

**Accordo Sindacale del 29 novembre 2022 – ausiliari del traffico uffici ed officina**

Il giorno **29 novembre 2022** alle ore 12:30 presso la sede dell'ATP di Nuoro in V.le Sardegna "Sa Terra Mala", a conclusione di una serie di incontri a livello tecnico e sindacale per l'individuazione del premio di risultato per l'anno 2020, si sono incontrati l'ATP e le **OO.SS. Territoriali e Aziendali**, per definire e sottoscrivere gli accordi finora raggiunti.

Il quadro normativo di riferimento permane quello relativo al Contratto di Categoria, con particolare riguardo al Protocollo Interconfederale sulla politica dei redditi e sugli assetti contrattuali.

Sono presenti per le organizzazioni sindacali e per l'Azienda:

<b>FILT-CGIL</b>	Urgias Salvatore, Silvana Dessì
<b>FIT-CISL</b>	Simone Porcheddu, Tamara Seddone
<b>FAST</b>	Lai Roberto;
<b>FAISA CISAL</b>	Anghelèddu Michele, Corsi Ivan
<b>PER L'AZIENDA:</b>	Ing. Mauro Piras

**Premesso che** a partire dal decreto-legge n. 78/2010 in poi, sulla scia delle precedenti disposizioni in materia di patto di stabilità, sono state introdotte una serie di disposizioni finalizzate al contenimento della spesa pubblica da parte delle pubbliche amministrazioni specie con riferimento alle spese di personale ed ai vincoli legati al rispetto del patto di stabilità;

**Premesso che** dette disposizioni risultano, in molti casi, direttamente applicabili e vincolanti anche per le società partecipate delle pubbliche amministrazioni;

**Posto che** l'azienda ed i lavoratori del settore Movimento hanno intrapreso azioni concrete per contrastare in maniera significativa l'evasione tariffaria;

**Posto che** tali attività comportano un impegno particolare del personale viaggiante per il controllo dell'utenza e la verifica dei titoli di viaggio;

**Posto che** l'Azienda vuole incoraggiare e favorire comportamenti virtuosi del personale finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi erogati;

**Posto che** l'Azienda vuole incoraggiare e favorire comportamenti virtuosi e propositivi del personale finalizzati al miglioramento dell'immagine aziendale;

**Considerato che** tali finalità l'azienda ha pubblicato il nuovo regolamento di macchina e con due ordini di servizio del Direttore sono state date indicazioni e disposizioni in merito alle attività ed ai comportamenti del personale viaggiante e di verifica;

**Premesso** che le Parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che le prestazioni ed i comportamenti di cui sopra possono determinare incrementi di produttività, qualità e competitività dell'impresa e, in quanto tali, incidono positivamente sui risultati dell'andamento economico dell'Azienda;

Pertanto risulta verificata la sussistenza dei requisiti per l'applicazione delle diverse e speciali agevolazioni in materia di imposte fiscali ed eventualmente anche di sgravi contributivi;

Dopo ampia ed approfondita discussione, tenuto conto anche di tutte le argomentazioni prodotte negli incontri precedenti, per l'anno, sarà liquidato il seguente premio di risultato:

*di R. Porcheddu*

*han lu*

*Salvatore Urgias*

*Anghelèddu Michele*  
*Simone Porcheddu*

## Ausiliari del Traffico

Per gli anni 2022-2023-2024 il premio di risultato sarà distribuito in base dei seguenti criteri:

A Premio Legato a Risultati Individuali	B Premio a Risultati Individuali
Qualità 70%	Prestazione Presenza 30%

Le parti del premio verranno quindi scomposte tra loro in base alle seguenti percentuali:

- Quota Qualità Individuale 70% (welfare residuo disponibile nell'anno di erogazione al 50%)
- Quota Prestazione Individuale 30% (€ 258,23 in welfare + welfare disponibile nell'anno di erogazione al 50%)

La quota welfare relativa al premio al netto della quota pari a € 258,23 sempre presente, sarà pari al 50% del differenziale tra valore massimo del premio ed € 258,23.

1. il premio annuale di risultato massimo complessivo sarà pari ad € 5.100,00 ovvero (pari ad un minimo di € 500,00 (part time a 25 ore), € 550,00 (part time a 30 ore), € 650,00 (part time a 36 ore) € 700,00 euro (full time a 39 ore), pro capite in funzione delle ore settimanali);

2. sarà corrisposto se i ricavi di attività di pagamento della sosta saranno superiori alla media dei ricavi annuali del triennio precedente (2019-2020-2021) mediata con i ricavi dell'anno 2018 e così via per le successive scadenze temporali;

3. per ricavi annuali inferiori a quelli indicati al punto precedente, ma comunque compresi tra la media del triennio (2019-2020-2021) ed i ricavi del 2022, sarà erogato un importo proporzionalmente inferiore, fatta salva la somma di cui alla lett. a) del punto 5 riferita all'importo di cui al punto 1, fermo restando che nel corso del 2023 saranno verificati e meglio definiti limiti e criteri dell'accordo ed in particolare della presente clausola di salvaguardia;

4. le economie degli anni precedenti e del prossimo triennio derivanti dalla mancata distribuzione di quote residuali dei premi individuali confluiranno in un fondo a disposizione per incentivare la disponibilità alle prestazioni richieste di lavoro supplementare e di maggiore flessibilità, per favorire e stimolare l'impegno personale e propositivo degli addetti nella soluzione di problemi tecnici e per il superamento delle criticità operative.

5. La misura del premio individuale sarà calcolato sulla base dei seguenti criteri:

a) il 60% sarà liquidato sulla base del numero di accertamenti annuali segnalati al Comando dei VV. UU. secondo la seguente formula algebrica: Premio Complessivo x 0,70 x (N° individuale di accertamenti/ media degli accertamenti annuali del triennio precedente mediata con gli accertamenti del 2018);

b) il 10% sarà liquidato sulla base del numero di accertamenti annuali segnalati come polizia amministrativa secondo la seguente formula algebrica: Premio Complessivo x 0,10 x (N° individuale di accertamenti/ media degli accertamenti annuali del triennio precedente);

c) il 30% PRESTAZIONE PRESENZA, Con il fine di aumentare le giornate di effettiva presenza in servizio, si concorda inoltre di attribuire a tutti i dipendenti un elemento premiante individuale legato alla prestazione

il quale, sulla base delle assenze individuali nel periodo gennaio-dicembre, sarà dimensionato in modo da disincentivare le assenze.

Tale parte del premio è individuale, in applicazione della tabella qui riportata:

*Luigi*

*Sebastiano Tansone*

*Sebastiano Tansone*

*Sebastiano Tansone*

N° Assenze gennaio / dicembre	Moltiplicatore
da 0 a 15 giorni	1,00
da 16 a 36 giorni	0,50
Maggiore di 36 giorni	0,00

Sono escluse come assenze 15 giorni di malattia come franchigia, Permessi sindacali, ferie e recuperi riposo ed ore di recupero. Dal conteggio sono inoltre escluse le malattie gravi e ricoveri dopo 15 gg entro un limite massimo di 60 giorni / anno, oltre il 61° giorno decade la premialità. Relativamente a chi usufruisce dei Permessi L 104 ci saranno delle franchigie aggiuntive nel caso non si chiedano nei giorni domenica e prefestivi secondo il seguente schema:

- nessun sabato richiesto o prefestivo 12 gg di franchigia;
- 1 sabato richiesto o prefestivo 8 gg di franchigia;
- 2 sabati richiesti o prefestivi 4 gg di franchigia;
- 3 sabati richiesti o prefestivi 0 gg di franchigia;

Per personale con parametro 170 le percentuali saranno 50% sanzioni CDS, 10% sanzioni TPL, 40% presenza

saranno aggiornati e seguiranno le modalità e la durata come il premio di risultato le seguenti indennità:

- indennità telefonica mensile pari ad 8 euro per gli Ausiliari del traffico (non sarà erogata nel caso di assenze per malattia, congedo straordinario, ecc. che superino i 30 gg/1 mese);

### Personale Amministrativo ed Officina

Per gli anni 2022-2023-2024 il premio di risultato sarà distribuito in base dei seguenti criteri:

A Premio Legato a Risultati Individuali	B Premio a Risultati Individuali
Qualità 30%	Prestazione Presenza 70%

Le parti del premio verranno quindi scomposte tra loro in base alle seguenti percentuali:

- Quota Qualità Individuale € 210,00 (welfare residuo disponibile nell'anno di erogazione)
- Quota Prestazione Individuale € 490,00 (€ 258,23 in welfare + welfare disponibile nell'anno di erogazione)

Il totale ipotetico del premio, che per la sua definizione finale terrà conto dei risultati effettivamente conseguiti per il quale viene definito l'importo massimo per ogni lavoratore del settore è di € 700 annuali da corrispondere annualmente, con i dati di rilevazione riferiti alla precedente annualità. Le quote disponibili saranno:

di € 210,00 relativa alla qualità e produttività da pagare nel mese di maggio dell'anno successivo per l'annualità 2022-2024;

di € 490,00 relativa alla prestazione da pagare nel mese di maggio dell'anno successivo per le annualità 2022 - 2024,

1. sarà liquidato un premio individuale non superiore ad € 700,00, e sarà calcolato in maniera proporzionale sulla base del seguente schema;

*[Handwritten signatures and notes]*

A) il 30% PRESTAZIONE QUALITA' Tale parte del premio è individuale, in applicazione della valutazione e punteggio stabilito dalla Direzione Aziendale e dai responsabili di settore sull'operato e sulle attività svolte dal dipendente:

Voto raggiunto	Moltiplicatore
Punti 10	1,00
Punti da 8 a 9	0,90
Punti da 6 a 7	0,70
Punti da 4 a 5	0,40
Minore di 3	0,00

B) il 70% PRESTAZIONE PRESENZA Tale parte del premio è individuale, in applicazione della tabella qui riportata:

N° Assenze gennaio / dicembre	Moltiplicatore
da 0 a 24 giorni	1,00
da 25 a 36 giorni	0,60
da 37 a 48 giorni	0,40
Maggiore di 48 giorni	0,00

Sono escluse come assenze 24 giorni di malattia come franchigia, Permessi sindacali, ferie e recuperi riposo ed ore di recupero. Dal conteggio sono inoltre escluse le malattie gravi e ricoveri dopo 15 gg entro un limite massimo di 60 giorni / anno, oltre il 61° giorno decade la premialità. Relativamente a chi usufruisce dei Permessi L 104 ci saranno delle franchigie aggiuntive nel caso non si chiedano nei giorni domenica e prefestivi secondo il seguente schema:

- nessun sabato richiesto o prefestivo 12 gg di franchigia;
- 1 sabato richiesto o prefestivo 8 gg di franchigia;
- 2 sabati richiesti o prefestivi 4 gg di franchigia;
- 3 sabati richiesti o prefestivi 0 gg di franchigia;

#### Modalità di Erogazione

Per quanto riguarda i lavoratori degli altri settori saranno individuate e quantificate altre fonti di recupero compatibili con le norme riguardanti il controllo della spesa pubblica.

Il premio ANNUALE sarà aggiornato a seguito di verifiche congiunte degli incrementi dei ricavi del traffico (nel limite massimo pari a euro 700,00). Il Premio potrà essere erogato successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio e se questo non avrà avuto perdite, ovvero, un pareggio di bilancio. Il Premio al singolo dipendente non sarà erogato nel caso in cui siano state riscontrate delle violazioni ai regolamenti aziendali ed al codice etico e qualora si incorra in sanzioni disciplinari superiore a 3 giorni di sospensione.

Per i nuovi assunti o per coloro che andranno in quiescenza nel corso dell'anno 2022-2023-2024, la parte economica del premio di risultato sarà riconosciuta pro-rata in proporzione ai mesi di servizio.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

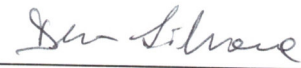


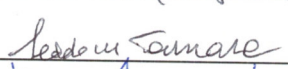
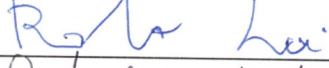
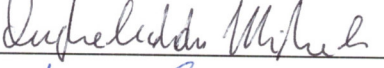

*Vertical handwritten signature*

In aggiunta sarà riconosciuto un buono pasto per ogni dipendente amministrativo che effettua i rientri per un massimo di 100 buoni pasto anno del valore di 5,00 euro (il buono pasto sarà riconosciuto se si effettuano almeno 8 ore giornaliere con 30 minuti di pausa pranzo).

Le principali caratteristiche dei premi di risultato erogati saranno:

- Non saranno inglobati nella retribuzione normale;
- Saranno comprensivi delle incidenze e degli istituti legali e contrattuali;
- Saranno esclusi dalla base di computo del trattamento di fine rapporto;
- la validità del presente accordo è triennale a partire dal primo gennaio 2022.

#### Letto approvato e sottoscritto

FILT-CGIL	Dessi Silvana	
	Urgias salvatore	
FIT-CISL	Porcheddu Simone	
	Seddone Tamara	
FAST	Lai Roberto	
FAISA CISAL	Angheluddu Michele	
	Corsi Ivan	
PER L'AZIENDA	Ing. Mauro Piras	