0	Euro 3,0
Turni frazionati	Euro 3,0	Euro 4,0
Turni intermedi	Euro 2,5	Euro 3,5
Turni serali	Euro 4,0	Euro 17,6

OPERATORI DI ESERCIZIO - PARAMETRO RETRIBUTIVO 158		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 2,5	Euro 3,5
Turni frazionati	Euro 3,5	Euro 4,5
Turni intermedi	Euro 3,0	Euro 4,0
Turni serali	Euro 4,5	Euro 18,7

OPERATORI DI ESERCIZIO - PARAMETRO RETRIBUTIVO 175		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi

Turni mattinali	Euro 3,0	Euro 4,0
Turni frazionati	Euro 4,0	Euro 5,0
Turni intermedi	Euro 3,5	Euro 4,5
Turni serali	Euro 5,0	Euro 19,8

OPERATORI DI ESERCIZIO - PARAMETRO RETRIBUTIVO 183		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 3,2	Euro 4,2
Turni frazionati	Euro 4,2	Euro 5,2
Turni intermedi	Euro 3,8	Euro 4,8
Turni serali	Euro 5,2	Euro 20,9

Analogamente, si procede a calcolare l'importo del premio teorico per gli altri agenti che svolgono mansioni strettamente attinenti all'esercizio del TPL automobilistico, utilizzando gli importi indicati di seguito:

COORDINATORI E ADDETTI ALL'ESERCIZIO - PARAMETRI RETRIBUTIVI 210 - 193		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 3,8	Euro 5,0
Turni intermedi	Euro 4,2	Euro 5,3
Turni serali	Euro 5,8	Euro 22,0

CAPO OPERATORI (CAPI DEPOSITO) - PARAMETRO RETRIBUTIVO 188		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 3,3	Euro 4,3
Turni intermedi	Euro 3,9	Euro 5,0
Turni serali	Euro 5,3	Euro 21,3

COLLABORATORI DI ESERCIZIO - PARAMETRO RETRIBUTIVO 129		
Tipologia turno	Importo giorni feriali	Importo sabati, domeniche, festivi e prefestivi
Turni mattinali	Euro 1,5	Euro 2,5
Turni intermedi	Euro 2,0	Euro 3,0
Turni serali	Euro 3,5	Euro 13,2

In tutti i casi non si farà luogo ad attribuzione degli importi del premio teorico sopra riportati nei casi di sostituzioni, con prestazioni straordinarie, di turni rimasti scoperti per assenze degli assegnatari (da programmazione).

Le giornate in cui si fruisce di permessi sindacali sono considerate come lavorate in turni mattinali feriali.

L'importo del premio teorico 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);

Ottenuto l'importo del premio teorico individuale relativo all'intero trimestre, calcolato con le modalità indicate nel precedente capoverso, si procede al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi per donazione sangue, congedi matrimoniali, per lutto e per paternità obbligatori. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommano alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procede al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcola la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio (escludendo gli infortuni, diversi da quelli in itinere, avvenuti in condizione di marcia dei veicoli) registrati nel trimestre di riferimento.

Si procede, successivamente, a decurtare l'importo teorico del premio trimestrale spettante individualmente (escludendo, come già precisato, gli importi dei premi unitari relativi alle diverse tipologie di turni effettivamente svolti nelle giornate di sabato, domenica, pre-festive e festive, che saranno erogati senza decurtazioni):

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorso nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

1.4 - Finanziamento minimo di garanzia

Si stabilisce che il finanziamento annuale del Progetto 1 ("Efficienza, regolarità e qualità esercizio T.P.L.") del nuovo Accordo non sarà mai inferiore al finanziamento annuale del Progetto 7 dell'accordo dell'11/03/2009 ("Ulteriori misure finalizzate alla regolarità dell'esercizio del TPL"), utilizzando, a tal riguardo, il maggior importo tra quelli distribuiti negli anni 2019, 2020 e 2021 ("finanziamento minimo di garanzia").

Entro il mese di febbraio di ciascun anno si procederà a sommare tutte le erogazioni relative al progetto 1 ("Efficienza, regolarità e qualità esercizio T.P.L.") dei 4 trimestri precedenti e, qualora tale somma risultasse inferiore al finanziamento minimo di garanzia, si procederà a redistribuire la differenza tra

tutti i lavoratori destinatari del Premio stesso, in misura proporzionale alla somma dei premi complessivamente ricevuti nei quattro trimestri precedenti.

1.5 - Istituzione del servizio di trasferimento tra sede e capilinea per i conducenti

Il personale di guida impegnato sui turni "rilevante" potrà raggiungere uno dei due capolinea di inizio turno secondo le seguenti modalità:

- 1) Attraverso l'utilizzo degli autobus che dal deposito centrale si trasferiscono a vuoto presso uno dei due capolinea esterni (Porto Mercantile – Terminal Cimino). A tal fine il personale impiegato sui turni che effettuano il trasferimento a vuoto è autorizzato al trasporto dei colleghi verso le due diverse località di inizio turno. Qui di seguito si riporta il quadro riepilogativo dei turni che effettuano i citati trasferimenti, l'ora di partenza dal Deposito e l'elenco dei turni che possono utilizzare tali trasferimenti a vuoto:

SABATO: TURNI IN TRASFERIMENTO AL PORTO MERCANTILE	ORA DEL TRASFERIMENTO	TRASFERIMENTO UTILIZZABILE DAI SEGUENTI TURNI CHE IL SABATO INIZIANO AL PORTO MERCANTILE (tra parentesi l'ora di inizio turno)
273	14:31 (Dep/Democrate)	211 (14:58) – 214 (15:11)
210	16:00 (Cimino/PM)	221 (16:16) – 222 (16:20)
219	16:19 (Dep/PM)	228 (16:49)
233	17:31 (Dep/PM)	250 (17:42) – 253 (17:45) – 255 (17:47) - 258 (17:56)
243	17:49 (Dep/PM)	261 (18:08) – 263 (18:10) – 264 (18:15)
251	17:58 (Dep/PM)	265 (18:20)
259	18:11 (Dep/PM)	269 (18:40) – 270 (18:43) – 271 (18:44)
SABATO: TURNI IN TRASFERIMENTO AL TERMINAL CIMINO	ORA DEL TRASFERIMENTO	TRASFERIMENTO UTILIZZABILE DAI SEGUENTI TURNI CHE IL SABATO INIZIANO AL TERMINAL CIMINO (tra parentesi l'ora di inizio turno)
206	14:40 (Dep/Cimino)	212 (15:04) – 213 (15:10)
216	16:00 (Dep/Cimino)	218 (16:02) – 2202 (16:04)
223	16:37 (Dep/Cimino)	227 (16:41)
226	16:51 (Dep/Cimino)	230 (17:07) – 234 (17:18) – 238 (17:23)
231	17:23 (Dep/Cimino)	247 (17:40) – 248 (17:41) – 252 (17:43)
244	17:50 (Dep/Cimino)	256 (17:50)
251	17:58 (Dep/Cimino)	260 (18:05)

FESTIVI: TURNI IN TRASFERIMENTO AL PORTO MERCANTILE	ORA DEL TRASFERIMENTO	TRASFERIMENTO UTILIZZABILE DAI SEGUENTI TURNI CHE NEI FESTIVI INIZIANO AL PORTO MERCANTILE (tra parentesi l'ora di inizio turno)
211	17:14 (Dep/PM)	224 (17:33) – 225 (17:35)
212	17:16 (Dep/PM)	230 (17:50) – 231 (17:47) – 232 (17:50)
220	17:40 (Dep/PM)	236 (18:06) – 239 (18:08) - 242 (18:15) – 243 (18:15) – 244 (18:20)
FESTIVI: TURNI IN TRASFERIMENTO AL TERMINAL CIMINO	ORA DEL TRASFERIMENTO	TRASFERIMENTO UTILIZZABILE DAI SEGUENTI TURNI CHE NEI FESTIVI INIZIANO AL TERMINAL CIMINO (tra parentesi l'ora di inizio turno)
238	17:51 (Dep/Cimino)	234 (18:05) – 235 (18:01) – 237 (18:06) – 240 (18:18)

- 2) Attraverso l'utilizzo, sempre per le giornate del sabato e dei festivi, del servizio "navetta" riservato ai dipendenti. Tale servizio partirà dal deposito centrale

ad orari congrui per consentire di raggiungere uno dei due capolinea presso i quali hanno inizio i turni serali.

SERVIZIO NAVETTA SABATO: ORA PARTENZA DA DEPOSITO	DESTINAZIONE	UTILIZZABILE DAI SEGUENTI TURNI CHE IL SABATO INIZIANO AL PORTO MERCANTILE/CIMINO (tra parentesi l'ora di inizio turno)
12:50	Deposito/Porto Mercantile	201 (13:10) – 202 (13:12) – 203 (13:37)
13:45	Deposito/Porto Mercantile	204 (14:04) – 205 (14:17) – 208 (14:31) – 209 (14:44)
15:30	Deposito/Terminal Cimino	215 (15:38)
16:55	Deposito/Porto Mercantile	235 (17:18) – 237 (17:20) – 246 (17:40)

SERVIZIO NAVETTA FESTIVA: ORA PARTENZA DA DEPOSITO	DESTINAZIONE	UTILIZZABILE DAI SEGUENTI TURNI CHE NEI FESTIVI INIZIANO AL PORTO MERCANTILE/CIMINO (tra parentesi l'ora di inizio turno)
13:00	Deposito/Porto Mercantile	202 (13:22) – 204 (13:55)
13:50	Deposito/Porto Mercantile	205 (14:10) – 207 (14:09)
14:50	Deposito/Terminal Cimino	208 (14:55)
16:00	Deposito/Porto Mercantile	210 (16:20) – 213 (16:57)
*16:50	Deposito/Cimino/Porto Mercantile	217 -(17:20 P.C.) – 219 (17:20 P.C.) – 223 (17:30 P.C.) 215 (17:14) - 216 (17:18) – 218 (17:18)
17:40	Deposito/Terminal Cimino	226 (17:38) – 229 (17:47) – 233 (17:52)
17:50	Deposito/Porto Mercantile	245 (18:24) – 247 (18:30) – 248 (18:25)
18:30	Deposito/Terminal Cimino	246 (18:29) – 249 (18:42)

(*) La navetta delle 16:50 effettua il trasferimento passando prima dal Capolinea Terminal Cimino e poi per quello di Porto Mercantile

1.6 - Trattamento retributivo aziendale della festività di Pasqua

Per il periodo di vigenza dell'Accordo sul Premio di Risultato 2025/2027, al personale in servizio nella giornata di Pasqua, oltre alla retribuzione normale sarà corrisposto il pagamento della giornata lavorativa intera (6 ore e 30 minuti), con la maggiorazione per lavoro festivo, anche nei casi di svolgimento di turni di durata inferiore.

Ai lavoratori per i quali la giornata di Pasqua coincida con il riposo periodico regolarmente goduto, sarà riconosciuto un giorno di permesso aggiuntivo.

2 - VENDITA DI BIGLIETTI A BORDO

2.1 - Modalità di vendita

È effettuata la vendita a bordo degli autobus, da parte del conducente, dei biglietti ordinari (con validità 90 minuti) emessi attraverso la stampante di bordo collegata all'unità centrale del sistema AVM. In caso di malfunzionamento della stampante i conducenti avranno in dotazione un carico fiduciario di biglietti, denominati "BiV – Biglietto in vettura", prestampati da tipografia, appositamente

predisposti e, quindi, con una veste grafica diversa da quelli normalmente in vendita.

I biglietti in questione, a differenza di tutti gli altri biglietti di viaggio aziendali, recano impressa la misura della tariffa al pubblico.

La vendita in vettura dei suddetti biglietti avviene, obbligatoriamente per tutto il personale impiegato nella guida, in tutte le ore del giorno, su tutte le linee ed alla tariffa unitaria di € 2,00 (Euro duevirgolazerozero).

L'Azienda provvede ad esporre su tutti gli autobus appositi cartelli informativi riportanti:

- 1) La tariffa di vendita del biglietto;
- 2) l'informazione che il servizio di vendita a bordo degli autobus, pur essendo offerto durante l'intero orario di servizio, è mirato principalmente ad assicurare la reperibilità dei biglietti negli orari di chiusura dei rivenditori e la raccomandazione all'Utenza di evitare, per quanto possibile, la richiesta di acquisto nei momenti di particolare traffico o di affollamento dei mezzi;
- 3) la precisazione che, per motivi di sicurezza, ciascun conducente dispone giornalmente di un numero limitato di biglietti, per cui può accadere che ne sia occasionalmente sprovvisto;
- 4) l'informazione che il biglietto di viaggio può essere acquistato a bordo degli autobus alla tariffa ordinaria di € 1,30, semplicemente accostando una carta bancaria (di credito, di debito, prepagata o bancomat) ai validatori presenti su ogni veicolo;
- 5) l'indicazione che i conducenti sono obbligati dall'Azienda a vendere i biglietti e che la maggiorazione applicata non rientra nella discrezionalità degli stessi, ma viene imposta dall'Azienda.

Nel caso di variazione della tariffa del biglietto ordinario, si procede alla conseguente modifica del prezzo del biglietto venduto in vettura, lasciando sostanzialmente invariato l'attuale rapporto esistente tra la tariffa dei due titoli di viaggio ($2,00 / 1,30 = 1,54$) ed applicando l'arrotondamento previsto dall'art. 28 della legge regionale 31 ottobre 2002, n° 18.

2.2 - Prelievo dei biglietti e versamento degli incassi

A tutti gli Operatori di esercizio che svolgono mansioni di guida è assegnato un carico fiduciario di n° 30 biglietti, da restituire all'atto del cambio di tariffa, del collocamento in quiescenza o in aspettativa o nel caso di cambio non provvisorio di mansioni.

Del suddetto affidamento fiduciario gli Operatori rispondono in caso di smarrimento o furto.

Il controvalore dei biglietti venduti dai conducenti (al netto del sovrapprezzo di € 0,70 e della prevista contribuzione previdenziale) viene mensilmente addebitato

sul ruolo paga dei singoli agenti. In alternativa gli agenti che preferiscano provvedere direttamente al versamento delle somme incassate, antecedentemente alla chiusura dell'elaborazione delle retribuzioni (massimo entro il giorno 15 di ogni mese), possono farlo recandosi presso il servizio Economato.

In considerazione dell'importanza del servizio offerto all'utenza, anche in relazione agli aspetti legati alla certificazione del sistema di gestione per la Qualità ISO 9001:2015, gli agenti devono curare di detenere, prima dell'inizio del servizio quotidiano, una congrua dotazione di biglietti stampati tipograficamente, che non deve, in nessun caso, essere inferiore al numero di 20 (si ripete, all'inizio di ciascun turno di servizio).

Qualora accadesse, contestualmente, che il sistema della stampa di bordo non funzioni e che, nonostante la congruità della dotazione iniziale di biglietti, la stessa venisse ad esaurirsi nel corso del turno di guida, il conducente ha l'obbligo:

- 1) di darne tempestiva informativa alla sala operativa attraverso la fonia di bordo ancor prima del completo esaurimento della scorta, in modo da porre l'Azienda in condizione di attivare un servizio di rifornimento in linea dei biglietti;
- 2) di darne immediata informativa all'Utenza che attende alle fermate, attraverso l'esposizione del cartello "BIGLIETTI ESAURITI", in maniera ben visibile, davanti al parabrezza dell'autobus;

2.3 - Erogazioni al personale

I soggetti aventi titolo all'erogazione sono così individuati:

- Operatori di esercizio che svolgono effettive mansioni di guida;
- Personale addetto alla distribuzione ed all'incasso dei titoli di viaggio.

Il progetto "Vendita di biglietti a bordo", con le relative premialità descritte di seguito, è esteso al personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

Il Premio di risultato relativo al presente progetto è calcolato ed erogato con le seguenti modalità.

Alla fine di ciascun mese si rilevano i dati, individuali ed aggregati, relativi alle vendite dei suddetti titoli di viaggio, sulla scorta dei prelievi di biglietti effettuati dagli agenti interessati presso il competente ufficio aziendale (escluso il carico fiduciario).

1 - INDENNITÀ PROPORZIONALE:

La differenza fra la tariffa del Biglietto in Vettura (attualmente € 2,00) e quella del Biglietto Ordinario con validità 90 minuti (attualmente di € 1,30) è utilizzata per il finanziamento dell'indennità al personale di guida, direttamente proporzionale al numero dei biglietti venduti da ciascuno.

L'indennità variabile è da intendersi al lordo di ogni onere diretto a carico tanto del dipendente quanto dell'Azienda ed è pertanto variabile nel tempo, anche in relazione all'incidenza delle aliquote contributive.

L'indennità spettante ad ogni destinatario è calcolata, mensilmente, come segue:

$$P_i = B_i \times (Biv - Bio)^{(*)} / (1 + k)$$

(*): il risultato della differenza (Biv – Bio), qualora inferiore a Euro 0,50 assumerà il valore 0,50.

dove "Biv" rappresenta la tariffa (IVA compresa) del biglietto venduto in vettura, "Bio" rappresenta la tariffa (IVA compresa) del biglietto ordinario con validità 90 minuti, "k" rappresenta la quota, espressa in termini unitari, dei contributi e premi posti a carico dell'Azienda e "Bi" il numero dei biglietti venduti, nel mese considerato, dal dipendente i-esimo.

Le somme suddette sono inserite nella busta paga del mese successivo a quello di riferimento e sono assoggettate alle ritenute fiscali e previdenziali previste dalla normativa vigente.

Il maggior numero di biglietti venduti, per la quota degli stessi rappresentata dalla minore evasione tariffaria, è destinato a finanziare l'erogazione, in favore dei dipendenti interessati, delle seguenti, ulteriori, indennità:

2 - INDENNITÀ ORARIA:

Determinata in € 0,11 (Eurocent 11) per ogni ora di effettiva guida.

L'indennità variabile è da intendersi al lordo di ogni onere diretto (carico dipendente) ed è pertanto variabile nel tempo, anche in relazione all'incidenza delle aliquote contributive.

3 - INDENNITÀ PER LA DISTRIBUZIONE E L'INCASSO DEI BIGLIETTI:

Il personale addetto alla distribuzione dei titoli di viaggio e degli altri servizi di portierato e custodia parteciperà al progetto con una indennità di € 0,015 per ogni biglietto consegnato agli Operatori di esercizio e di € 0,020 per ogni biglietto per il quale effettua l'incasso del controvalore. Tali indennità incentivanti saranno erogate precipuamente in ragione dello svolgimento di mansioni che comportino, seppure occasionalmente, attività di maneggio di titoli e denaro.

Anche l'indennità oraria e l'indennità per la distribuzione e l'incasso dei biglietti sono corrisposte, al pari di quella proporzionale, mensilmente, prendendo a base i dati rilevati nel mese precedente.

3 – RIDUZIONE SINISTRALITÀ

3.1 Il Progetto “*Riduzione sinistralità*”, riformulato rispetto al “*Premio evitati sinistri*”, istituito con Accordo aziendale del 12/03/2007 e dal successivo accordo del 16/03/2016, è rivolto al personale che, svolgendo mansioni di guida degli autobus aziendali, in servizio di linea o di rimessaggio/trasferimento, e dei mezzi di soccorso, faccia registrare, nel corso dell'annualità di riferimento, un numero di sinistri passivi non superiore a due.

I soggetti aventi titolo all'erogazione sono così individuati:

- a. Operatori di esercizio che svolgono effettive mansioni di guida;
- b. Collaboratori d'esercizio o agenti con altri profili professionali adibiti temporaneamente a mansioni di “manovratori”;
- c. Operatori di esercizio, Collaboratori di esercizio e personale della Unità Officina Manutenzione parco autobus che svolgono stabilmente le mansioni di guida degli autobus e/o dei mezzi di soccorso aziendali nei periodi di impiego all'interno delle squadre di Pronto intervento;
- d. Personale dell'Unità Officina Manutenzione parco autobus che, in possesso del titolo abilitante patente di categoria C e/o D, svolge, saltuariamente, le mansioni di guida degli autobus e/o dei mezzi di soccorso aziendali, in occasione del suo impiego, a turnazione, nelle squadre di Pronto intervento;
- e. Capi Operatori impiegati nelle mansioni di Capi deposito.

Tale premio è istituito con il fine di incentivare e responsabilizzare i beneficiari verso una condotta di guida sicura e diligente.

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

3.2 - In ciascun anno di riferimento l'importo da destinarsi al finanziamento di tale premio è quello risultante dal prodotto dei seguenti fattori:

- 1) forza media degli aventi diritto;
- 2) indice di sinistrosità globale;
- 3) importo di € 250,00 per ciascun addetto di cui al paragrafo 3.1;

Per **forza media annua** degli aventi diritto si intende il rapporto tra la somma dei giorni di dipendenza effettiva dei soggetti di cui all'art. 3.1, comma 2, ed il numero dei giorni che compongono l'anno di riferimento.

Per **indice di sinistrosità globale** si intende il rapporto tra il numero dei sinistri passivi, con colpa parziale o totale del conducente, accertati complessivamente nell'anno base 2005 ed il numero dei sinistri passivi verificatisi nell'anno di riferimento.

La formula sarà la seguente:

$$I_g = S_{2005} / S_A$$

dove:

I_g è l'indice di sinistrosità globale;

S₂₀₀₅ è il numero dei sinistri passivi, con colpa parziale o totale del conducente, accertati complessivamente nell'anno base 2005;

S_A è il numero dei sinistri passivi, con colpa parziale o totale del conducente, accertati complessivamente nell'anno di calcolo del premio;

Il numero di sinistri accertati per l'anno 2005 (**S₂₀₀₅**) è 304 (trecentoquattro).

Per sinistri passivi si intendono tutti i sinistri avvenuti per ogni anno di riferimento, in relazione ai quali sia individuata responsabilità esclusiva o concorsuale dei conducenti di KYMA MOBILITÀ, sia che l'apertura degli stessi avvenga su denuncia dei conducenti, sia che avvenga su richiesta della controparte.

Sono computati in tale numero anche tutti i sinistri aperti in anni precedenti a quello di riferimento, per i quali sia stata accertata la responsabilità esclusiva o concorsuale del conducente nel corso dell'anno di riferimento. La responsabilità del conducente di KYMA MOBILITÀ sarà, a tale fine, presunta ogni qual volta vi sia un risarcimento da parte della compagnia assicuratrice, anche in forma concorsuale, sia che detto risarcimento avvenga in sede stragiudiziale, sia che esso sia avvenuto a seguito di citazione in giudizio, fatta salva la possibilità di dimostrare, anche in tali ipotesi, che il danno sia stato prodotto in assenza di una responsabilità, neppure parziale o concorsuale, del conducente.

Si riporta, di seguito, la casistica più ricorrente di sinistri che, pur in presenza di una liquidazione da parte della compagnia assicuratrice in favore della controparte, sono compatibili con un'assenza assoluta di responsabilità del conducente nella causa dello stesso e, in quanto tali, non conteggiabili come sinistri passivi a carico dei conducenti, pur facendo computo ai fini della sinistrosità globale (**S_A**):

- ⇒ avaria meccanica del bus, determinante ai fini dell'accadimento del sinistro, che dà luogo ad un intervento di riparazione (bolla di avaria), ivi compresa la rottura dell'impianto frenante, il distacco di parti interne del mezzo o l'apertura o il distacco di portelloni esterni, ecc., quando tale circostanza sia accertata attraverso la concorde testimonianza di più persone presenti sul mezzo;
- ⇒ frenata brusca senza collisione con altri veicoli che provochi la caduta di passeggeri, solo se avviene la corretta individuazione del veicolo responsabile, attraverso la circostanziata testimonianza di persone presenti e solo se la condotta di guida imprudente o inadeguata non abbia rappresentato una concausa nella determinazione del sinistro;
- ⇒ caduta o ogni altro danno a passeggeri in occasione di discesa o salita sul mezzo, a condizione che lo stesso sia fermo e che non vi sia stata chiusura

impropria delle porte e che tale circostanza sia accertata attraverso la concorde testimonianza di più persone presenti sul mezzo o, in mancanza, attraverso la testimonianza dell'unica persona presente a bordo che attesti anche detta circostanza, oltre alle predette (autobus fermo e caduta non causata da chiusura impropria delle porte).

⇒ Sinistri, o richieste di risarcimento, per i quali, attraverso le registrazioni filmate acquisite dai sistemi V.E.D.R., si possa escludere inequivocabilmente la responsabilità del conducente.

3.3 L'ammontare del premio individuale, attribuito a ciascun dipendente interessato dall'erogazione, è il risultato dell'interazione dei seguenti criteri: giornate di effettiva prestazione, numero di sinistri passivi (con colpa totale o parziale) accaduti nel corso dell'anno, individuati come indicato all'art. 3.2, e mansione svolta nel periodo di riferimento.

1) presenza: resta immutato il principio precedentemente applicato, legato alle:

- A - giornate di effettiva prestazione di guida, relativamente agli Operatori di esercizio, ai Collaboratori di esercizio, ai Capi Operatori con mansioni di Capo deposito o agli agenti con altri profili professionali adibiti, anche temporaneamente, ma in maniera continuativa, a mansioni di "manovratori" o di "soccorso in linea"), con l'aggiunta delle giornate di permesso sindacale; per il solo personale impiegato nel soccorso in linea la condizione dell'impiego continuativo sarà raggiunta consuntivando, nell'annualità di riferimento, un numero di giornate di effettivo impiego nelle squadre di pronto intervento pari almeno a 100;
- B - giornate di effettivo servizio, relativamente al personale impiegato nell'Unità Officina Manutenzione parco autobus che, in possesso della patente di categoria C e/o D, svolge saltuariamente le mansioni di guida degli autobus e/o dei mezzi di soccorso aziendali in quanto utilizzato, a turnazione, nelle squadre di Pronto intervento; la condizione dell'impiego saltuario sarà raggiunta consuntivando, nell'annualità di riferimento, un numero di giornate di impiego nelle squadre di pronto intervento pari almeno a 10 (riproporzionato, nel caso di acquisizione del titolo abilitativo nel corso dell'anno);

Tale criterio dà luogo alla determinazione, per ogni agente, di un coefficiente (**C_p**), variabile fra 0,00 (nessuna prestazione) e 1,00 (almeno 260 giorni di effettiva prestazione di guida per il personale di cui alla lettera A e almeno 260 di effettiva prestazione per il personale di cui alla lettera B).

2) Sinistri passivi (con colpa) provocati nel corso dell'anno:

Viene determinato un coefficiente di sinistrosità individuale (**C_s**), secondo

le seguenti modalità:

- a) per n° 0 sinistri, coefficiente pari a 1,00
- b) per n° 1 sinistro, coefficiente pari a 0,55
- c) per n° 2 sinistri, coefficiente pari a 0,25

A prescindere dal numero di sinistri rilevato, nel caso in cui la prestazione di guida risulti essere inferiore o uguale a 100 giorni, il coefficiente di sinistrosità acquisterà lo stesso valore del coefficiente di presenza, se quest'ultimo è inferiore;

- 3) Coefficiente di mansione svolta (C_m), pari a:
- 1,00 per i beneficiari di cui alla lettera a) del paragrafo 3.1;
 - 0,80 per i beneficiari di cui alla lettera b) del paragrafo 3.1;
 - 0,60 per i beneficiari di cui alla lettera c) del paragrafo 3.1;
 - 0,40 per i beneficiari di cui alla lettera d) ed e) del paragrafo 3.1.

3.4 - Alla fine di ciascun anno, il premio da corrispondere agli aventi diritto sarà quantificato secondo le seguenti modalità:

- a) si determina, per ogni avente diritto, l'indice di riparto individuale, ottenuto moltiplicando i coefficienti C_p , C_s e C_m ;
- b) si ripartisce, con l'applicazione dell'indice di riparto individuale, l'importo distribuibile, determinato con le modalità di cui all'art. 3.2.
- c) Entro la metà del mese di febbraio sarà data, a cura dell'Azienda, comunicazione dei dati di consuntivo alle OO.SS.

L'erogazione del premio, in un'unica soluzione, sarà effettuata con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

3.5 - Allo scopo di offrire un giusto riconoscimento economico ai conducenti che, in occasione di sinistri attivi pongano scrupolosamente in atto le attività necessarie affinché l'Azienda disponga dei mezzi di prova indispensabili ad ottenere il risarcimento dei danni, si stabilisce che sia riconosciuto un premio commisurato al 10% del risarcimento del danno effettivamente incassato dall'Azienda, in favore dei conducenti che si trovino alla guida dei mezzi coinvolti in incidenti con esclusiva responsabilità della controparte.

Le attività di cui sopra consistono, in particolare, nella corretta compilazione e sottoscrizione del "modulo blu", nella precisa individuazione dei testimoni, nella tempestiva informativa alla centrale operativa aziendale, nella richiesta di intervento, qualora necessaria, delle forze dell'ordine, nella ripresa fotografica dello stato dei luoghi, ecc.

Anche l'erogazione del premio "Sinistri attivi", in un'unica soluzione, sarà effettuata con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo a quello

di riferimento.

La suddetta misura del premio, pari al 10% dei risarcimenti dei danni effettivamente incassati dall'Azienda è da intendersi al lordo di ogni onere a carico del dipendente e dell'Azienda e non potrà comunque superare l'importo di € 500,00 per ciascun sinistro liquidato.

Affinché l'indennità in questione possa essere riconosciuta ai conducenti è necessario che il risarcimento del danno sia materialmente incassato dall'Azienda, non rilevando a tal fine né semplici perizie, né accordi conservativi, né alcuna altra attività liquidatoria propedeutica al versamento dell'importo risarcito.

4 - CONTRASTO ALL'EVASIONE TARIFFARIA T.P.L.

4.1 - Decorrenza

Il progetto "*Contrasto all'evasione tariffaria T.P.L.*" si prefigge l'obiettivo di accrescere il livello di osservanza, da parte dell'utenza, delle norme del Regolamento viaggiatori, tra cui, in particolare, quella dell'obbligo di utilizzare i servizi di trasporto muniti di un regolare titolo di viaggio.

Il recupero di utenza pagante, che da alcuni anni mostra una costante e progressiva flessione, costituisce una delle priorità dell'azione amministrativa dell'Azienda dei prossimi mesi ed il progetto in questione ha la finalità di incentivare il personale impiegato, a vario titolo, nella suddetta attività di verifica e di sanzionamento.

4.2 - Destinatari

I destinatari del presente Accordo aziendale sono così individuati:

- a. Operatori di esercizio e Collaboratori di esercizio, che abbiano maturato almeno 6 anni di anzianità nel profilo professionale, impiegati, anche saltuariamente o per periodi di tempo delimitati, in mansioni esclusive di verifica dei titoli di viaggio a bordo dei bus. Per il personale con inidoneità definitiva, riqualificato nel profilo professionale di Collaboratore di esercizio, il requisito di anzianità è calcolato sommando l'anzianità del profilo rivestito con quella maturata nel profilo posseduto al momento della riqualificazione;
- b. Il personale permanentemente inidoneo alle mansioni del proprio profilo, riqualificato e non, e tutto il personale temporaneamente inidoneo, adibito a mansioni di Verificatore. A parziale deroga di quanto previsto alla lettera a), detto personale potrà essere adibito a tale mansione anche in difetto del requisito di anzianità di 6 anni, a condizione che abbia frequentato il corso di formazione ed abbia conseguito la relativa abilitazione.

- c. Coordinatori di Esercizio e/o Addetti all'Esercizio, nelle giornate in cui sono incaricati del coordinamento del personale impiegato nelle attività di verifica;
- d. Personale di ogni profilo professionale impiegato nelle attività di controllo telematico dei dati anagrafici degli utenti trasgressori che si dichiarano non in possesso del documento di riconoscimento;
- e. Personale di altri profili professionali impiegati occasionalmente nell'esecuzione di specifici piani di intervento per il contrasto all'evasione tariffaria, in mansioni esclusive di verifica dei titoli di viaggio a bordo dei bus (a condizione che sia iscritto all'Albo dei verificatori) o in mansioni complementari (al momento rappresentate dal controllo anagrafico).

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

4.3 - Abilitazione del personale all'attività di verifica

Tutto il personale aziendale impiegato nell'attività di verifica a bordo degli autobus con funzioni di verificatore è dotato delle prescritte abilitazioni, che si conseguono con il superamento dell'esame finale di verifica delle competenze acquisite al termine di un corso di formazione somministrato dall'Azienda, e con il giuramento dinanzi al Sindaco, o suo delegato.

Gli agenti che intendano essere impiegati, anche saltuariamente o per periodi di tempo limitati, in mansioni di verificatore di titoli di viaggio a bordo dei bus, ivi compreso il personale dichiarato permanentemente inidoneo alle mansioni del profilo rivestito ed in possesso dei requisiti previsti dall'Accordo aziendale del 10/02/2009, devono farne specifica richiesta alla Direzione generale dell'Azienda.

Al personale inidoneo che sia in possesso dei requisiti previsti dall'art. 5 dell'Accordo aziendale del 10/02/2009, entro i limiti organici ivi richiamati, ed al restante personale che manifesta la propria volontà di essere adibito a mansioni di verificatore di titoli di viaggio è assicurato, nei tempi consentiti dalle esigenze di servizio, un adeguato training formativo somministrato da funzionari aziendali o da professionisti esterni. A tal riguardo l'Azienda ha predisposto, e si impegna ad aggiornare, una dispensa contenente le norme di legge, gli accordi nazionali ed aziendali, i regolamenti aziendali e gli ordini di servizio emanati in materia tariffaria e di comportamento da tenere nell'attività di verifica dei titoli di viaggio, che costituisce il compendio degli argomenti trattati nel training formativo.

Al termine delle lezioni in aula, il personale interessato è sottoposto ad un esame teso all'accertamento del possesso delle competenze e delle attitudini necessarie alla funzione di verificatore di titoli di viaggio.

Il personale che supera il test finale di verifica è iscritto, previo giuramento dinanzi al Sindaco di Taranto o suo delegato, nell'"ALBO DEI VERIFICATORI DI TITOLI DI

VIAGGIO DI KYMA MOBILITÀ S.p.A.” per la durata di anni 5 (cinque) decorrenti dalla data d'iscrizione. Al termine del suddetto periodo, si procederà ad un aggiornamento formativo ed al relativo esame finale, e così ad ogni scadenza quinquennale, salvo per coloro che, alla scadenza del quinquennio, chiedano di essere cancellati dall'albo.

Le iscrizioni all'Albo successive a quella iniziale avvengono, di massima, con cadenza annuale. Gli agenti iscritti all'Albo possono chiedere di essere temporaneamente o definitivamente esentati dalle mansioni di verifica, a seguito di motivazioni personali sopraggiunte.

4.4 - Attività di verifica dei titoli di viaggio da parte del personale con mansioni esclusive di verifica

Gli Operatori di esercizio, ivi compresi gli agenti permanentemente inidonei in possesso dei requisiti previsti dall'art. 5 dell'Accordo aziendale del 10/02/2009, ed i Collaboratori di esercizio addetti esclusivamente alle mansioni di verifica, individuati dalla Direzione generale tra gli agenti abilitati a norma dell'art. 4.3, sono impiegati, anche saltuariamente o per periodi di tempo delimitati, in mansioni esclusive di verifica dei titoli a bordo dei bus secondo le modalità indicate di seguito:

- 1) il personale individuato è suddiviso in modo da formare squadre di verifica, le quali sono normalmente composte da più Operatori o Collaboratori di esercizio che svolgono mansioni esclusive di verifica;
- 2) un Addetto all'Esercizio, ovvero un Coordinatore di Esercizio, può essere adibito, secondo le valutazioni della Direzione, al coordinamento di una o più squadre;
- 3) le squadre si avvarranno, qualora possibile, del personale a ciò espressamente dedicato per ottenere, attraverso la consultazione delle banche dati anagrafiche, le informazioni necessarie all'accertamento dell'identità dei trasgressori, nei casi di mancata esibizione del titolo di viaggio in corso di validità e di un documento di identità.

Al fine di conferire maggiore efficacia all'attività di accertamento e di rendere più rapida l'attività di caricamento dei verbali elevati nel data-base aziendale, l'Azienda si impegna a dotare tutti gli agenti impegnati nell'attività di verifica di un terminale collegato in tempo reale al sistema di bigliettazione elettronica, in grado di verificare la regolarità di tutti i titoli di viaggio (biglietti ed abbonamenti) e di redigere e stampare il verbale nel caso di accertamento di irregolarità.

Il criterio di individuazione, all'interno dell'Albo dei verificatori, del personale da impiegare progressivamente nelle mansioni di verifica a bordo è mutuato dall'art. 19 dell'Allegato "A" al R.D. 148/1931.

L'impiego del suddetto personale avviene con rotazione, di massima trimestrale, con possibilità per la Direzione di confermare nella stessa rotazione, per ulteriori

periodi, una parte del personale che dimostri particolare attitudine e, al contrario, di ridestinare anticipatamente a mansioni di guida il personale che risulti di non adeguata attitudine a tale mansione.

4.5 - Attività di verifica dei titoli di viaggio nei piani di intervento per il contrasto all'evasione tariffaria

Come previsto dall'art. 3 dell'Allegato n. 6 al verbale di incontro ASSTRA-OO.SS. Filt-CGIL, Fit-CISL, Uil-Trasporti, UGL-Trasporti e Faisa-CISAL del 26/04/2013, successivamente confluito nell'art. 36 dell'A.N. 28/11/2015, il personale che riveste profili professionali diversi da quelli previsti dall'art. 4.4 può essere impiegato, occasionalmente, nell'esecuzione di specifici piani di intervento per il contrasto all'evasione tariffaria.

In particolare, il personale di cui sopra, che sia in possesso dell'abilitazione di cui all'art. 4.3, può essere impiegato in mansioni di contestazione e verbalizzazione a bordo dei bus, mentre il restante personale può svolgere mansioni complementari.

I piani di intervento per il contrasto all'evasione tariffaria non possono estendersi per un numero di giornate mensili superiore a cinque.

4.6 - Erogazioni al personale

Le erogazioni trimestrali del *"Premio per il contrasto all'evasione tariffaria nel TPL"* sono finanziate con le risorse ottenute dai maggiori introiti derivanti dalle sanzioni incassate dall'utenza non in regola con il possesso di valido titolo di viaggio e sono assegnate al personale destinatario del presente progetto con le modalità ed i criteri di seguito indicati:

PERSONALE CON MANSIONI ESCLUSIVE DI VERIFICA DEI TITOLI DI VIAGGIO (ART. 4.4):

Il progetto in questione si prefigge lo scopo di elevare la qualità e l'efficacia dell'attività di verifica a bordo, riducendo sensibilmente la percentuale di verbali di accertamento che, per vari motivi, hanno bassa probabilità di essere incassati dall'Azienda e generano, pertanto, costi di notifica ed amministrativi che pesano sul bilancio aziendale in assenza di corrispondenti ricavi.

In applicazione di tale principio, è premiata l'attività del personale che porta all'incasso delle sanzioni elevate, risultato conseguibile attraverso l'efficace accertamento dell'identità del trasgressore, la corretta redazione del verbale e la sua notifica più rapida e meno onerosa. Allo stesso modo è fortemente scoraggiata l'attività sanzionatoria che, in mancanza delle caratteristiche di cui sopra, determini un appesantimento dei costi amministrativi e di notificazione degli atti amministrativi, senza alcun beneficio in termini di ricavi e di contrasto all'evasione tariffaria.

La liquidazione del premio in favore del personale interessato avviene nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre con riferimento al raggiungimento dei risultati misurati, rispettivamente, nel primo, secondo, terzo e quarto trimestre di ciascuna annualità.

Per la determinazione della base di calcolo del premio da liquidare a livello individuale, si determina, per ciascun agente di cui al punto 4.2, lettere a), b), c), d) ed e), la somma degli importi delle diverse sanzioni incassate nel trimestre di riferimento con il contributo prestato dallo stesso, a vario titolo, in una delle suddette mansioni, come risultante dai verbali di contolleria di volta in volta redatti, secondo le vigenti disposizioni aziendali.

Il conteggio è effettuato con il criterio c.d. "di cassa", per cui includerà tutte le somme effettivamente incassate nel trimestre, con qualsiasi modalità di esazione (a seguito di oblazione, di pagamenti nella fase di emissione e notifica del semplice verbale, dell'ordinanza-ingiunzione, del ruolo esattoriale, dell'ingiunzione da parte di studi legali, del recupero dei crediti affidato ad imprese specializzate, della cessione del credito pro-soluto o pro-solvendo) ed a prescindere dall'effettivo periodo di contestazione della violazione e di emissione del relativo verbale.

Nella base di calcolo saranno conteggiati i soli importi riscossi a titolo di sanzioni, restando escluse le somme dovute per il biglietto ordinario, spese di notifica, interessi e compensi di esazione.

L'ammontare del premio individuale, attribuito a ciascun dipendente interessato dall'erogazione sarà determinato con le modalità descritte di seguito:

Sarà calcolato, preliminarmente il Premio teorico individuale, ottenuto moltiplicando la base di calcolo del premio da liquidare per le seguenti percentuali:

Personale di cui al punto 4.2 – lettera a)	10%
Personale di cui al punto 4.2 – lettera b)	3% (*)
Personale di cui al punto 4.2 – lettera c)	1% (**)
Personale di cui al punto 4.2 – lettera d)	10%

(*) Per il personale di cui al punto 4.2 – lettera b), considerato che non è possibile associare le sanzioni incassate nel trimestre precedente ai singoli Coordinatori d'esercizio o Addetti all'esercizio partecipanti alla squadra di verifica dell'agente che ha, a suo tempo, materialmente redatto il verbale di accertamento, si procederà applicando la percentuale in questione alla base di calcolo del premio da liquidare di tutte le sanzioni incassate nel periodo considerato, ma in misura proporzionale al numero di giorni, su quelli lavorabili, in cui i singoli Coordinatori d'esercizio o Addetti all'esercizio hanno materialmente svolto l'attività di supporto alle squadre di verifica;

(**) Per il personale di cui al punto 4.2 – lettera c), considerato che non è possibile associare le sanzioni incassate nel trimestre precedente ai singoli agenti che hanno, a suo tempo, supportato, attraverso l'accesso all'anagrafe, il

verificatore che ha emesso il verbale, si procederà applicando la percentuale in questione alla base di calcolo del premio da liquidare di tutte le sanzioni incassate nel periodo considerato, ma in misura proporzionale al numero di giorni, su quelli lavorabili, in cui il singolo agente ha effettivamente svolto, nel trimestre di riferimento, l'attività di supporto alle squadre di verifica.

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.

Ottenuto l'importo del premio teorico individuale relativo all'intero trimestre, integrato con le modalità trattate nel paragrafo che precede, si procederà, per ciascun beneficiario, al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi per donazione sangue, congedi matrimoniali, per lutto e per paternità obbligatori. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommano alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procede al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia e di infortunio registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a calcolare il premio effettivo individuale decurtando l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

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.

L'Azienda provvederà a pubblicare trimestralmente, sulla bacheca intranet aziendale, le schede individuali dei verificatori, con il dettaglio dei verbali emessi da ciascuno di essi ed incassati nel periodo di riferimento, comprendendovi gli incassi realizzati, nello stesso periodo, da emissione di ordinanze-ingiunzioni e di ruoli esattoriali.

5 – QUALITÀ DEI SERVIZI ED INNOVAZIONE NELLE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE

5.1 – Destinatari del premio e decorrenza

Il Premio di risultato denominato “Qualità dei servizi ed innovazione delle attività degli uffici” è diretto al personale impiegatizio di tutte le Aree (fatta eccezione per i Quadri).

In particolare, è applicato alle seguenti unità organizzative:

Direzione amministrativa

- Ripartizione Trattamento giuridico del personale;
- Ripartizione Trattamento economico del personale;
- Ripartizione Bilancio;
- Ripartizione Controllo di gestione;
- Ripartizione Informatica, statistica e innovazione;
- Ripartizione Vendite;
- Ufficio Sanzioni TPL e Sosta;
- Ufficio Segreteria, protocollo e archivi;
- Ufficio Gestione rischi e sinistri;

Direzione tecnica:

- Ufficio Turni e supporto verificatori titoli di viaggio;
- Ripartizione Appalti, contratti ed acquisti;
- Unità Magazzino e ricambi (compresi i distributori);

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il

personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

5.2 – Finanziamento

Il Premio in esame troverà finanziamento nelle economie che si realizzeranno nella ottimizzazione dei processi organizzativi dei vari uffici aziendali, oltre che nel contenimento degli oneri sostenuti per il pagamento delle prestazioni straordinarie.

5.3 – Linee guida

Il Premio istituito si prefigge l'obiettivo di migliorare l'efficienza degli Uffici, tramite l'assegnazione ed il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo, volti ad innalzare il livello di qualità del servizio, a favorire la modernizzazione degli Uffici medesimi ed a migliorare qualitativamente l'organizzazione aziendale nel suo complesso.

Gli obiettivi collettivi, rivolti a tutti i dipendenti in forza presso il medesimo Ufficio, avranno le seguenti finalità:

- ottimizzare i tempi dei procedimenti amministrativi e ridurre i tempi non produttivi;
- ridefinire i processi interni dei singoli Uffici per aumentarne l'efficienza;
- elevare gli standard qualitativi ed economici delle prestazioni e dei servizi;
- incrementare la produttività e la competitività aziendale;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti, con l'acquisizione di nuove competenze, capacità di *problem solving* e capacità innovative;
- migliorare le prestazioni, orientandole verso una maggiore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi della Società, attraverso esperienze lavorative di gruppo.

In relazione alle esigenze dei diversi uffici interessati e tenendo conto, altresì, dei mutamenti organizzativi che si renderà necessario attuare, nel mese di gennaio di ciascun anno di riferimento, il Capo Area competente (o, in mancanza, il Capo Ripartizione), sentito in merito il Coordinatore dell'Ufficio, propone e sottopone al vaglio della Direzione competente e della Direzione generale, il/i progetto/i da assegnare al personale dell'Ufficio. Acquisite le autorizzazioni delle direzioni, sarà redatta una scheda, recante la firma del Coordinatore dell'Ufficio interessato, del Capo Area (ovvero del Capo Ripartizione) e del Dirigente competente. Tale scheda riporterà la formulazione degli obiettivi assegnati, così da consentire di stabilire il livello di conseguimento nella successiva fase di verifica.

Le schede, contenenti le descrizioni e le fasi dei progetti, dovranno essere portate a diretta conoscenza dei lavoratori interessati, entro 10 giorni dalla loro definizione.

Sempre nel mese di gennaio di ciascun anno di riferimento, si terrà un incontro

tra il Coordinatore dell'Ufficio interessato, il Capo Area (ovvero il Capo Ripartizione) ed il Dirigente competente, finalizzata alla consuntivazione degli obiettivi assegnati nell'anno precedente. In sede di verifica dovrà essere accertata la percentuale di raggiungimento dei target, con la compilazione e la sottoscrizione, seguendo le modalità sopra indicate, di un'apposita scheda finale. I risultati della verifica dovranno essere portati a conoscenza dei lavoratori coinvolti nel progetto, per renderli edotti del grado di raggiungimento dello stesso.

5.4 – Criteri di distribuzione e tempi di erogazione

Il Premio annuo teorico, per ciascun partecipante al premio, sarà dato dall'importo di € 7,00 per punto parametrico, da rapportare al profilo orario (es. 1 per full-time, 0,50 per part-time al 50%, ecc.).

Il suddetto importo di riferimento sarà da intendersi al lordo di ogni onere riflesso a carico dipendente.

Il premio annuo teorico, calcolato individualmente come sopra, sarà così imputato:

- ✓ il 70% alla presenza in servizio;
- ✓ il 10% al contenimento complessivo, da parte dell'unità operativa di riferimento (i diversi uffici), delle ore di lavoro straordinario entro entrambi i limiti di seguito indicati, escludendo dal computo i funzionari appartenenti all'Area professionale 1 del CCNL;
 - il limite annuo previsto dall'art. 28 dell'A.N. 28/11/2015, di 300 ore, elevate a 366 in presenza di un accordo individuale tra Azienda e lavoratore, calcolato come media di tutti gli appartenenti a ciascuna unità operativa;
 - il limite annuo previsto dalla situazione organica dell'unità, considerato che per ciascuna posizione organica non coperta sono giustificate n. 1.800 ore di straordinario annue rese, complessivamente, da parte di tutti i componenti dell'unità.

In caso di superamento di uno solo dei due suddetti limiti sarà riconosciuto il solo 5% del premio annuo teorico individuale.

- ✓ il 20% al raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati ai singoli uffici o unità, previa verifica del grado di raggiungimento, secondo le modalità indicate al punto 5.3. Nelle ipotesi di raggiungimento parziale degli obiettivi, il premio sarà ridotto in proporzione alla percentuale di raggiungimento accertata in sede di verifica.

Nel calcolare il Premio spettante ad ogni lavoratore full-time sarà assegnato il coefficiente 1, che sarà moltiplicato per il parametro retributivo e per l'importo unitario di € 7,00 (ad esempio per un Collaboratore di ufficio con parametro 175 sarà calcolato un premio teorico di € 1.225,00). Gli agenti con

contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39 ore. Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di profilo orario nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti.

L'erogazione del premio individuale avviene secondo le seguenti modalità:

- la quota relativa alla presenza in servizio (pari al 70%) sarà liquidata in quattro tranches, nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre, con riferimento alla presenza registrata, rispettivamente, nei trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti;
- le altre due quote, ossia quella del contenimento delle ore di lavoro straordinario e quella del raggiungimento di obiettivi di gruppo (pari, complessivamente, al 30%) saranno liquidate nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la consuntivazione delle ore di lavoro straordinario dell'intera annualità e dopo la verifica congiunta del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati.

Calcolo della quota del premio legata alla presenza in servizio (da erogare trimestralmente):

Relativamente alla frazione del premio da liquidare con periodicità trimestrale, al termine di ciascun trimestre si procederà, per ciascun beneficiario, al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi per donazione sangue, congedi matrimoniali, per lutto e per paternità obbligatori. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommeranno alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procede al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a calcolare la quota trimestrale del premio effettivo individuale legato alla presenza (1/4 del 70%), decurtando l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

Calcolo della quota del premio legata al contenimento delle prestazioni straordinarie (da liquidare annualmente):

Come già precisato, al termine dell'anno si verificherà:

- il numero di ore di prestazioni straordinarie complessivamente rese, nell'anno solare precedente, da tutto il personale da ciascuna unità operativa (ufficio), escludendo dal computo i funzionari appartenenti all'Area professionale 1 del CCNL;
- il numero massimo di ore autorizzabili complessivamente per tutti i componenti dell'unità operativa, escluse le figure apicali di cui sopra, considerando anche gli accordi individuali tra Azienda e lavoratori e tenendo conto delle frazioni di anno;
- il numero di ore annue di lavoro straordinario compatibile con le carenze organiche, considerato che ogni unità organica scoperta per l'intera annualità, salvo riproporzionamento, giustifica un monte ore di straordinario da parte di tutta l'unità operativa, pari a 1.800 ore.

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione dell'intera quota del 10% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa;

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro uno solo dei due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 o limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione della metà della quota del 10% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa (ossia il 5%);

La negativa verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente in entrambi i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) non consentirà alcuna erogazione della quota del premio in questione.

Calcolo della quota del premio legata al raggiungimento degli obiettivi di gruppo (da liquidare annualmente):

Nel mese di gennaio sarà verificato, con riferimento all'annualità precedente, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse unità operative, come già ampiamente descritto in precedenza, che consentirà l'eventuale corresponsione della quota del premio in favore di ciascun componente nel successivo mese di febbraio.

Premio per maneggio denaro e prelievo monete dai parcometri

In aggiunta agli importi del Premio come sopra descritti, a favore del personale destinatario del presente progetto che svolga mansioni che comportino il frequente maneggio di danaro e titoli di credito (personale dell'Ufficio Vendite ed Economato), con tutti i rischi e le responsabilità connessi, sarà erogato, con cadenza trimestrale, l'ulteriore importo di € 1,50 (al lordo degli oneri riflessi a

carico del dipendente) per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni in questione.

Per il personale del centralino, gli autisti di direzione, nonché il personale inidoneo non rientrante in nessuno degli altri progetti di premio di risultato, a parziale modifica dell'articolazione del premio previsto per la generalità dei dipendenti che svolgono mansioni impiegatizie, il premio annuo teorico, calcolato individualmente come sopra, sarà determinato integralmente con il criterio della presenza in servizio, secondo le modalità descritte in precedenza.

6 – EFFICACIA DELLE ATTIVITÀ MANUTENTIVE DEL PARCO ROTABILE – OFFICINA

6.1 – Obiettivi

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

L'auspicato innalzamento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività manutentiva svolta dall'Area Gestione infrastrutture e parco rotabile 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 ed al minor numero atteso di avarie in linea.

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 dello stato del parco veicolare aziendale e della regolarità del servizio, da misurarsi, quest'ultima, in termini di numero di mezzi disponibili per l'esercizio giornaliero e di numero di avarie.

6.2 – Destinatari

Tutto il personale appartenente all'Area manutenzione parco rotabile–officina, incluso il personale impiegatizio appartenente all'Area (Ufficio pratiche amministrative parco rotabile), fatta eccezione per i Quadri e per l'Unità Magazzino ricambi.

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

6.3 – Linee guida

L'obiettivo di elevare il livello qualitativo degli interventi di manutenzione sugli automezzi aziendali in un quadro di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività del reparto manutentivo è perseguito attraverso le tre direttrici di seguito descritte:

- a. La disponibilità quotidiana del numero sufficiente di autobus giudicati idonei all'impiego nell'esercizio, sia in termini di regolarità amministrativa (revisione periodica, copertura assicurativa, ecc.), sia in termini di stato manutentivo;
- b. L'affidabilità delle attività manutentive, misurata, per converso, dalla frequenza delle avarie in linea e dalla conseguente necessità di interventi di soccorso;
- c. L'incremento della quota di attività manutentiva internalizzata a discapito delle manutenzioni degli autobus affidate ad officine esterne.

6.4 – Finanziamento

Il finanziamento del progetto sarà attinto dai maggiori ricavi 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.

Il Premio annuo teorico, per ciascun partecipante al premio, sarà dato dall'importo di € 7,00 per punto parametrico, da rapportare al profilo orario (es. 1 per full-time, 0,50 per part-time al 50%, ecc.).

Il suddetto importo di riferimento sarà da intendersi al lordo di ogni onere riflesso a carico del dipendente.

Il premio annuo teorico, calcolato individualmente come sopra, sarà così imputato:

- ✓ il 70% alla presenza in servizio;
- ✓ il 10% al contenimento complessivo, da parte dell'unità operativa di riferimento (tutto il personale di officina), delle ore di lavoro straordinario entro entrambi i limiti di seguito indicati, escludendo dal computo i funzionari appartenenti all'Area professionale 1 del CCNL;
 - il limite annuo previsto dall'art. 28 dell'A.N. 28/11/2015, di 300 ore, elevate a 366 in presenza di un accordo individuale tra Azienda e lavoratore, calcolato come media di tutti gli appartenenti a ciascuna unità operativa;
 - il limite annuo previsto dalla situazione organica dell'unità, considerato che per ciascuna posizione organica non coperta sono giustificate n. 1.800 ore di straordinario annue rese, complessivamente, da parte di tutti i componenti dell'unità.

In caso di superamento di uno solo dei due suddetti limiti sarà riconosciuto il solo 5% del premio annuo teorico individuale.

- ✓ il 20% al raggiungimento degli obiettivi definiti nelle linee guida del presente progetto, secondo i criteri di calcolo definiti nel seguito. Nelle ipotesi di raggiungimento parziale degli obiettivi, il premio sarà ridotto in proporzione alla percentuale di raggiungimento accertata in sede di verifica.

Nel calcolare il Premio spettante ad ogni lavoratore full-time sarà assegnato il coefficiente 1, che sarà moltiplicato per il parametro retributivo e per l'importo unitario di € 7,00 (ad esempio per un Operatore tecnico con parametro 170 sarà calcolato un premio teorico di € 1.190,00). Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39 ore. Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di profilo orario nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti.

L'erogazione del premio individuale avviene secondo le seguenti modalità:

- la quota relativa alla presenza in servizio (pari al 70%) sarà liquidata in quattro tranches, nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre, con riferimento alla presenza registrata, rispettivamente, nei trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti;
- le altre due quote, ossia quella del contenimento delle ore di lavoro straordinario e quella del raggiungimento degli obiettivi di gruppo (pari, complessivamente, al 30%) saranno liquidate nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la consuntivazione delle ore di lavoro straordinario dell'intera annualità e dopo la verifica del grado di realizzazione degli obiettivi annuali previsti.

Calcolo della quota del premio (70%) legata alla presenza in servizio (da erogare trimestralmente):

Relativamente alla frazione del premio da liquidare con periodicità trimestrale, al termine di ciascun trimestre si procederà, per ciascun beneficiario, al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi per donazione sangue, congedi matrimoniali, per lutto e per paternità obbligatori. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommeranno alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procede al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio (fatta eccezione per gli infortuni diversi da quelli in itinere, avvenuti in occasione degli interventi sui veicoli) registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a calcolare la quota trimestrale del premio

effettivo individuale legato alla presenza (1/4 del 70%), decurtando l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

Calcolo della quota del premio (10%) legata al contenimento delle prestazioni straordinarie (da liquidare annualmente):

Come già precisato, al termine dell'anno si verificherà:

- il numero di ore di prestazioni straordinarie complessivamente rese, nell'anno solare precedente, da tutto il personale dell'unità organizzativa (officina), escludendo dal computo i funzionari appartenenti all'Area professionale 1 del CCNL;
- il numero massimo di ore autorizzabili complessivamente per tutti i componenti dell'unità operativa, escluse le figure apicali di cui sopra, considerando anche gli accordi individuali tra Azienda e lavoratori e tenendo conto delle frazioni di anno;
- il numero di ore annue di lavoro straordinario compatibile con le carenze organiche, considerato che ogni unità organica scoperta per l'intera annualità, salvo riproporzionamento, giustifica un monte ore di straordinario da parte di tutta l'unità operativa, pari a 1.800 ore.

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione dell'intera quota del 10% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa;

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro uno solo dei due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 o limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione della metà della quota del 10% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa (ossia il 5%);

La negativa verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente in entrambi i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) non consentirà alcuna erogazione della quota del premio in questione.

Calcolo della quota del premio (20%) legata al al raggiungimento degli obiettivi di gruppo (da liquidare annualmente):

Nel mese di gennaio sarà verificato, con riferimento all'annualità precedente, il grado di raggiungimento degli obiettivi già prefissati dalle linee guida di cui al

punto 6.3, verifica che consentirà l'eventuale corresponsione della quota del premio, in favore di ciascun componente, nel successivo mese di febbraio, secondo i criteri indicati di seguito.

Quota A commisurata al numero medio annuo (ricavato dalla media dei valori giornalieri) di veicoli disponibili quotidianamente per il servizio:

- pari all'8% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio giornaliero di autobus disponibili pari almeno all'80% degli autobus circolanti;
- pari al 7% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio giornaliero di autobus disponibili pari almeno al 75% degli autobus circolanti;
- pari al 6% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio giornaliero di autobus disponibili pari almeno all'70% degli autobus circolanti;
- pari al 5% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio giornaliero di autobus disponibili pari almeno al 68% degli autobus circolanti;
- pari al 2% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio giornaliero di autobus disponibili inferiore al 65% degli autobus circolanti.

Si intendono circolanti i bus con RCA attiva.

Il numero di mezzi disponibili quotidianamente viene rilevato alle ore 8:00.

Quota B commisurata al numero medio annuo di soccorsi in linea giornalieri (su 365 giorni):

- pari al 4% nel caso si verifichi, a consuntivo, un numero medio (su 365 giorni) giornaliero di soccorsi in linea pari o 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.

Quota C commisurata alla riduzione dei costi annuali per manutenzioni meccaniche ed elettriche degli autobus rispetto all'anno base 2020:

- pari all'8% nel caso si verifichi, a consuntivo, una riduzione del costo annuale per manutenzioni meccaniche ed elettriche del parco autobus esternalizzate rispetto all'anno 2020 (consuntivate in complessivi Euro 492.180,51) per almeno il 10%;
- pari al 4% nel caso si verifichi, a consuntivo, una riduzione del costo annuale per manutenzioni meccaniche ed elettriche del parco autobus esternalizzate

rispetto all'anno 2020 (consuntivate in complessivi Euro 492.180,51) per almeno il 5%;

- pari a zero nel caso si verifichi, a consuntivo, una riduzione del costo annuale per manutenzioni meccaniche ed elettriche del parco autobus esternalizzate rispetto all'anno 2020 (consuntivate in complessivi Euro 492.180,51) inferiore al 5% o nel caso in cui non si verifichi alcuna riduzione.

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, concordato con le OO.SS.;
- 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.

7 – EFFICACIA DELLE ATTIVITÀ MANUTENTIVE INFRASTRUTTURE ED IMPIANTI – RIMESSAGGIO

7.1 – Obiettivi

Il progetto si prefigge l'obiettivo di elevare il livello qualitativo degli interventi di manutenzione delle infrastrutture e degli impianti, sia che essi vengano effettuati in seguito a programmazione, sia che si rendano necessari a seguito di emergenze.

La direttrice sulla quale si svilupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale addetto alla manutenzione delle infrastrutture e degli impianti, è, pertanto, il miglioramento dello stato delle infrastrutture e degli impianti stessi.

7.2 – Destinatari

Tutto il personale, esclusi i Quadri, appartenente all'Area gestione infrastrutture ed impianti, fatta eccezione per il Servizio rimessaggio autobus e, in particolare:

- l'Unità manutenzione infrastrutture, impianti e rimessaggio autobus (compresi gli addetti al portierato ed al call center);
- la Squadra manutenzione infrastrutture e impianti;
- il personale idoneo impiegato nelle suddette attività.

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

7.3 – Linee guida

L'obiettivo consiste nel miglioramento del livello qualitativo degli interventi di manutenzione delle infrastrutture e degli impianti aziendali, con il fine di incrementare la regolarità degli interventi eseguiti dal personale interno, attraverso la progressiva riduzione del numero di assenze dal servizio.

7.4 – Finanziamento

Il finanziamento del progetto sarà attinto dai maggiori ricavi che si realizzeranno conseguentemente al miglioramento della regolarità ed affidabilità del servizio offerto, grazie ad una maggiore tempestività degli interventi ed alle ridotte anomalie nel servizio reso.

Il Premio annuo teorico, per ciascun partecipante al premio, sarà dato dall'importo di € 7,00 per punto parametrico, da rapportare al profilo orario (es. 1 per full-time, 0,50 per part-time al 50%, ecc.).

Il suddetto importo di riferimento sarà da intendersi al lordo di ogni onere riflesso a carico dipendente.

Il premio annuo teorico, calcolato individualmente come sopra, sarà così imputato:

- ✓ l'80% alla presenza in servizio;
- ✓ il 20% al contenimento complessivo, da parte dell'unità operativa di riferimento (tutto il personale dell'Area Gestione infrastrutture e impianti), delle ore di lavoro straordinario entro entrambi i limiti di seguito indicati, escludendo dal computo i funzionari appartenenti all'Area professionale I del CCNL:
 - il limite annuo previsto dall'art. 28 dell'A.N. 28/11/2015, di 300 ore, elevate a 366 in presenza di un accordo individuale tra Azienda e lavoratore calcolato come media di tutti gli appartenenti a ciascuna unità operativa;
 - il limite annuo previsto dalla situazione organica dell'unità, considerato che per ciascuna posizione organica non coperta sono giustificate n. 1.800 ore di straordinario annue rese, complessivamente, da parte di tutti i componenti dell'unità.

In caso di superamento di uno solo dei due suddetti limiti sarà riconosciuto il solo 10% del premio annuo teorico individuale.

Nel calcolare il Premio spettante ad ogni lavoratore full-time sarà assegnato il coefficiente 1, che sarà moltiplicato per il parametro retributivo e per l'importo unitario di € 7,00 (ad esempio per un Operatore tecnico con parametro 170 sarà calcolato un premio teorico di € 1.190,00). Gli agenti con contratti di lavoro a tempo parziale (part-time) parteciperanno con un coefficiente ricavato dal proprio profilo orario rapportato a 39 ore. Nel caso di assunzione o quiescenza o mutamento di profilo orario nel corso dell'anno, si procederà a riproporzionare i predetti coefficienti.

L'erogazione del premio individuale avviene secondo le seguenti modalità:

- la quota relativa alla presenza in servizio (pari all'80%) sarà liquidata in quattro tranches, nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre, con riferimento alla

presenza registrata, rispettivamente, nei trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti;

- l'altra quota, ossia quella del contenimento delle ore di lavoro straordinario (pari al 20%) sarà liquidata nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo la consuntivazione delle ore di lavoro straordinario dell'intera annualità.

Calcolo della quota del premio (80%) legata alla presenza in servizio (da erogare trimestralmente):

Relativamente alla frazione del premio da liquidare con periodicità trimestrale, al termine di ciascun trimestre si procederà, per ciascun beneficiario, al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi per donazione sangue, congedi matrimoniali, per lutto e per paternità obbligatori. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommeranno alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procede al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio (fatta eccezione per gli infortuni diversi da quelli in itinere, avvenuti durante le lavorazioni alle infrastrutture e agli impianti) registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a calcolare la quota trimestrale del premio effettivo individuale legato alla presenza (1/4 dell'80%), decurtando l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

Calcolo della quota del premio (20%) legata al contenimento delle prestazioni straordinarie (da liquidare annualmente):

Come già precisato, al termine dell'anno si verificherà:

- il numero di ore di prestazioni straordinarie complessivamente rese, nell'anno solare precedente, da tutto il personale di ciascuna unità organizzativa (unità manutenzione, squadra manutenzione impianti, servizio rimessaggio), escludendo le figure apicali;
- il numero massimo di ore autorizzabili complessivamente per tutti i componenti dell'unità operativa, escluse le figure apicali, considerando anche gli accordi individuali tra Azienda e lavoratori e tenendo conto delle

frazioni di anno;

- il numero di ore annue di lavoro straordinario compatibile con le carenze organiche, considerato che ogni unità organica scoperta per l'intera annualità, salvo riproporzionamento, giustifica un monte ore di straordinario da parte di tutta l'unità operativa, pari a 1.800 ore.

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione dell'intera quota del 20% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa;

La positiva verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente entro uno solo dei due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 o limite derivante dalle carenze organiche) consentirà l'erogazione della metà della quota del 20% del premio teorico individuale annuale per tutti i componenti dell'unità operativa (ossia il 10%);

La negativa verifica del contenimento del numero di ore di prestazioni straordinarie rese nell'annualità precedente in entrambi i due limiti (art. 28 A.N. 28/11/2015 e limite derivante dalle carenze organiche) non consentirà alcuna erogazione della quota del premio in questione.

8 - SETTORE SOSTA TARIFFATA

8.1 – 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 a KYMA MOBILITÀ S.p.A..

Le direttrici sulle quali si svilupperà il progetto, da attuarsi con la collaborazione di tutto il personale adibito al coordinamento (Capo Ripartizione, Coordinatori della mobilità e Addetti alla mobilità), alle verifiche (Operatori della mobilità) ed alla custodia 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, casse automatiche e applicativi per smartphone);
- 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.

8.2 – Destinatari del progetto

Tutto il personale, compresi gli agenti con inidoneità alle mansioni, addetto al controllo dell'esazione delle tariffe previste per la sosta tariffata (Capo Ripartizione, Coordinatori della Mobilità, Addetti alla mobilità, Operatori qualificati della mobilità, Operatori della Mobilità, Ausiliari, ecc.).

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

8.3 – Finanziamento

Le somme necessarie al finanziamento del premio dovranno essere attinte dalle risorse che potranno realizzarsi nella gestione del servizio e nel recupero di utenza pagante. Il premio complessivo annuale spettante a tutti i beneficiari sarà erogato nella misura che scaturirà dall'applicazione dei criteri che si indicheranno di seguito.

Gli importi spettanti al personale destinatario del premio in questione saranno da intendersi al lordo di ogni onere riflesso a carico dipendente.

8.4 – Criteri di distribuzione

L'applicazione del progetto prevede la corresponsione trimestrale del premio dopo la consuntivazione dei risultati delle performances individuali degli appartenenti ai seguenti gruppi:

Per gli **Operatori della mobilità** i risultati saranno misurati in termini di:

- a) numero di controlli eseguiti e documentati (positivi o negativi, rilevati esclusivamente con il sistema di interrogazione del numero di targa dei veicoli, attraverso l'utilizzo dei terminali in dotazione agli Ausiliari);
- b) numero di annotazioni di accertamento regolarmente compilate;
- c) numero di tagliandi di sosta venduti all'utenza;

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

Per gli Ausiliari della sosta si verificherà, al termine di ciascun trimestre, il numero di controlli eseguiti con l'utilizzo del terminale, il numero di annotazioni di accertamento correttamente elevate ed il numero di tagliandi gratta e sosta venduti.

Il numero di annotazioni di accertamento correttamente compilate in ciascun trimestre andrà moltiplicato per l'importo indicato nella tabella sottostante, variabile in relazione al numero di controlli mediamente eseguiti per ogni giornata lavorata nel trimestre di riferimento.

Si precisa, al riguardo, che il numero di controlli medi per ciascuna giornata lavorata è riferito ai profili orari full-time e che le stesse soglie, nei casi di lavoratori con contratti part-time, saranno da intendersi rideterminate proporzionalmente.

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

Nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre, ottenuto l'importo del premio teorico individuale relativo, rispettivamente, ai trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti, si procederà, per ciascun beneficiario, al calcolo della somma delle giornate di assenza del medesimo trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività soppresse, permessi sindacali, permessi per donazione sangue, congedi matrimoniali, per lutto e per paternità obbligatori. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommeranno alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procederà al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a calcolare il premio effettivo individuale, decurtando il 50% del premio teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

Più precisamente, 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% sarà erogato senza operare decurtazioni.

Con uguale cadenza trimestrale sarà calcolato ed erogato, in favore degli Operatori della mobilità, il premio spettante in relazione ai tagliandi di sosta venduti dagli stessi, nella misura pari al 10% del valore facciale dei tagliandi.

Per il **Capo Ripartizione**, i **Coordinatori della mobilità**, gli **Addetti alla mobilità** e gli **Operatori qualificati della mobilità**, il Premio annuo teorico, per ciascun

partecipante al premio, sarà dato dall'importo di € 7,00 per punto parametrico, da rapportare al profilo orario (es. 1 per full-time, 0,50 per part-time al 50%, ecc.), calcolato individualmente come sopra e sarà così imputato:

- ✓ il 60% alla presenza in servizio, calcolato con i criteri previsti per gli Operatori della mobilità;
- ✓ il 40% al raggiungimento dell'obiettivo massimo di gruppo, con la seguente articolazione per risultati inferiori:
 - in presenza di un numero medio di controlli giornalieri effettuati da tutto il personale addetto al controllo pari almeno a 70, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura del 10%;
 - in presenza di un numero medio di controlli giornalieri effettuati da tutto il personale addetto al controllo compreso tra 71 e 100, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura del 20%;
 - in presenza di un numero medio di controlli giornalieri effettuati da tutto il personale addetto al controllo compreso tra 101 e 140, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura del 30%;
 - in presenza di un numero medio di controlli giornalieri effettuati da tutto il personale addetto al controllo superiore a 140, l'obiettivo di gruppo si riterrà raggiunto nella misura massima del 40%.

Anche per detti agenti l'erogazione del premio avverrà, per entrambe le quote, nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre, con riferimento ai risultati realizzati, rispettivamente, nei trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti.

Per i **Custodi** il Premio annuo teorico, per ciascun partecipante al premio, sarà dato dall'importo di € 7,00 per punto parametrico, da rapportare al profilo orario (es. 1 per full-time, 0,50 per part-time al 50%, ecc.), calcolato individualmente come sopra e sarà imputato per l'intero 100% alla presenza in servizio, calcolata con le modalità previste per gli Operatori della mobilità.

Anche per detti agenti l'erogazione del premio avverrà nei mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre.

9 – SETTORE SERVIZI MARITTIMI

9.1 - Obiettivi

Scopo primario del progetto è il miglioramento della efficienza e della regolarità dei servizi marittimi, perseguibile attraverso l'offerta di servizio (in termini di regolarità, frequenze delle corse, potenziamento dell'offerta turistica, sistemi di

vendita, ecc.) il più possibile rispondente alla domanda espressa dagli utenti.

9.2 - Destinatari

Tutto il personale impiegato nei servizi marittimi, inclusi gli operatori di esercizio in possesso dei titoli richiesti ed impiegati, in maniera esclusiva o prevalente, nei servizi di T.P.L. marittimo (collegamento con lo stabilimento dell'isola di San Pietro ed escursioni riservate agli studenti), nei servizi turistici e nei noleggi a caldo (uso esclusivo delle motonavi).

È espressamente escluso dal progetto in questione e dalle relative premialità il personale utilizzato con contratti di somministrazione di lavoro.

9.3 - Calcolo del premio individuale per il personale degli equipaggi

Le somme necessarie al finanziamento del premio sono attinte dalle economie che si registrano nello svolgimento del servizio, per effetto della riduzione del numero complessivo di giornate di assenza (per malattie, ecc.), a parità di miglia percorse, e dal minor ricorso alle prestazioni straordinarie necessarie per assicurare l'espletamento dei turni che resterebbero scoperti a causa di assenza dell'assegnatario.

Con le retribuzioni di febbraio, maggio, agosto e novembre si procederà a determinare per ciascun addetto che nel corso del trimestre di riferimento abbia svolto, anche in parte, mansioni di componente degli equipaggi marittimi, **l'importo del premio teorico**, con riferimento alla presenza registrata, rispettivamente, nei trimestri solari quarto, primo, secondo e terzo precedenti, come descritto di seguito:

Per ogni turno programmato e svolto interamente, si calcoleranno e si sommeranno i seguenti importi:

MARINAI	
Tipologia turno	Importo
Turni in servizio di collegamento con l'isola di San Pietro	Euro 8,0
Turni nei periodi di chiusura dello stabilimento balneare	Euro 2,0

COMANDANTI E DIRETTORI DI MACCHINE	
Tipologia turno	Importo
Turni in servizio di collegamento con l'isola di San Pietro	Euro 10,0
Turni nei periodi di chiusura dello stabilimento balneare	Euro 3,8

In tutti i casi non si farà luogo ad attribuzione degli importi del premio teorico sopra riportati nei casi di sostituzioni, con prestazioni straordinarie, di turni rimasti scoperti per assenze degli assegnatari (da programmazione).

Le giornate in cui si fruisce di permessi sindacali sono considerate come lavorate in turni svolti nei periodi di chiusura dello stabilimento balneare.

Ottenuto l'importo del premio teorico individuale relativo all'intero trimestre, si

procederà al calcolo della somma delle giornate di assenza del trimestre che non coincidano con ferie, riposi periodici, festività, permessi per festività sopresse, permessi sindacali, permessi per donazione sangue, congedi matrimoniali, per lutto e per paternità obbligatori. Le giornate di permessi ex L. 104/1992 si sommeranno alle giornate di assenza con il valore di 0,2 ciascuna nei casi di assistenza prestata in favore di genitori, figli e coniuge e con il valore di 0,5 negli altri casi. In presenza di numeri non interi, si procederà al calcolo delle giornate di assenza complessive mediante arrotondamento per difetto per numeri totali sino a 5 decimali e per eccesso oltre 5 decimali.

A seguire, si calcolerà la somma del numero di eventi di malattia (fatta eccezione per i ricoveri ospedalieri) e di infortunio (fatta eccezione per gli infortuni diversi da quelli in itinere, avvenuti in navigazione) registrati nel trimestre di riferimento.

Si procederà, successivamente, a decurtare l'importo teorico del premio trimestrale:

- del 10% per ogni evento di malattia o infortunio eccedente il numero di 1 (franchigia) occorsi nel trimestre;
- del 5% per ogni giornata di assenza eccedente il numero di 3 (franchigia), calcolata come indicato in precedenza, registrata nel trimestre.

10 - ASSEGNAZIONE BUONI PASTO AL PERSONALE

10.1 – Decorrenza e destinatari

Dalla data di entrata in vigore del presente Accordo, le modalità di assegnazione dei buoni pasto al personale di tutte le aree aziendali sono descritte di seguito.

Destinatari del beneficio in esame sono tutti i lavoratori dipendenti e di tutti i lavoratori utilizzati con contratti di somministrazione di lavoro, ivi compresi gli addetti del settore della Sosta tariffata e del Servizio idrovie ed il personale permanentemente inidoneo alle mansioni del profilo, a condizione, quest'ultimo, che sia già stato sottoposto al processo di riqualificazione.

Il personale divenuto permanentemente inidoneo alle proprie mansioni e non riqualificato decorsi sei mesi dall'accertamento di tale inidoneità avrà diritto a percepire il buono pasto, a condizione che vi siano posti disponibili in organico riservati a detto personale.

Non percepisce i buoni pasto:

- il personale con inidoneità temporanea alla mansione del profilo, per tutto il periodo in cui permane tale stato;
- il personale con inidoneità permanente alla mansione del profilo, se non già

riqualificato in un diverso profilo professionale, fatto salvo quanto previsto in precedenza. Al contrario, beneficiano dei buoni pasto gli operatori di esercizio permanentemente idonei alla mansione, ma con parametro pari almeno a 175 e con almeno 25 anni di servizio, i quali non sono soggetti a riqualificazione a condizione che conservino l'idoneità per almeno una delle mansioni previste dal profilo professionale.

Il valore facciale del buono pasto è pari, per tutto il personale con contratti a tempo pieno e a tempo parziale delle diverse aree aziendali e di qualsiasi livello di inquadramento, fatto salvo quanto previsto al punto 10.1, a Euro 8,00 (Euro otto/00).

I buoni pasto assegnati dovranno essere spendibili sull'intero territorio nazionale.

10.2 – Condizioni previste per l'erogazione dei buoni pasto

Il buono pasto potrà essere corrisposto in presenza delle condizioni di seguito descritte:

➤ **Operatori di esercizio:**

Agli Operatori di esercizio il buono pasto è giornalmente assegnato in occasione dell'effettivo svolgimento dell'intero turno di servizio di qualsiasi tipologia, anche se di durata inferiore alle sei ore e trenta minuti;

➤ **Restante personale di tutte le aree:**

Al restante personale, appartenente a tutte le aree aziendali, ivi compresi gli operatori di esercizio eventualmente impiegati per i turni disponibili e di riserva tecnica, il buono pasto è giornalmente assegnato in occasione dell'effettivo svolgimento, in presenza, del proprio turno di servizio (fisso o avvicendato), purché la durata della prestazione sia pari ad almeno pari a 6 ore e trenta minuti.

La corresponsione del buono pasto è espressamente esclusa per le prestazioni rese in modalità agile.

11 – 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), saranno erogate, con le retribuzioni dei mesi di aprile, giugno, agosto, ottobre, dicembre e febbraio di ciascuna annualità di validità del presente accordo, le seguenti indennità:

- € 200,00 in favore del personale non dirigente che non avrà fatto registrare alcun evento di assenza per malattia o di infortunio, nei rispettivi precedenti bimestri gennaio-febbraio, marzo-aprile, maggio-giugno, luglio-agosto, settembre-ottobre e

novembre-dicembre;

12 – RINNOVO DELLA CARTA DI QUALIFICAZIONE DEL CONDUCENTE

Secondo i decreti attuativi del D.Lgs. 21/11/2005 n. 286, di recepimento della direttiva comunitaria n. 2003/59/CE, emanati dal Ministero dei Trasporti in data 07/02/2007, l'attività dei conducenti che effettuano professionalmente il trasporto di persone e di cose su veicoli per la cui guida è richiesta la patente delle categorie C1, C, C1E, CE, D1, D, D1E e DE, è subordinata all'obbligo di qualificazione iniziale ed all'obbligo di formazione periodica per il conseguimento della carta di qualificazione del conducente.

La materia degli oneri da sostenere e delle modalità di fruizione della formazione richiesta per il rinnovo periodico della suddetta abilitazione è stata già oggetto di due diversi accordi aziendali, sottoscritti in data 31/07/2009 ed in data 06/02/2013, in concomitanza con la scadenza quinquennale della stessa per la maggior parte del personale di guida aziendale.

In particolare, con Accordo sindacale del 31/07/2009, in previsione della prima scadenza, fissata per il mese di settembre 2013, per il rinnovo delle abilitazioni in questione rilasciate al personale di guida nel settembre 2008, l'Azienda ha assunto l'onere di avviare, anche attraverso la propria Associazione di categoria, l'iter per la somministrazione dei corsi di formazione periodica finalizzati al rinnovo del predetto documento di qualificazione, sostenendone i relativi costi.

Analogo impegno è stato successivamente assunto con la sottoscrizione dell'accordo aziendale del 06/02/2013, in applicazione del quale l'Azienda si è fatta carico, relativamente ai titoli abilitativi la cui scadenza era prevista per il mese di settembre 2013, dell'intero costo previsto per il loro rinnovo, da parte di tutti gli Operatori di esercizio, sia a titolo di spese vive per versamenti e bolli, sia di compensi dovuti all'Autoscuola per i corsi di formazione previsti dalla normativa in vigore.

Ritenendo di dover disciplinare la materia del CQC in maniera continuativa, e non più in coincidenza con la scadenza periodica delle abilitazioni dei conducenti che hanno beneficiato della conversione della precedente abilitazione costituita dal foglio "KD", si conviene quanto segue:

1. Per tutta la durata del presente accordo, l'Azienda sosterrà interamente il costo previsto per il rinnovo, da parte di tutti gli Operatori di esercizio, della Carta di qualificazione del conducente, sia a titolo di spese vive per versamenti e bolli, sia di compensi dovuti all'Autoscuola per i corsi di formazione previsti dalla normativa in vigore;
2. L'Azienda si farà carico di individuare l'autoscuola che sarà incaricata di erogare

la formazione prevista per il conseguimento del rinnovo periodico della carta di qualificazione del conducente. A seguito di tale procedura l'Azienda comunicherà a tutto il personale il costo previsto per ciascun rinnovo, che costituirà il limite massimo del rimborso che sarà riconosciuto agli agenti che decideranno di frequentare un'autoscuola di propria scelta. Il rimborso, determinato come sopra, potrà essere incrementato fino alla misura massima pari al 20%, nel caso di beneficiari residenti in comuni diversi da quello di Taranto, previa presentazione di adeguata documentazione che dimostri il maggior esborso.

3. In favore di tutto il personale di guida che, per ottenere il rinnovo del CQC, dovrà frequentare, fuori dal proprio orario di lavoro, il previsto corso di formazione periodica, l'Azienda riconoscerà n° 2 (due) giornate di congedo straordinario retribuito, avvalendosi della facoltà di quanto disposto dall'art. 22, ultimo comma, del Regolamento All. A) al R.D. n° 148/1931.
4. Le due giornate di congedo straordinario retribuito saranno accreditate al personale avente diritto, individuato come sopra, al momento del conseguimento del rinnovo del CQC. Le giornate di congedo di cui al presente accordo non potranno in nessun caso essere monetizzate.
5. Le parti prendono atto che le sedute formative per ogni agente saranno complessivamente pari a 7 (sette) ed avranno una durata di 5 (cinque) ore cadauna. Pertanto, il personale di guida che frequenterà il corso nella fascia oraria mattutina (dalle ore 8:30 alle ore 13:30) sarà successivamente impiegato nei turni di servizio serali, mentre quello che frequenterà i corsi nella fascia pomeridiana (dalle ore 15:30 alle ore 20:30) sarà impiegato nei turni di servizio mattinali.
6. Le parti convengono, altresì, che i corsi in questione potranno essere tenuti, qualora l'organizzazione dei corsi lo rendesse possibile, anche in giornate destinate al riposo settimanale, previo assenso del personale interessato, a cui sarà resa apposita informativa scritta in merito alle relative modalità organizzative.

13 – ACQUISIZIONE DELLA PATENTE “D-E” PER LA GUIDA DEGLI AUTOBUS AUTOSNODATI

Considerato lo stato di avanzamento del progetto di creazione di una rete di BRT (“*Bus Rapid Transit*”) nella città di Taranto, che prevede, come è noto, l'impiego di autobus autosnodati da 18 metri, tutti a trazione elettrica, è necessario che un sufficiente numero di operatori di esercizio consegua, in tempo utile per l'avvio del nuovo servizio, previsto per l'anno 2026, la patente di guida, categoria “D-E”, necessaria per la

conduzione dei predetti mezzi.

Le parti, pertanto, si impegnano a definire, entro il primo semestre di applicazione del presente Accordo, un'intesa sull'acquisizione delle patenti "D-E" da parte degli operatori di esercizio che non posseggono tale abilitazione.

14 – USO DEGLI SMARTPHONE PER LE COMUNICAZIONI DI SERVIZIO 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;

- analoga 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;

Si riporta, di seguito, il Regolamento aziendale sull'uso degli smartphone e delle relative SIM aziendali.

REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'USO DI SMARTPHONE E SIM AZIENDALI

INDICE

1.	Scopo
2.	Assegnazione di cellulare aziendale e relativa utenza telefonica
4.	Assistenza tecnica e guasti.....
4.1	Assistenza tecnica
4.2	Guasti.....
5.	Uso del cellulare aziendale e della relativa utenza telefonica
6.1	Costi e le condizioni del servizio di telefonia mobile.....
6.2	Chiamate
6.3	Orari di attivazione del cellulare aziendale.....
7.	Uso privato degli strumenti di telefonia mobile.....
8.	Accessori.....
9.	Conservazione del bene e responsabilità dell'assegnatario.....
9.1	Responsabilità
9.2	Furto, smarrimento o messa fuori uso del telefono cellulare e/o della SIM card.....
10.	Disposizioni finali.....

0. Premessa

Nell'ottica di dematerializzare le comunicazioni routinarie con il personale e facilitare ulteriormente l'accesso alle informazioni di servizio, l'Azienda ha deciso di incentivare l'uso di device per la comunicazione della turnazione assegnata, per la richiesta di cambio turno da parte del personale, per la richiesta di ferie, permessi per festività sopresse, permessi ex L. 104/92 e congedi parentali.

In tale prospettiva, è stata data la possibilità a ciascun dipendente di 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 tal caso sarà riconosciuta un'indennità forfettaria di euro 10,00 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 sole attività aziendali, con oneri interamente a della sola SIM carico dell'Azienda. In tal caso sarà riconosciuta un'indennità forfettaria di 20,00 euro annuali per ristorare il personale dei costi stimati di energia elettrica sostenuti o per la ricarica del terminale, da eseguirsi presso il proprio domicilio e dell'uso del

proprio apparecchio telefonico;

- offrire la possibilità di utilizzare il proprio device personale anche per interloquire con gli Uffici aziendali attraverso gli applicativi messi a disposizione. In tal caso l'Azienda riconoscerà un'indennità forfettaria di euro 30,00 annuali comprensiva anche dei costi stimati di energia elettrica sostenuti per la ricarica del terminale, da eseguirsi presso il proprio domicilio

1. Scopo

Il presente regolamento disciplina le modalità per l'assegnazione e l'uso delle apparecchiature di telefonia mobile e/o delle relative utenze in KYMA MOBILITÀ S.p.A..

L'assegnazione e l'uso dei sistemi aziendali di telefonia mobile devono rispondere all'interesse ed alle reali esigenze dell'Azienda, al miglioramento della qualità del lavoro e della produttività, in un quadro di economia, efficienza e razionalizzazione del servizio.

2. Assegnazione di cellulare aziendale e relativa utenza telefonica

L'assegnazione del telefono cellulare aziendale e/o della sola SIM è indissolubilmente legata al rapporto di lavoro. Pertanto, all'atto della risoluzione del rapporto l'assegnatario del cellulare aziendale e/o della SIM aziendale è tenuto alla sua restituzione presso la Ripartizione informatica, che rilascerà quietanza di avvenuta consegna.

3. Abilitazioni delle utenze

Le configurazioni delle apparecchiature di telefonia mobile e delle relative utenze assegnate al personale sono determinate dalla Direzione Aziendale in base alle specifiche esigenze legate alle mansioni degli assegnatari.

A ciascun dipendente sarà fornita una licenza di uso dell'applicativo per smartphone "My Desk", commercializzata dalla Società Pluservice.

Ogni utenza telefonica è abilitata, di norma, alle seguenti chiamate:

- numeri telefonici fissi;
- numeri dei telefoni cellulari.

Ogni SIM dispone di un traffico dati per consentire l'accesso ad internet e l'uso dell'applicativo aziendale.

4. Assistenza tecnica e guasti

4.1 Assistenza tecnica

Vanno inoltrate alla Ripartizione Informatica, le richieste di assistenza tecnica relativa ai telefoni cellulari aziendali ed alle utenze correlate, nonché la richiesta di eventuali servizi supplementari che si dimostrino essenziali per lo svolgimento delle attività aziendali.

4.2 Guasti

Ogni problematica relativa al funzionamento dei cellulari va segnalata tempestivamente alla Ripartizione Informatica.

L'assegnatario è tenuto indenne da eventuali costi dovuti a guasti o mal funzionamenti degli apparecchi dati in dotazione.

5. Uso del cellulare aziendale e della relativa utenza telefonica

Il telefono cellulare aziendale e/o la SIM aziendale possono essere utilizzati solo per ragioni di servizio.

È obbligo dell'assegnatario garantirne l'uso appropriato e la diligente conservazione.

È fatto divieto all'assegnatario di dare in uso l'apparecchio o la SIM a terzi.

6. Utenza aziendale di telefonia mobile

6.1 Costi e le condizioni del servizio di telefonia mobile

I costi e le condizioni del servizio di telefonia mobile, determinati esclusivamente dal contratto vigente tra KYMA MOBILITÀ S.p.A. ed il Gestore del servizio, sono da considerarsi vincolanti per tutti gli utilizzatori delle apparecchiature di telefonia mobile. È fatto assoluto divieto di aderire ad abbonamenti a pagamento di qualsiasi tipo (suonerie, logo, news o altro) tramite un'utenza telefonica aziendale. Secondo quanto indicato in premessa, l'Azienda riconosce un'indennità forfettaria per ristorare il personale dei costi stimati di energia elettrica sostenuti per la ricarica del terminale, da eseguirsi presso il proprio domicilio.

6.2 Chiamate

La durata delle chiamate deve essere commisurata alle esigenze di servizio.

6.3 Orari di attivazione del cellulare aziendale

È riconosciuto a ciascun dipendente il diritto alla disconnessione. Il telefono cellulare, pertanto, deve risultare acceso e raggiungibile durante l'orario di lavoro. Negli altri casi è nella facoltà del lavoratore tenere il telefono acceso ed essere raggiungibile.

7. Uso privato degli strumenti di telefonia mobile

È fatto divieto di utilizzare il servizio per fini privati.

Qualora dovesse emergere l'uso del cellulare aziendale e/o della SIM per fini privati, l'Azienda procederà ad addebitare il costo in misura proporzionale al consumo effettuato. Resta inteso che tutte le chiamate personali effettuate sull'utenza si presumono effettuate dall'assegnatario, che ne assume la corrispondente responsabilità.

8. Accessori

Al momento dell'assegnazione, il telefono cellulare viene fornito assieme all'apposito carica batterie e all'auricolare.

L'assegnatario dovrà adottare tutti gli accorgimenti conseguenti, per la messa in sicurezza.

9. Conservazione del bene e responsabilità dell'assegnatario

9.1 Responsabilità

Il telefono cellulare aziendale e/o la SIM sono dati in uso all'assegnatario, che ne diventa custode e responsabile, secondo le indicazioni contenute nel presente regolamento.

Alla consegna del telefono cellulare aziendale, della SIM card e degli eventuali accessori forniti, l'assegnatario è tenuto, obbligatoriamente, a sottoscrivere una lettera di presa in consegna del telefono cellulare e della SIM aziendale.

9.2 Furto, smarrimento o messa fuori uso del telefono cellulare e/o della SIM card

Il furto, lo smarrimento o la messa fuori uso di un telefono cellulare aziendale e/o della SIM Card vanno tempestivamente comunicati alla Ripartizione Informatica e all'Area Risorse Umane, per favorire le opportune segnalazioni al Gestore nazionale.

Sia il furto che lo smarrimento vanno denunciati formalmente, e in tempi brevi, alla più vicina sede di forza pubblica (Carabinieri o Polizia) a cura dell'assegnatario.

Si richiamano gli assegnatari agli obblighi di diligente custodia inerenti ai beni aziendali.

10. Disposizioni finali

Gli assegnatari di telefono cellulare aziendale e/o della SIM sono tenuti a conoscere il presente regolamento e a rispettarne le indicazioni.

Il ripetuto uso non corretto del cellulare aziendale e/o della relativa utenza e l'inosservanza del presente regolamento potranno dar luogo ad eventuali responsabilità disciplinari derivanti da tale comportamento.

15 – ISTITUZIONE DI UN CALL CENTER AZIENDALE

15.1. - Premessa

L'Azienda e le OO.SS. ritengono di particolare rilevanza, l'istituzione del call center aziendale, nodo strategico di integrazione tra le attività di front e di back office ed efficace strumento di comunicazione con il cliente, con l'obiettivo di migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati ai cittadini.

Come noto, i servizi pubblici locali hanno subito, negli ultimi anni, una profonda evoluzione e, spinti dalla generale esigenza riformatrice della società e dalla dinamica dell'evoluzione tecnologica, anche le aziende di Trasporto Pubblico Locale sono state oggetto di profonde trasformazioni, spesso protese verso l'erogazione di servizi sempre più funzionali alle aspettative dei clienti ed in grado

di massimizzare l'economicità del servizio erogato.

Il passaggio generazionale dell'utenza, unitamente alla generalizzata aspettativa dei clienti di livelli di servizio sempre più evoluti e rispettosi delle crescenti esigenze di mobilità individuale, ha mutato anche i rapporti fra azienda-erogatrice e cliente-fruitore del servizio.

Rispetto ai decenni scorsi, in cui il gestore si poneva individualmente come progettista del servizio erogato, soprattutto in relazione alla propria disponibilità di risorse ed alla propria propensione all'innovazione, ora le nuove condizioni, anche legislative, hanno portato ad elevare il cliente ad un ruolo di "service maker", ovvero di parte fondamentale del sistema in grado, in un contesto di competizione e concorrenzialità fra i diversi operatori sul mercato, di orientare e di modellare l'offerta complessiva del servizio in base alle proprie esigenze.

Lo sviluppo dei processi informativi, e la conseguente evoluzione dell'importanza della comunicazione nelle relazioni fra azienda e cliente, hanno pertanto reso inderogabile, anche nel settore del TPL, l'esigenza di erogare l'informazione dei servizi resi con adeguati livelli qualitativi.

Questa consapevolezza, quindi, deve indurre l'Azienda ad adottare tutte le misure ritenute più idonee per il raggiungimento di obiettivi imprescindibili per una evoluzione qualitativa del servizio, quali:

1. l'incremento dell'efficacia nella risposta alle attese del cliente, finalizzata ad ottenere, in maniera facilitata, informazioni sui propri servizi, realizzando, così, una parte degli auspicati maggiori standard qualitativi inerenti alla funzione comunicativa del TPL e della sosta tariffata;
2. il raggiungimento di livelli minimi di informazione sul servizio, secondo gli standard più diffusi;
3. il miglioramento dell'immagine dell'Azienda che, così, si mostra accessibile e sempre più orientata verso il cliente grazie ad un servizio che abbia caratteristiche di successo ed accertata fruibilità.

Per raggiungere detti obiettivi occorre tenere presente, principalmente, il punto di vista del "Cittadino" il quale, grazie a servizi comunicativi efficaci, potrà accedere rapidamente a quelle informazioni che gli faranno percepire un servizio di trasporto più efficiente e gli consentiranno, così, una migliore pianificazione del viaggio.

Di converso, dal punto di vista dell'"Azienda", l'informazione di ritorno dei viaggiatori sulle reali esigenze di trasporto permetteranno di adeguare il livello di servizio alla domanda effettiva, aumentando, in prospettiva, la soddisfazione del cliente.

15.2 - Articolazione del servizio

Con l'attivazione del call center aziendale, di cui dovrà essere data adeguata informativa all'utenza, sia sulla pagina web istituzionale che tramite i social

aziendali, vi sarà una formale scissione tra l'attuale servizio di portierato (gestito con n. 8 lavoratori) e quello di prossima istituzione.

Dal punto di vista logistico, il call center verrà ubicato presso la sede aziendale (nella sala ex parcheggio) e per gli allestimenti della postazione di lavoro saranno rispettati tutti i vincoli dettati dalle normative vigenti in materia di sicurezza, con l'obiettivo di fornire al personale ivi impiegato un ambiente idoneo e consentendo la corretta gestione e consultazione di eventuali materiali (cartacei e/o informatici) a supporto per la gestione ottimale delle richieste che perverranno dall'utenza.

Il servizio dovrà essere attivo dalle ore 7:00 alle ore 20:00, dal lunedì al sabato, e tutte le chiamate in entrata dovranno fare riferimento ad un unico numero telefonico esterno dedicato, attivo 24/24.

Nel caso di chiamata al di fuori dell'orario previsto, si prevede l'erogazione di risposte automatiche, mediante casella vocale, con un messaggio di benvenuto che identifichi preliminarmente la Società e con cui saranno forniti all'utente indicazioni sugli orari di apertura del servizio con l'operatore ed eventuali numeri aziendali di riferimento in relazione a singole esigenze d'urgenza.

In sintesi, il servizio di Call Center aziendale dovrà garantire il proprio funzionamento nelle seguenti fasce orarie:

- dal lunedì al sabato 07:00 - 20.00 - servizio con operatore;
- dal lunedì al sabato 20.00 - 07.00 - servizio di casella vocale;
- domenica e festivi - servizio di casella vocale (H24).

Laddove, per qualsiasi motivo, il turno di servizio dell'operatore dovesse restare scoperto, onde garantire il servizio si prevede, dopo un certo numero di squilli a vuoto (4/5), quanto segue:

- 1) nella fascia oraria mattinata, fino alle ore 15:00, dal lunedì al venerdì, la telefonata dovrà essere smistata, automaticamente, al numero del centralino aziendale. In tal caso il centralinista dovrà dare all'utente le informazioni in suo possesso ovvero fornire il contatto telefonico dell'ufficio aziendale competente;
- 2) nella fascia oraria compresa dalle ore 15.00 alle ore 20.00, dal lunedì al venerdì, in cui non presta servizio l'addetto al centralino, la telefonata dovrà essere smistata, automaticamente, al numero telefonico degli addetti al servizio di portierato, i quali, analogamente a quanto previsto al sub. 1), dovranno dare all'utente le informazioni in loro possesso ovvero fornire il contatto telefonico dell'ufficio aziendale competente;
- 3) nella fascia oraria compresa dalle ore 07:00 alle ore 20.00 della giornata del sabato, analogamente al sub. 2), la telefonata sarà dirottata automaticamente al numero telefonico degli addetti al servizio di portierato.

15.3 - Personale dedicato e turnazione di servizio

Secondo le previsioni organiche, il servizio di portierato e quello di call center sono inseriti funzionalmente in seno all'Area Manutenzione Infrastrutture ed Impianti e per la relativa gestione sono previste complessivamente n. 8 risorse, in possesso dei profili professionali di Operatore di ufficio, parametro retributivo 130 o di Capo Squadra, parametro retributivo 121 ex CCNL 2000.

Tutte le suddette unità dipendono gerarchicamente dal Coordinatore di Ufficio posto a capo della Unità Manutenzione Infrastrutture, Impianti e Rimessaggio autobus, di prossima assunzione.

Per attivare il call center aziendale, ed organizzare i turni di servizio, occorrerà impiegare n. 2 unità da individuare attingendo dal bacino dei lavoratori impiegati presso il portierato aziendale, il cui servizio, quindi, dovrà essere anch'esso oggetto di rivisitazione.

Per quanto riguarda la turnazione di servizio, si ipotizza che le due unità destinate al call center ruotino, con alternanza giornaliera, su due turni di lavoro (turno X- dalle ore 07:00 alle ore 13:30; turno Y – dalle ore 13:30 alle ore 20:00), con riposo fisso domenicale.

Nelle ipotesi in cui una delle due unità dovesse assentarsi (per ferie, malattia, ecc..), sarà impiegata in sua sostituzione, a copertura del turno vacante, una terza risorsa, da individuare tra quelle residue impiegate nel servizio di portierato.

Considerata la necessità di assicurare il funzionamento del servizio, tale terza unità non dovrà variare di volta in volta, ma sarà individuata in maniera fissa fin dall'atto di avvio del servizio.

La turnazione del personale del nuovo servizio, logicamente, dovrà essere oggetto di preventivo confronto con le OO.SS., ai sensi e per gli effetti dall'art. 3 del CCNL 1985.

In conseguenza della istituzione del call center, e della riduzione del numero delle unità da adibire al portierato aziendale, dovranno essere riorganizzati, conseguentemente, anche i turni di servizio del personale adibiti a quest'ultimo servizio.

Si ipotizza che, fermo restando il godimento del riposo settimanale a scalare, il personale del portierato non ruoterebbe più sugli attuali quattro turni giornali bensì su tre turni (dalle ore 05:00 alle ore 11:30, dalle ore 11:30 alle ore 18:00, dalle ore 18:00 alle ore 00:30), con possibile soppressione del turno notturno (dalle ore 00:30 alle ore 07:00), che potrebbe essere assicurato dal solo vigilante. In occasione del confronto ex art 3 CCNL 1985 del servizio di call center, sarà esperito anche il confronto sulla nuova turnazione del personale del portierato.

15.4 - Oggetto del servizio di call center

Il personale impiegato nel call center, a cui verrà assegnato un codice identificativo da fornire all'utente all'inizio di ogni telefonata, dovrà evadere direttamente quelle informazioni che si possono definire di "primo livello", anche

se con apprezzabile grado di approfondimento, per soddisfare il diritto dell'utente alla accessibilità e reperibilità immediata delle informazioni.

Gli addetti, quindi, dovranno fornire assistenza informativa ed indirizzare l'utente verso soluzioni personalizzate.

Quindi, il personale ivi impiegato dovrà:

- rispondere alle chiamate in entrata, secondo canoni di professionalità, cortesia e disponibilità per rendere l'informazione corretta e il più completa possibile;
- soddisfare le esigenze del cliente, fornendo direttamente l'informazione richiesta (su orari, percorsi, tariffe e possibili variazioni dei servizi di TPL, sui diversi servizi aziendali, ecc.)
- offrire informazioni anche di carattere generale e, qualora non in possesso delle informazioni specifiche richieste, indirizzare l'utente ad approfondimento presso altri uffici aziendali competenti.

Al fine di rendere le informazioni efficaci, gli operatori del call center dovranno essere dotati di un personal computer, con configurazione di una mail dedicata ove ricevere, in tempo reale, direttamente dagli Addetti all'Esercizio in servizio presso la sala movimento, tutte le informazioni su corse soppresse, ritardi e/o qualsiasi elemento utile in tema di viabilità (orari, percorsi, soppressione corse, tariffe, ecc.).

In conseguenza della separazione delle attività, gli addetti al servizio di portierato non svolgeranno più l'attività di informazione all'utenza ma tutte le attività residue loro già affidate sulla base delle precedenti disposizioni di servizio (ad es. controllo e regolazione degli accessi e dell'uscite dall'azienda, registrazione delle entrate e delle uscite dei mezzi aziendali e delle autovetture aziendali, registrazione delle uscite e dei rientri del personale, ecc.).

15.5 - Formazione del personale

L'organizzazione di un call center efficiente è il miglior biglietto da visita che un'Azienda possa creare per gestire la propria immagine nei confronti dei clienti.

Pertanto, sarà di fondamentale importanza formare adeguatamente il personale dedicato, sottoponendolo anche a processi di aggiornamento periodico, con la finalità di gestire con professionalità un servizio efficace ed efficiente.

In considerazione di ciò, nel Piano formativo 2024/2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con deliberazione n. 132 del 28/10/2024, sono state previste per tali unità specifiche azioni formative.

Dette azioni sono state peraltro inserite nell'accordo di condivisione per accedere alle risorse accantonate nel Conto Formazione Aziendale presso Fonservizi in scadenza al 31 dicembre 2024.

15.6 - Aspetti privacy

Gli addetti al call center dovranno gestire esclusivamente le telefonate in

entrata.

Nella fase sperimentale di avvio dette richieste non saranno oggetto né di registrazione né di conservazione/archiviazione e/o trattamento. Ad ogni buon conto, all'inizio della telefonata gli utenti riceveranno, tramite una casella vocale, informazioni relativamente al trattamento dei dati personali eventualmente forniti, così come previsto dal GDPR. L'informativa sul trattamento dei dati sarà strutturata in forma scalare, ossia fornendo le informazioni principali all'inizio della telefonata e offrendo, altresì, i riferimenti per accedere all'informativa completa reperibile sul sito web aziendale e per esercitare i propri diritti.

In futuro si potrà implementare il servizio prevedendo una classificazione, per macro-categorie, delle richieste che perverranno. In tal caso, le stesse potranno essere preziosi indicatori del gradimento e della qualità dei servizi aziendali forniti e, nel contempo, validi strumenti per il loro miglioramento. In tal caso, saranno effettuati tutti gli eventuali adempimenti previsti dal legislatore.

15.7 - Reclami

Eventuali reclami da parte dell'utente, circa presunte condotte non conformi degli operatori del call center, potranno essere presentati inviando il modulo disponibile sul sito all'URP.

Nel reclamo dovrà essere descritto analiticamente il motivo, i dati necessari per l'istruzione della pratica ed il codice identificativo dell'operatore per la relativa istruzione, per il tramite delle funzioni interessate, ed il successivo riscontro all'utente a firma della Direzione Generale.

Le modalità di gestione dei reclami saranno implementate nel Manuale aziendale della Qualità.

16 – ASSICURAZIONE SANITARIA “UNI-SALUTE”

L'Azienda riconosce, a decorrere dall'01/01/2025, una partecipazione al costo del premio annuale per l'iscrizione all'assicurazione sanitaria “UNI-SALUTE” degli appartenenti al nucleo familiare dei propri dipendenti, nella misura del 20% dell'importo a carico dell'Azienda per l'iscrizione dei dipendenti (attualmente € 144,00 annue, con un rimborso, pertanto, di € 28,80 annue per ciascun familiare iscritto).

17 - TRATTAMENTO FISCALE E PREVIDENZIALE

Il presente Contratto integrativo aziendale, che contiene tutti gli accordi aziendali di secondo livello con contenuti economici fondati sull'istituto del Premio di risultato, come disciplinato dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997 e dell'art. 4 dell'A.N. 28 novembre 2015, di

rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri, persegue l'obiettivo di collegare incentivi ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Esso si applica alle diverse categorie di destinatari individuate dai singoli progetti, indipendentemente dalle tipologie di contratti di lavoro applicate (contratti di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato, ecc.).

Relativamente al personale impiegato con contratti di lavoro somministrato, il presente accordo non trova applicazione, fatta eccezione per il progetto di cui al punto 2 ("Vendita di biglietti a bordo") e al punto 10 ("Assegnazione buoni pasto al personale").

I progetti contenuti nel presente accordo prevedono erogazioni al personale variabili in relazioni ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati con le Organizzazioni sindacali ed hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti fiscali e contributivi previste dalle normative di legge.

18 – EFFICACIA DELL'ACCORDO, DURATA E DECORRENZA

L'efficacia del presente Accordo, che ha validità triennale a decorrere dal 1° gennaio 2025, è espressamente subordinata alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di KYMA MOBILITÀ.

Ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 19 agosto 2016 n. 175 ("Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"), l'efficacia del presente accordo è inoltre subordinata all'assenza di contrasto con eventuali provvedimenti di fissazione di obiettivi specifici, annuali e pluriennali, da parte dell'Amministrazione comunale di Taranto, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

Nell'ipotesi che la ratifica del presente Accordo da parte del Consiglio di Amministrazione della Società e la conferma della sottoscrizione da parte delle OO.SS. (anche a seguito di eventuale consultazione referendaria dei lavoratori), intervengano entro il prossimo 28 febbraio 2025, fatti salvi i tempi tecnici strettamente necessari alla sua attuazione, la decorrenza dello stesso retroagirà al 1° gennaio 2025, previo conguaglio con le erogazioni eventualmente già assegnate in applicazione delle misure previste dagli accordi previgenti e rivisitate dal presente accordo.

Tutte le erogazioni previste dal presente Accordo saranno inserite nella retribuzione del mese previsto dai singoli progetti, con erogazioni mensili (buoni pasto, vendita biglietti a

bordo), bimestrali (mesi di febbraio, aprile, giugno, agosto, ottobre, dicembre), trimestrali (mesi di febbraio, maggio, agosto e novembre) o annuali (mese di febbraio).

I buoni pasto seguiranno ad essere contabilizzati alla fine di ciascuna mensilità (con riferimento al mese precedente).

Contestualmente alla data di decorrenza del presente accordo cessano di avere validità e di produrre effetti tutti i precedenti accordi aziendali in materia di premio di risultato e si intenderanno implicitamente abrogate le previsioni degli altri accordi in contrasto con la disciplina del presente accordo. Cessano di avere applicazione, in particolare:

- l'Accordo Vendita biglietti a bordo sottoscritto in data 20/12/2005;
- l'Accordo Evitati sinistri sottoscritto in data 12/03/2007;
- l'Accordo Evitati sinistri squadre di pronto intervento in data 16/03/2016;
- l'Accordo per la sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale fondato sull'istituto del Premio di Risultato per gli anni 2008-2011, sottoscritto in data 11/03/2009;
- l'Accordo aziendale sul recupero della produzione chilometrica, sottoscritto in data 26/06/2013;
- l'Accordo per il contrasto dell'evasione tariffaria sottoscritto in data 24/12/2014;
- l'Accordo stralcio per il rinnovo del CQC sottoscritto in data 10/09/2019.
- l'Accordo stralcio integrativo dei vigenti accordi aziendali valido sino alla sottoscrizione del rinnovo del Premio di risultato per il triennio 2020-2022, sottoscritto in data 17/07/2020;
- l'Intesa sulla proroga semestrale degli Accordi aziendali del 26/06/2013 e del 17/07/2020, sottoscritta in data 12/07/2021;
- l'accordo sul Premio di risultato per il triennio 2022-2024, sottoscritto in data 23/03/2022);
- l'accordo sul Premio di risultato finalizzato alla riduzione della sinistrosità squadre di pronto intervento, sottoscritto in data 06/10/2022;
- l'accordo sulle modifiche all'Accordo sul Premio di risultato 2022-2024, sottoscritto in data 25/03/2024.
- La durata del presente Accordo è fissata in anni 3 (tre).

19 – DISDETTABILITÀ DELL'ACCORDO

Il presente Accordo potrà essere disdettato, da una o da entrambe le parti sottoscrittrici (Azienda e OO.SS.), con un preavviso di mesi 6 (sei).

Con cadenza annuale le parti si incontreranno per la verifica dei risultati




dell'applicazione delle misure contenute nel presente accordo.

L'eventuale disdetta da parte delle Segreterie firmatarie potrà avvenire, in deroga alla disciplina delle parti plurime, qualora la volontà di disdire l'Accordo sia comunicata all'Azienda anche limitatamente ad una parte delle Sigle firmatarie, purché essa rivesta il requisito di rappresentanza previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto da Confservizi e dalle Confederazioni sindacali nazionali in data 10/02/2014.


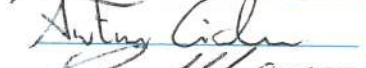

Taranto, 06/02/2025

Le OO.SS.

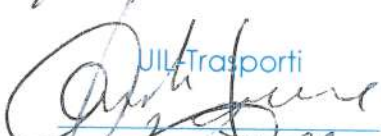

Fit-UGIL

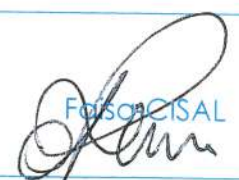
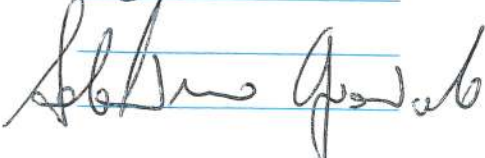
Fit-CISL

UIL Trasporti

FaiscaCISAL

UGL Autoferro




KYMA MOBILITÀ S.p.A.

IL PRESIDENTE

(Avv. Daniele D'Ambrosio)



IL VICE PRESIDENTE

(Dott. Cosimo Gigante)

LA CONSIGLIERA

(Sig.ra Anna Cherchi)

IL DIRETTORE GENERALE f.f.

(Dott. Pietro Carallo)



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO f.f.

(Dott.ssa Maria Fabiola MEMENTI)



IL REONSABILE DELL'AREA ESERCIZIO

(P.i. Cosimo RUSSO)



SINAI
Albano Inan
Rap. Michele Marriello

IL COMUNE DI TARANTO
ASSESSORE ALLE SOCIETÀ PARTECIPATE
Rap. MICHELE MARRIELLO

