

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 2022-2024, 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, Loddo Gianluca
<b>FIT-CISL</b>	Simone Porcheddu
<b>UILT-UIL</b>	Contini Nicola, Luciano Mario Graziano
<b>FAST</b>	Lai Roberto, Giovanni Cadinu
<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;

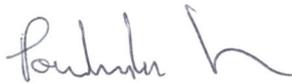
**Posto che** l'Azienda vuole incoraggiare e favorire comportamenti virtuosi e propositivi del personale finalizzati al miglioramento dell'immagine aziendale;

**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:



### Conducenti – operatori di Esercizio

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

A	B
Premio Legato a Risultati Individuali	Premio a Risultati Individuali
Qualità	Prestazione Presenza

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

- Quota Qualità Individuale € 280,00 (welfare residuo disponibile nell'anno di erogazione)
- Quota Prestazione Individuale € 420,00 (€ 258,23 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 movimento è di € 700 annuali da corrispondere annualmente, con i dati di rilevazione riferiti alla precedente annualità. Le quote disponibili saranno:

di € 280,00 relativa alla qualità e produttività da pagare nel mese di maggio dell'anno successivo per l'annualità 2022-2024;

di € 420,00 relativa alla prestazione da pagare nel mese di maggio dell'anno successivo per le annualità 2022 - 2024, mediante l'utilizzo di una quota parte del differenziale economico prodotto con le azioni di contrasto dell'evasione tariffaria rispetto alla media del triennio 2019-2021, nel limite massimo di € 420,00 per anno. Per gli anni dal 2022 al 2024 il differenziale economico sarà ottenuto confrontando il triennio (2019-2021) con gli anni 2022, 2023 e 2024.

#### **A. QUALITA' = Parte del premio legata a risultati individuali**

(welfare residuo disponibile nell'anno di erogazione rispetto al punto B)

Tenuto conto delle considerazioni in premessa, tra gli obiettivi che i singoli comparti aziendali collaboreranno a conseguire nell'anno vi sono il miglioramento degli standard produttivi conseguiti nell'ultimo triennio e il rispetto dei parametri di qualità individuati nel Contratto di Servizio.

Per quanto concerne in particolare la qualità dei processi produttivi e del servizio effettuato, in prossimità delle future gare per l'aggiudicazione del servizio risulta fondamentale e necessario conseguire la certificazione di qualità, dando avvio concreto ed effettivo all'espletamento delle procedure di qualità in tutti i reparti.

Gli obiettivi generali che compongono l'elemento A) del Piano sono:

- |                                 |                       |
|---------------------------------|-----------------------|
| a) RIDUZIONE DEI SINISTRI       | (valore o peso = 20%) |
| b) REGOLARITA'                  | (valore o peso = 6%)  |
| c) PUNTUALITA'                  | (valore o peso = 6%)  |
| d) ATTENZIONE ALL'UTENZA DECORO | (valore o peso = 8%)  |

Gli obiettivi riferiti riguardano il personale di tutta l'Azienda e possono essere articolati per scala parametrica o per criterio di raggiungimento, nella maniera che viene successivamente esposta:

**1. RIDUZIONE SINISTRI PASSIVI (peso del 20%)**

Parametro	Scala dei Valori Obiettivo	Moltiplicatore
Sinistri Passivi Registrati totali	Superiori a 3	0,00
Anno 2017 n°. 7	Uguale a 2	0,20
Anno 2018 n°. 24	Uguale a 1	0,40
Anno 2019 n°. 12	Uguale a 0	1,10
Anno 2020 n°. 18		
Anno 2021 n°. 12		

NB le cadute a bordo ed i sinistri cautelativi avranno un valore pari a 0,5 se viene accertata la responsabilità del conducente, con calcolo di interpolazione per i valori intermedi.

**2. REGOLARITA' (peso del 6%)**

Parametro	Scala dei Valori Obiettivo	Moltiplicatore
<b>RITARDI RILEVATI</b>	Superiore a 5	0,00
	Da 3 a 4	0,60
	Da 1 a 2	0,80
	Uguale a zero	1,00

(\*) puntualità inizio servizio e partenza corse non imputabili a condizioni meteo, guasto meccanico, interruzioni viabilità, sciopero, .....

**3. PUNTUALITA' (peso del 6%)**

Parametro	Scala dei Valori Obiettivo	Moltiplicatore
<b>ANTICIPI RILEVATI</b>	Superiori 15 anno	0,00
	Da 5 a 15	0,60
	Da 1 a 5	0,80
	Uguale a zero	1,00

(\*) segnalazioni per anticipi rilevati attraverso AVM

**4. ATTENZIONE UTENZA COMPORTAMENTO E DECORO (peso del 8%)**

Parametro	Scala dei Valori Obiettivo	Moltiplicatore
<b>SEGNALAZIONI GRADIMENTO</b>	Superiore a 5	0,00
	Da 3 a 4	0,60
	Da 1 a 2	0,80
	Uguale a Zero	1,00

(\*) segnalazioni per disservizi e comportamenti verificate e pervenute dall'utenza e da parte del personale di verifica (esempi: non utilizzo della divisa prevista, utilizzo di telefoni cellulari, ecc..)

**B. PRESTAZIONE PRESENZA = PREMIO INDIVIDUALE**

(€ 258,23 welfare + welfare disponibile nell'anno di erogazione).

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.

Gli obiettivi generali che compongono l'elemento del Piano sono la PRESENZA .

## 1. PRESENZA

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

N° Assenze gennaio / dicembre	Moltiplicatore
da 0 a 10 giorni	1,00
da 11 a 15 giorni	0,80
da 16 a 23 giorni	0,60
da 24 a 36 giorni	0,30
Maggiore di 36 giorni	0,00

Sono escluse come assenze 10 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;

## VENDITA A BORDO E ULTERIORI INDENNITA'

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

- aumento del 90% dell'indennità di presenza;
- aumento del 90% dell'indennità di agente unico;
- indennità telefonica mensile pari ad 8 euro per gli operatori di esercizio (non sarà erogata nel caso di assenze per malattia, congedo straordinario, ecc. che superino i 30 gg/1 mese), una tantum pari ad € 30,00 per chi non percepiva l'indennità telefonica;
- attivazione della bigliettazione a bordo con tariffa maggiorata costo del titolo di corsa semplice pari a € 1,50 (durata 90 min come da Delibera di Giunta RAS), la maggiorazione pari a 50 centesimi sarà così ripartita: 45 centesimi all'Operatore di Servizio, 5 centesimi all'Azienda (da integrare con modalità di erogazione in busta paga e distribuzione) ed indennità mensile pari a 5 euro per 12 mensilità per la stessa vendita;

La vendita a bordo dei titoli di viaggio dovrà essere effettuata dagli operatori di esercizio, attraverso il CDB6, su tutte le linee, ai capolinea. La stessa vendita potrà essere, inoltre, effettuata in corrispondenza delle fermate qualora l'utenza ne faccia richiesta, se, a giudizio del conducente medesimo, tale attività non pregiudichi le condizioni di sicurezza del servizio. In caso di furto e/o smarrimento dei titoli di viaggio in dotazione (da utilizzare in caso di mal funzionamento del CDB6), l'Azienda provvederà alla sostituzione dietro presentazione di copia della denuncia tempestivamente inoltrata dal conducente presso il Comando di forze di Polizia.

Nel caso la vendita avvenga con titoli magnetici, la dotazione minima iniziale di biglietti per ciascun conducente sarà di 50 biglietti, mentre non sarà necessaria se si utilizza il sistema di bordo.

L'Azienda fornirà a ciascun conducente un marsupio per la custodia di titoli e monete. Nel caso in cui al capolinea non vi sia un punto vendita ovvero i punti vendita esistenti siano sprovvisti di titoli di viaggio, i conducenti sono autorizzati a vendere i titoli a tariffa maggiorata (€ 1,50 corsa

semplice durata 90 minuti) come previsto dalle delibere della RAS. In ogni caso, le suddette specifiche ed esclusive condizioni della vendita dei titoli a tariffa maggiorata dovranno essere rese note all'utenza mediante adeguate forme di pubblicità, sia all'interno che all'esterno degli autobus.

nella vendita a bordo si chiede di non gestire il resto e richiedere agli utenti che decidono di acquistare il titolo a tariffa maggiorata di avere i soldi in contanti pari ad euro 1,50, Il passeggero deve pagare l'esatto prezzo del biglietto. L'autista non è tenuto ad avere con sé il resto e la vendita in tal caso può essere rifiutata. L'autista dovrà astenersi da valutazioni e considerazioni verso l'utenza alla quale dovrà limitarsi ad offrire, nelle ipotesi previste, l'emissione di biglietto. In ogni caso l'autista dovrà assicurare il servizio e non interromperlo per questioni legate al titolo di viaggio.

La vendita dovrà essere effettuata nelle ore di morbida e in condizione di sicurezza senza intralciare la circolazione degli altri veicoli e nel rispetto dei tempi di percorrenza. La vendita a bordo è effettuata in presenza delle condizioni di sicurezza dell'esercizio e regolarità del servizio ed a mezzo fermo, per cui l'autista, se del caso, potrà rinviare la vendita ad una fase successiva alla richiesta da parte del viaggiatore.

Sarà posta sui veicoli e sul sito internet di ATP l'informativa con le condizioni di vendita per gli utenti;

Il conducente dovrà avere una dotazione minima di 10 biglietti durante il turno di lavoro, da utilizzare nel caso in cui non funzioni il CDB6;

L'Operatore di esercizio dovrà versare gli incassi percepiti, con cadenza minima mensile o superiore se concordata, attraverso un calendario prestabilito e concertato con le parti.

Con decorrenza 31 gennaio 2023 per ciascun biglietto venduto a bordo sarà riconosciuta, a titolo di incentivo, la somma lorda di € 0,45 (zero quarantacinque) lordi + TFR la cui corresponsione avverrà con cadenza semestrale. (non sarà erogata nel caso di assenze per malattia, congedo straordinario, ecc. che superino i 30 gg/1 mese);

Inoltre la vendita a bordo sarà condotta in via SPERIMENTALE per un anno, al decorrere del quale si discuteranno i termini economici e/o, la sua stessa attuazione.

#### **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.

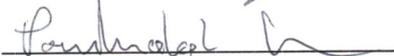
Il premio ANNUALE sarà aggiornato a seguito di verifiche congiunte degli incrementi dei ricavi del traffico (nel limite massimo pari a euro 700,00). Il Premio potrà essere erogato successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio e se questo non avrà avuto perdite, ovvero, un pareggio di bilancio. 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.

#### **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.

Letto approvato e sottoscritto in data 12/12/2022

FILT-CGIL	Loddo Gianluca	
	Urgias Salvatore	
FIT-CISL	Porcheddu Simone	
UILT-UIL	Luciano Mario Graziano	
	Nicola Contini	
FAST	Giovanni Cadinu	
	Lai Roberto	
PER L'AZIENDA	Ing. Mauro Piras	