

ACCORDO CONTRATTUALE DI SECONDO LIVELLO

ATM Spa Trapani

Validità dal 01/01/2025 al 31/12/2027

Trapani, li 13/09/2024

Sommario

Art. 1	Premesse	5
Art. 2	Definizione di effettiva presenza	5
Art. 3	Lavoro domenicale e festivo.....	5
Art. 4	Formazione e sicurezza	6
Art. 5	Trattamento economico.....	6
Art. 5.1	Maneggio denaro	6
Art. 6	Premio di Risultato (PdR).....	7
Art. 6.1	Elementi generali.....	7
Art. 6.2	Modalità di distribuzione	7
Art. 6.3	Elementi di riferimento.....	7
Art. 6.4	Definizione PdR per Area	7
Art. 6.4.1	Area amministrativa e contabile	7
Art. 6.4.2	Area operativa esercizio	8
Art. 6.4.3	Area servizi ausiliari mobilità	8
Art. 6.4.4	Area Tecnica	9
Art. 6.4.5	Area Segnaletica Stradale.....	9
Art. 6.4.6	Personale con mansione di coordinamento e controllo	10
Art. 6.5	Casi di mancata erogazione del premio di risultato	10
Art. 6.6	Decurtazione del PdR per malattia.....	10
Art. 6.7	Ulteriore incentivo alla presenza	11
Art. 7	Conversione del PdR in Welfare o buoni pasto elettronici	11
Art. 8	Applicazione art. 4/A del CCNL 23.07.1976	11
Art. 8.1	Modalità di cambio turno	12
Art. 9	Durata	12
Art. 9.1	Norma transitoria	12
Art. 10	Normativa di riferimento	13
Art. 11	Dichiarazione aziendale sul campo di applicazione del presente accordo	13
Art. 12	Relazioni Sindacali	13
Art. 13	Clausola di riserva contrattuale	13
Art. 14	Inscindibilità delle norme del presente accordo	14
Art. 15	Deposito	14

CONTRATTO INTEGRATIVO DI SECONDO LIVELLO DELL'AZIENDA ATM TRAPANI SPA

fra

ATM Spa Trapani (ex SAU/Trapani) socio unico, CF e P.Iva 01805620810, con sede legale in via Libica c/o Autoparco Comunale - 91100 Trapani, @pec: atmtrapani@legalmail.it (di seguito ATM o Azienda), legalmente rappresentata dal Rag. Francesco Murana

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali (di seguito OOSS):

- Uil Trasporti rappresentata dal sig. Giuseppe Giacone in qualità di RSA e per la Segreteria Territoriale
- Confial rappresentata dai sig.ri Francesco Lombardo in qualità di Segretario Territoriale e Francesco Minaudo in qualità di RSA
- OrSA rappresentata dalla sig.ra Dalila Catalano in qualità di RSA e Segretaria Territoriale,

(congiuntamente "Le Parti")

PREMESSO CHE

1. ATM è un'azienda partecipata al 100% dal Socio Unico Comune di Trapani;
2. le parti hanno dato avvio al negoziato da cui il presente accordo su richiesta delle OOSS Uil Trasporti, Confial e OrSA, dopo l'esaurimento della procedura di raffreddamento conclusa il 10 luglio 2024 con verbale negativo presso la Prefettura di Trapani e successivamente a due dichiarazioni di sciopero promosso da altre OO.SS. e, fin ora, non attuato a causa dei rilievi di illegittimità avanzati dalla Commissione di garanzia per il diritto allo sciopero nei servizi pubblici essenziali;
3. le OO.SS. sottoscrittrici del presente accordo hanno preso atto del fatto che ATM SpA Trapani ha deliberato e notificato, a tutte le OO.SS. aventi iscritti in azienda, la disdetta degli accordi sindacali aziendali del 1990 e del 1996, unitamente alle prassi aziendali, con efficacia dal 1° dicembre 2024;
4. le OO.SS. Uil Trasporti, Confial e OrSA, all'avvio dell'attuale fase di confronto, sono state informate da ATM del contenuto del regolamento del trattamento economico già predisposto unilateralmente e pronto per l'approvazione da parte del CdA in occasione della prossima riunione ed, avendone esaminato il testo, hanno espresso la non condivisione di molti aspetti normativi ed anche dei limiti quantitativi previsti per i diversi istituti in esso previsti. Inoltre, il Premio di Risultato (PdR) previsto nel suddetto regolamento, non essendo contenuto in un accordo sindacale aziendale, se attuato concretamente, non avrebbe il requisito necessario per consentire l'applicazione della speciale fiscalità del 5% (previsto esclusivamente per gli accordi sindacali di II livello) in luogo dell'ordinaria aliquota Irpef marginale del singolo dipendente che ne ricevesse l'importo previsto. Per queste ragioni, le suddette OOSS hanno insistito con l'azienda per verificare la possibilità di giungere alla regolamentazione consensuale dei nuovi incentivi alla produttività, all'efficienza ed alla qualità dei servizi resi dall'azienda, compreso il PdR, anche al fine di poter consentire ai dipendenti di beneficiare dell'aliquota Irpef ridotta;
5. ATM, preso atto della conoscenza da parte delle OOSS della legittimità e della validità della disdetta degli accordi sindacali aziendali e delle prassi, di cui al precedente punto 3., e riconosciuta l'ampia utilità generale della ripresa del confronto costruttivo con le OOSS disponibili in quanto interessate a realizzare la tutela dei lavoratori in un contesto di crescita dei principali valori aziendali, compresi quelli della produttività, dell'efficienza e della qualità, insieme all'utilità immediata di un accordo sindacale, in luogo del regolamento aziendale, in quanto ciò consentirà ai propri dipendenti di beneficiare dell'applicazione dell'attuale aliquota Irpef del 5% (cinque/00 %) sul PdR;

6. con accordo di armonizzazione sottoscritto in data 23/07/2021 dall'azienda e dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative si è definito il passaggio con decorrenza dal 01/09/2021 dal CCNL Commercio e Servizi al CCNL Autoferrotranvieri del personale avente qualifica di "Ausiliare del traffico";
7. le Parti, con la stipula del presente accordo aziendale, intendono dare attuazione a quanto previsto dagli accordi nazionali e, complessivamente, dalla normativa contrattuale nazionale coordinata per i lavoratori Autoferrotranvieri e della mobilità delle imprese pubbliche del settore trasporto e parcheggi aderenti ad ASSTRA;
8. con l'art. 4, A.N. 28.11.2015 è disposto il rinvio alla contrattazione aziendale per le materie stabilite in ambito nazionale mentre con art. 6, A.N. 25.7.1997 era già stata disposta apposita delega alla contrattazione di secondo livello (oltre alle materie in tema di formazione, salute e sicurezza dei lavoratori, come regolate dal d.lgs. n. 81/2008) per l'eventuale determinazione di un premio di risultato costituito da erogazioni economiche correlate al raggiungimento di obiettivi oggetto di opportuna e proficua concertazione tra le parti nell'ottica, tra l'altro, del miglioramento della competitività aziendale e della efficienza organizzativa. Infatti, al comma 10 del suddetto art. 6, si legge che *"il premio di risultato, per sua natura incerto, avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati"* mentre ai successivi commi 12 e 13 dello stesso art. 6 già citato, è previsto che *"Il premio - inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali - costituisce l'elemento portante del sistema retributivo aziendale per cui nel premio di risultato potranno confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendali esistenti allo stesso o analogo titolo nei modi e nelle forme che in sede aziendale verranno precisati (premi/indennità di partecipazione, di produttività, ecc.)."*
È abrogata ogni norma in contrasto con la presente disciplina."
9. relativamente all'incentivo per la maggiore produttività e redditività legate all'andamento economico del settore, l'art. 4 dell'A.N. 28.11.2015 fissa i principi per il miglioramento dell'efficienza aziendale che, con il presente accordo, trovano attuazione;
10. ATM si attiene al principio di contenimento e razionalizzazione dei costi aziendali anche attraverso una equa distribuzione degli oneri contrattuali, stabiliti in sede di contrattazione di secondo livello,

CONSIDERATO CHE

Il D.Lgs. n. 201/2022 sul "Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica" al fine di consentire agli Enti Locali l'affidamento di servizi pubblici locali a rilevanza economica in house providing prevede adeguati requisiti economici aziendali di segno positivo da mettere in evidenza nell'ambito delle complesse procedure amministrative dettagliatamente indicate nello stesso decreto legislativo;

Coerentemente con l'obiettivo di mantenere e migliorare i dati economici e finanziari del bilancio aziendale, le parti firmatarie intendono modificare e migliorare i criteri ed i requisiti oggettivi e soggettivi per la determinazione della quota della retribuzione aziendale collegata alle prestazioni lavorative.

Le Parti, pur nella consapevolezza che l'andamento economico del settore risente, ancora oggi, degli effetti negativi derivanti dalla crisi economica a livello globale, condividono la volontà e la necessità di raggiungere un accordo per definire alcuni aspetti giuridici ed economici demandati ex lege, oltre che dal CCNL, alla contrattazione di secondo livello nonché l'erogazione di un premio di risultato rapportato al valore economico dei risultati, e, comunque, compatibile e sostenibile in relazione ai risultati economici aziendali.

VISTO

La legge di Bilancio 2023 (L. n. 197/2022), al comma 63 ha previsto la riduzione dal 10% al 5% dell'imposta sostitutiva all'Irpef e alle addizionali regionali e comunali sulle somme erogate sotto forma di premi di produttività di cui all'art. 1, c. 182, L. n. 208/2015.

La legge di Bilancio 2024 (L. n. 213/2023), al comma 18 dell'art. 1, ha previsto la proroga per l'anno 2024 dell'applicazione della suddetta aliquota Irpef.

PRECISATO CHE

Si tratta di una misura attualmente in vigore per il solo 2024 e con la chiara intenzione di ridurre il cuneo fiscale a favore dei lavoratori qualora la somma sia erogata a seguito di accordi aziendali e territoriali con i quali si prevedono incrementi di produttività, redditività, qualità e innovazione dei processi aziendali.

L'Agenzia delle Entrate prescrive ai fini dell'applicazione dell'imposta agevolata non basta che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto ma è necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente all'inizio del periodo di maturazione del premio, ed "il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati".

L'erogazione del premio di risultato deve essere legata ad obiettivi di produttività, efficienza e riduzione dell'assenteismo, così come previsto dall'art. 1, commi 182 a 189, della legge di Stabilità 2016 e ss.mm.

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1 Premesse

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

Art. 2 Definizione di effettiva presenza

Le parti concordano, in riferimento all'art. 2 lettera c), paragrafo 2.1 dell'AN 27.11.2000 che, ai fini del calcolo degli istituti economici a ciò collegati, nel calcolo dell'effettiva presenza saranno escluse le seguenti giornate non lavorate:

- Giornate di sciopero;
- Congedo matrimoniale;
- Giornate di riduzione/sospensione della prestazione della prestazione lavorativa coperte da "assegno ordinario";
- Malattia, con esclusione dei periodi di ricovero ospedaliero;
- Aspettativa per motivi di salute / personale / studio;
- Congedi parentali ex d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i., come previsto al comma 5 dell'art. 34 dello stesso decreto legislativo;
- Permessi ex legge n.104/92;
- Aspettativa sindacale;

Saranno, invece, considerate come effettiva presenza esclusivamente le assenze per:

- infortunio;
- donazione sangue.

Art. 3 Lavoro domenicale e festivo

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL e dai vigenti Accordi Nazionali in materia di prestazione domenicale ed in attuazione delle norme di cui all'art. 4/A del CCNL del 23.07.1976, le parti concordano che, in caso di prestazione lavorativa domenicale, anche al fine di ridurre per quanto possibile il numero di lavoratori impegnati nello stesso giorno, l'orario di lavoro potrà essere spezzato in almeno 4 ore antimeridiane e la restante parte in orario pomeridiano, con una pausa non inferiore ad ore 2 (due).

In questi casi, ai lavoratori comandati alla prestazione di lavoro domenicale con orario spezzato, sarà raddoppiata l'indennità prevista dal CCNL del 17.06.1982 e dagli A.N. del 1981, 1984 e 1989 pari a € 5,81 (euro cinque/81).

In caso di prolungamento del lavoro domenicale oltre l'orario normale, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite con la percentuale già prevista dalla corrispondente normativa nazionale.

Sono riconosciute come giornate festive, oltre le Festività nazionali, anche il giorno 7 agosto (Patrono di Trapani). Ai lavoratori che prestano servizio in tali giornate, verranno corrisposte le indennità del CCNL vigente previste per i giorni festivi.

Art. 4 Formazione e sicurezza

Al fine di mantenere e accrescere le competenze professionali del personale, dovranno individuarsi percorsi formativi, anche avvalendosi, previa adesione dell'Azienda, ai fondi paritetici interprofessionali di cui alla Legge n. 388/2000 e similari.

In armonia con le previsioni dell'art 35 del CCNL Autoferrotranvieri del 28 novembre 2015, lo svolgimento dei corsi di formazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008, qualora svolte al di fuori dell'orario di lavoro, verranno compensate da ore retribuite in regime di straordinario calcolato in base al parametro di appartenenza del singolo dipendente. Il medesimo trattamento sarà applicato nel merito dell'esecuzione di visite mediche e controlli sanitari obbligatori ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Relativamente al rinnovo del CQC per i lavoratori in possesso di tale titolo, l'Azienda, si farà carico dei costi e dell'organizzazione del necessario corso d'aggiornamento presso autoscuole identificate dalla stessa Azienda senza alcun ristoro economico in favore del singolo dipendente.

Art. 5 Trattamento economico

1. Ad integrazione di quanto definito dal CCNL Autoferrotranvieri vigente, il trattamento economico del personale ATM prevede, oltre alle somme riportate dal suddetto contratto, anche l'erogazione mensile di un numero di buoni pasto, di tipo elettronico e del valore economico pari a € 8,00 (otto/00), pari ai 3/5 (tre/quinti) delle giornate di effettiva presenza consuntivate nel mese per il personale con contratto full time (39 ore/settimanali).
2. Nel caso in cui il numero dei buoni pasto risultino pari a un numero non intero, questo sarà arrotondato per eccesso qualora il decimale sia pari o superiore a 0,5.
3. Per il personale con contratto di lavoro part time il numero di buoni pasto sarà calcolato nelle medesime modalità del superiore punto ma ridotto della percentuale di ore lavorate mancanti per il raggiungimento del full time (esempio: dipendente al 50%: giornate lavorate n. 20, buoni pasto per full time n. 12, decurtati di ulteriore 50% = n. 6 buoni pasto spettanti).
4. Le giornate di riposo compensativo o di riposo (vedi lavoratori impegnati su cinque giorni su sette) saranno comunque escluse dal conteggio dei buoni pasto;
5. Il buono pasto non spetterà, in ogni caso, a quei lavoratori che renderanno la prestazione lavorativa in modalità agile qualora regolamentato dall'azienda, salvo il diritto al calcolo mensile nel caso di presenza fisica in azienda per un numero di giornate settimanali non inferiore a due.

Art. 5.1 Maneggio denaro

Le parti concordano che al lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, sarà corrisposta un'indennità giornaliera pari a € 2,50 (due /50) calcolata in base all'effettiva presenza giornaliera in azienda.

Si precisa che ai fini del pagamento dell'indennità di maneggio denaro, è necessario che il maneggio di denaro costituisca la "mansione prevalente" dovendo altresì ricorrere i requisiti dell'esecuzione di "riscossioni e pagamenti" e della "responsabilità, per errori, anche finanziari" per cui, se tali contenuti non sono individuati come prevalenti, poiché affiancati, accessori o consequenziali ad altre attività costituenti la mansione, risultano insufficienti, di per sé, a dare titolo alla indennità e dunque alla corresponsione per "maneggio del denaro".

Nello specifico in base all'attuale organizzazione del lavoro i dipendenti aventi diritto alla suddetta attività sono quelli assegnati all'ufficio "abbonamenti TPL", all'ufficio "abbonamenti Aree di sosta a pagamento", i

dipendenti incaricati dello “scassetamento” dei parcometri ed il responsabile dell’ufficio amministrativo qualora incaricato del deposito presso l’istituto bancario ove ha sede il conto corrente aziendale.

Art. 6 Premio di Risultato (PdR)

Art. 6.1 Elementi generali

Ai sensi dell'art. 6 dell'A.N. 25 Luglio 1997, al fine di migliorare la competitività aziendale, i risultati legati all'andamento economico dell'azienda, con il concorso del fattore lavoro, viene riconosciuto al personale, quale riscontro economico dell'ottenimento dei risultati conseguiti, certi e misurabili, un Premio di Risultato (di seguito anche PdR) che:

- abbia carattere di variabilità in rapporto al conseguimento dei risultati;
- sia erogato a consuntivo sulla base dei risultati conseguiti;
- non rientri nella retribuzione normale;
- sia comprensivo delle incidenze e degli istituti retributivi legali e contrattuali;
- sia escluso dal calcolo del TFR;
- benefici del regime contributivo di cui alla Legge 135/1997 e non costituisca elemento contributivo utile ai fini dell'accantonamento della quota annua nel concorrere al ricarico di qualsivoglia elemento retributivo di legge o di contratto, ai sensi ed alle finalità cui alla Legge 402/1966.

Art. 6.2 Modalità di distribuzione

Gli aventi diritto al PdR, in questa sede disciplinato, sono i dipendenti, di cui al successivo art. 11, che abbiano prestato servizio nell'anno di maturazione e che abbiano un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il dipendente nel corso dell'anno di maturazione del presente PdR, si trovi in aspettativa, congedo parentale, astensione facoltativa, anche per maternità, ed in fase di messa in quiescenza, il PdR sarà ridotto proporzionalmente ai mesi lavorati, considerando la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero. Ai lavoratori che forniscano una prestazione ridotta (part-time), il PdR troverà applicazione in misura proporzionale alle ore lavorate.

La quantificazione del PdR sarà determinata facendo riferimento al periodo dal 01/01 al 31/12 di ciascun anno di riferimento.

Il PdR verrà corrisposto con la busta paga del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 6.3 Elementi di riferimento

I seguenti indici sono presi come riferimento per costruire la progressione del PdR:

- a) maggiore presenza in servizio;
- b) produttività: valore della produzione per area;
- c) disposizioni disciplinari ai sensi del Titolo VI del RD 148/1931;

Art. 6.4 Definizione PdR per Area

Art. 6.4.1 Area amministrativa e contabile

Il seguente indicatore è preso come riferimento per costruire il calcolo del PdR per l'area in oggetto:

- a) **percentuale generale di presenza effettiva in servizio** calcolata su base annua per singolo dipendente che dovrà essere pari e/o superiore alla media della totalità dei dipendenti in forza all'azienda;
- b) **rispetto** delle procedure operative ufficio amministrativo e contabile approvate con Determina num. 116/2022, dove in dettaglio per singolo ufficio:
 - amministrativo: rispetto punto 3, rispetto punto 4, aggiornamento settimanale scadenziario

- e controllo fatture attive non incassate;
 - contabile: rispetto punto 6, rispetto punto 8, rispetto punto 9;
 - ufficio aree di sosta a pagamento: rispetto punto 2;
 - ufficio TPL: rispetto punto 2;
 - RUP: rispetto punto 3;
 - vendita spazi pubblicitari: rispetto della modulistica contrattuale, rispetto della scontistica applicabile e monitoraggio tempistiche di incasso;
- c) **rispetto** delle “procedure trasmissione comunicazioni e documenti” (rif. nota 193/2023) per ufficio segreteria e protocollo;

in caso di rispetto di quanto indicato al punto a) e punto b) / c) che dovranno essere soddisfatti simultaneamente sarà distribuito un PdR per singolo dipendente pari a € 1.500,00 (euro millecinquecento/00).

Si precisa che il PdR sarà ridotto del 50% ai dipendenti che nell’arco dell’anno di maturazione del suddetto premio abbiano avuto non meno di n. 3 (tre) sanzioni disciplinari di cui almeno una consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non meno di giorni 2 (due).

Art. 6.4.2 Area operativa esercizio

I seguenti indicatori sono presi come riferimento per costruire il calcolo del PdR per l’area in oggetto:

- a) **percentuale generale di presenza effettiva in servizio** calcolata su base annua per singolo dipendente che dovrà essere pari e/o superiore alla media della totalità dei dipendenti totalità dei dipendenti in forza all’azienda;
- b) **recupero evasione tariffaria**: totale dei ricavi annui derivati dalla vendita dei titoli di viaggio e abbonamenti complessivamente acquistati dall’utenza, presso l’ufficio abbonamenti, presso le ricevitorie o tramite app o a bordo nell’anno di riferimento che dovranno essere superiori rispetto all’anno precedente almeno del 25% (venticinque/00 %) per il primo anno dell’accordo (anno 2025) rispetto all’anno 2024, di almeno il 15% (quindici/00 %) per il secondo anno dell’accordo (anno 2026) rispetto all’anno 2025 e di almeno il 10% (dieci/00 %) per il terzo anno (anno 2027) rispetto all’anno 2026;
- c) **riconoscimento** di una quota percentuale nella misura del 20% (venti %) del valore di ogni carnet di titoli di viaggio venduto.

Per il personale dell’area operativa esercizio, in caso di rispetto di quanto indicato al punto a) e punto b) che dovranno essere soddisfatti simultaneamente sarà distribuito un PdR per singolo dipendente pari a € 1.000,00 (euro mille/00).

In caso di revoca della disposizione regolatrice della vendita a bordo dei titoli di viaggio, con conseguente disapplicazione delle norme di cui alla superiore lettera c), il suddetto premio sarà elevato ad € 1.500,00 (euro millecinquecento/00).

Esempio schema di calcolo per valutazione incremento ricavi, riferimento bilancio d’esercizio:

Anno 2025: Anno 2024 + 25% (primo anno dell’accordo)

Anno 2026: Anno 2025 + 15% (secondo anno dell’accordo)

Anno 2027: Anno 2026 + 10% (terzo anno dell’accordo)

Si precisa che il PdR sarà ridotto del 50% ai dipendenti che nell’arco dell’anno di maturazione del suddetto premio abbiano avuto non meno di n. 3 (tre) sanzioni disciplinari di cui almeno una consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non meno di giorni 2 (due).

Art. 6.4.3 Area servizi ausiliari mobilità

I seguenti indicatori sono presi come riferimento per costruire il calcolo del PdR per l’area in oggetto:

- a) **percentuale generale di presenza effettiva in servizio** calcolata su base annua per singolo dipendente che dovrà essere pari e/o superiore alla media della totalità dei dipendenti totalità dei dipendenti in forza all'azienda;
- b) **incremento ricavi** aree di sosta a pagamento rispetto all'anno precedente almeno del 2% (due/00 %) per il primo anno dell'accordo (anno 2025) rispetto all'anno precedente, di almeno il 2% (due/00 %) per il secondo anno dell'accordo (anno 2026) rispetto all'anno 2025 e di almeno il 1% (uno/00 %) per il terzo anno dell'accordo (anno 2027) rispetto all'anno 2026;

Per il personale dell'area servizi ausiliari mobilità, in caso di rispetto di quanto indicato al punto a) e punto b), che dovranno essere soddisfatti simultaneamente, sarà distribuito un PdR per singolo dipendente pari a € 1.500,00 (euro millecinquecento/00).

Esempio schema di calcolo per valutazione incremento ricavi, riferimento bilancio d'esercizio:

Anno 2025: Anno 2024 + 2% (primo anno dell'accordo)

Anno 2026: Anno 2025 + 2% (secondo anno dell'accordo)

Anno 2027: Anno 2026 + 1% (terzo anno dell'accordo)

Si precisa che il PdR sarà ridotto del 50% ai dipendenti che nell'arco dell'anno di maturazione del suddetto premio abbiano avuto non meno di n. 3 (tre) sanzioni disciplinari di cui almeno una consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non meno di giorni 2 (due).

Art. 6.4.4 Area Tecnica

Il seguente indicatore è preso come riferimento per costruire il calcolo del PdR per l'area in oggetto:

- a) **percentuale generale di presenza effettiva in servizio** calcolata su base annua per singolo dipendente che dovrà essere pari e/o superiore alla media della totalità dei dipendenti totalità dei dipendenti in forza all'azienda;
- b) **mantenimento** su base mensile di almeno l'80% (ottanta%) nel corso del primo anno dell'accordo (2025), 85% (ottantacinque%) nel corso del secondo anno dell'accordo (2026) ed il 90% (novanta%) nel corso del terzo anno dell'accordo (2027) di autobus in dotazione all'azienda efficienti e disponibili.

Per il personale dell'area Tecnica in caso di rispetto di quanto indicato al punto a) e punto b), che dovranno essere soddisfatti simultaneamente, sarà distribuito un PdR per singolo dipendente pari a € 1.500,00 (millecinquecento/00).

Si precisa che il PdR sarà ridotto del 50% ai dipendenti che nell'arco dell'anno di maturazione del suddetto premio abbiano avuto non meno di n. 3 (tre) sanzioni disciplinari di cui almeno una consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non meno di giorni 2 (due).

Art. 6.4.5 Area Segnaletica Stradale

Il seguente indicatore è preso come riferimento per costruire il calcolo del PdR per l'area in oggetto:

- a) **percentuale generale di presenza effettiva in servizio** calcolata su base annua per singolo dipendente che dovrà essere pari e/o superiore alla media della totalità dei dipendenti totalità dei dipendenti in forza all'azienda;

Per il personale dell'area Segnaletica Stradale in caso di rispetto di quanto indicato al punto a) sarà distribuito un PdR per singolo dipendente pari a € 1.500,00 (euro millecinquecento/00).

Si precisa che il PdR sarà ridotto del 50% ai dipendenti che nell'arco dell'anno di maturazione del suddetto premio abbiano avuto non meno di n. 3 (tre) sanzioni disciplinari di cui almeno una consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non meno di giorni 2 (due).

Art. 6.4.6 Personale con mansione di coordinamento e controllo

Per il personale con mansione di:

- Coordinatore d'Esercizio, vedi par. 210 Area 2, CCNL Autoferrotranvieri;
- Coordinatore d'Ufficio, vedi par. 205 Area 2, CCNL Autoferrotranvieri;
- Addetti all'Esercizio, vedi par. 193 Area 2, CCNL Autoferrotranvieri;

saranno adottati i seguenti indicatori:

- Coordinatore d'Esercizio area Operativa Esercizio:
 - a) Recupero evasione tariffaria (vedi punto b) art. 6.4.2;
 - b) Rispetto del piano d'esercizio: ammessa riduzione chilometrica preventivata pari al 2% (due/00).
- Coordinatore d'Esercizio area di sosta a pagamento e segnaletica stradale:
 - a) Incremento ricavi - vedi punto b) art. 6.4.3;
 - b) Puntuale rendicontazione delle attività in capo all'area segnaletica stradale;
- Coordinatore d'Ufficio area amministrazione e servizi:
 - a) Rispetto delle procedure operative ufficio amministrativo e contabile approvate con Determina num. 116/2022, riferimento art. 6.4.1. punto b);
 - b) Puntuale verifica correttezza buste paga;
- Coordinatore d'Ufficio area tecnica:
 - a) mantenimento su base mensile di almeno l'80% (ottanta%) nel 2024, 85% (ottantacinque%) nel 2025 ed il 90% (novanta%) nel 2026 di autobus in dotazione all'azienda efficienti e disponibili, riferimento art. 6.4.4 punto b);
 - b) Puntuale verifica funzionamento impianti fissi;
- Addetti all'Esercizio:
 - a) percentuale generale di presenza effettiva in servizio calcolata su base annua per singolo dipendente che dovrà essere pari e/o superiore alla media della totalità dei dipendenti appartenenti alla stessa area;
 - b) Recupero evasione tariffaria (vedi punto b) art. 6.4.2;

Per il personale sopra elencato in caso di rispetto di quanto indicato nei rispettivi punto a) e punto b), che dovranno essere soddisfatti simultaneamente, sarà distribuito un PdR per singolo dipendente pari a:

- € 3.000,00 (euro tremila/00) per i Coordinatori con par. 210;
- € 2.500,00 (euro duemilacinquecento/00) per i Coordinatori con par. 205 e Addetti all'Esercizio con par. 193;

Si precisa che il PdR sarà ridotto del 50% ai dipendenti sopra citati che nell'arco dell'anno di maturazione del suddetto premio abbiano avuto non meno di n. 3 (tre) sanzioni disciplinari di cui almeno una consistente nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non meno di giorni 2 (due).

Art. 6.5 Casi di mancata erogazione del premio di risultato

Il premio non trova applicazione:

- per i contratti a tempo indeterminato, limitatamente al periodo di prova;
- in caso di interruzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie del dipendente (escluso pensionamento) o licenziamento per motivi disciplinari, se nell'anno di riferimento il rapporto di lavoro ha avuto una durata pari o inferiore a mesi sei.

Art. 6.6 Decurtazione del PdR per malattia

Il PdR dei lavoratori sarà decurtato dell'importo di € 50,00 (cinquanta/00) per ogni mese, nel caso in cui si siano verificate una delle seguenti condizioni:

- qualora in un mese il dipendente sia stato assente dal lavoro per malattia per più di due giorni anche non consecutivi;
- qualora in un mese il dipendente sia stato assente dal lavoro per malattia anche per un solo giorno, se il suddetto giorno ricade all'interno di un periodo considerato "di ponte" o se il suddetto giorno è immediatamente precedente o successivo ad un giorno / periodo di festività o ferie;
- qualora in un mese il dipendente sia stato assente dal lavoro per malattia anche per un solo giorno se il giorno di malattia coincide con lo stesso giorno per il quale il lavoratore aveva inoltrato apposita richiesta di ferie non accettata dall'azienda per motivi di servizio;

Si precisa che, per il personale con contratto di lavoro part time nel merito della decurtazione mensile, l'importo sarà riparametrato ai dodicesimi che costituiscono il PdR complessivo per ciascun dipendente.

Art. 6.7 Ulteriore incentivo alla presenza

L'erogazione del presente incentivo avverrà nei modi e nelle misure di seguito specificate:

- Per i dipendenti che non avranno superato i 10 (dieci) giorni di malattia annui (dal 01 gennaio al 31 dicembre) verrà erogata una premialità pari a € 200,00 (duecento/00) equivalenti a un numero 25 (venticinque) buoni pasto da € 8,00 (otto/00) ciascuno, liquidabili entro la metà del mese di febbraio dell'anno successivo;
- Per i dipendenti che non avranno superato i 15 (quindici) giorni di malattia annui (dal 01 gennaio al 31 dicembre) verrà erogata una premialità pari a € 80,00 (ottanta/00) equivalenti a numero 10 (dieci) buoni pasto da € 8,00 (otto/00) ciascuno, liquidabili entro la metà del mese di febbraio dell'anno successivo.

Art. 7 Conversione del PdR in Welfare o buoni pasto elettronici

In sostituzione del premio di risultato (PdR) i lavoratori possono optare per la fruizione di fringe benefits (prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di "rilevanza sociale", escluse dal reddito di lavoro dipendente) sui quali non viene applicata l'imposta sostitutiva e che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente nel limite massimo del 75% dello stesso PdR maturato, e comunque sulla base e nei limiti di quanto disposto dalle norme di legge in materia e vigenti al momento dell'erogazione del PdR.

In ulteriore alternativa, in sostituzione del premio di risultato e fino all'equivalente del suo valore economico, potrà essere richiesta l'erogazione del corrispondente numero di buoni pasto elettronici del valore monetario di € 8,00 (euro otto/00) ciascuno.

La scelta soggettiva dell'opzione dei buoni pasto in sostituzione del PdR potrà essere riconosciuta entro il limite di un numero complessivo di buoni pasto nell'anno non superiore al numero di giorni di lavoro effettivamente prestato dallo stesso dipendente nello stesso anno di maturazione del PdR.

(Attuali riferimenti normativi per welfare:

- *D.M. 25 Marzo 2016 (art. 6. Voucher)*
- *L. 28/12/2015, n. 208, Comma 182 per P.d.R. e 184 per Welfare*
- *D.P.R. 22/12/1986, n. 917, Art. 51. - Determinazione del reddito di lavoro dipendente e quote esenti)*

Art. 8 Applicazione art. 4/A del CCNL 23.07.1976

Premesso che l'art. 4/A del CCNL 23.07.1976 rinvia alla contrattazione aziendale la definizione

- a) del nastro lavorativo;
- b) del numero e delle durate delle riprese;
- c) degli intervalli fra le riprese;
- d) delle modalità di cambio;
- e) dei tempi accessori.

Le parti concordano sul mantenimento delle attuali modalità operative in atto ad eccezione della superiore lettera d) di cui si rimanda all'art. 8.1

Art. 8.1 Modalità di cambio turno

L'azienda si impegna ad acconsentire alle richieste di cambi turno tra i lavoratori (operatori d'esercizio) che non arrechino pregiudizio al servizio, nella misura massima di numero 2 (due) richieste settimanali per lavoratore.

Al fine di ottimizzare l'organizzazione e l'efficienza del servizio e distribuire equamente il carico lavorativo tra i dipendenti, gli agenti interessati al cambio dovranno presentare apposita richiesta il più rapidamente possibile in forma scritta o a mezzo @mail indirizzata al Coordinatore e, contestualmente, il lavoratore resosi volontariamente disponibile ad agevolare il collega richiedente mediante l'accettazione dello scambio del proprio turno di lavoro con quello del collega richiedente dovrà comunicare il proprio impegno al cambio turno in forma scritta o mediante @mail indirizzata al Coordinatore.

Qualora il lavoratore che ha manifestato l'accettazione del cambio turno con il collega richiedente non sarà effettivamente presente al lavoro nel turno così auto attribuitosi, per i successivi 60 (sessanta) giorni lavorativi non potrà chiedere un proprio cambio turno nemmeno se altri colleghi fossero disponibili a sostituirlo.

Nel caso di eccezionale richiesta di un terzo cambio turno, il Coordinatore, fatte le opportune valutazioni, si riserva di accordare o meno la richiesta di cambio turno presentata e di comunicarlo agli Addetti entro le ore 12:00 della giornata precedente pena non accettazione della richiesta.

In ultimo si precisa che nell'arco del mese il limite massimo di cambi turno per ciascun dipendente (operatori d'esercizio) è fissato in numero pari a 8 (otto). Eventuali specifiche necessità ed emergenze di natura personale saranno trattate di conseguenza, in caso di giustificati motivi.

In caso di assenza ingiustificata dal lavoro, per tutto o parte di un turno di lavoro assegnato, compresi eventuali ritardi o interruzioni anticipate, le ore / minuti non lavorati verranno decurtati dalla retribuzione del primo mese successivo a quello in cui si è determinato l'evento, come da disposizione regolamentare aziendale. Resta fermo, in questi casi, il diritto di ATM di attivare le procedure sanzionatorie previste dalle disposizioni aziendali e di legge.

Art. 9 Durata

Il presente accordo avrà durata triennale con decorrenza dal 1 gennaio 2025 e avrà scadenza il 31 dicembre 2027, mantenendo la sua validità, sia per la parte normativa che per la parte economica, sino al suo rinnovo che dovrà avvenire entro e non oltre i successivi dodici mesi dalla prevista scadenza, periodo nel quale le parti, che ne avranno interesse, dovranno promuovere la convocazione del tavolo di trattative per l'eventuale rinnovo o per la modifica del presente accordo, e ciò anche nel caso di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri, salvo diversa esplicita norma regolatrice della contrattazione di secondo livello inserita nello stesso CCNL.

Pur perdurando gli effetti economici dell'accordo anche per questi successivi dodici mesi, (salvo l'applicazione delle imposte nella misura prevista dalla legge che sarà vigente in quel tempo) il mancato rinnovo dell'accordo si intenderà come recesso tacito dallo stesso.

Art. 9.1 Norma transitoria

Le parti, considerato che dal 01 dicembre 2024 non saranno più vigenti gli accordi già disdettagli dall'Azienda, per il mese di dicembre 2024 concordano di riconoscere un numero di buoni pasto pari ai 3/5 della presenza effettiva nello stesso mese per come disciplinato all'art. 5 del presente accordo e 1/12 (un dodicesimo) del PdR previsto per ciascuna area aziendale che non godrà dei benefici fiscali in quanto non previsto dalle norme vigenti.

Art. 10 Normativa di riferimento

Il presente accordo viene sottoscritto in osservanza a quanto stabilito dall'art. 3 dell'AN 12.07.1985, dall'art. 6 dell'AN 25.07.1997, dagli artt. 2 e 4 dell'AN 28.11.2015 e dal CCNL Autoferrotranvieri e AN 10.05.2022, vigenti alla data di sottoscrizione.

Art. 11 Dichiarazione aziendale sul campo di applicazione del presente accordo

ATM precisa che, nel rispetto dei consolidati orientamenti giurisprudenziali, applicherà le norme contenute nel presente accordo ai dipendenti iscritti alle OOSS sottoscrittrici del presente accordo ed ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato.

ATM precisa, inoltre, che nel rispetto della diversa volontà delle altre OOSS che non hanno scelto di chiedere la ripresa del confronto accettando la legittimità della disdetta aziendale dei pregressi accordi sindacali aziendali del 1990 e 1996 insieme alle prassi, perdurando il loro dissenso come esplicitamente dichiarato, non applicherà il presente accordo agli aderenti a codeste OOSS.

ATM tuttavia resta disponibile a recepire la volontà di adesione al presente accordo ove tale scelta maturasse successivamente, singolarmente o congiuntamente, da parte di altre OOSS.

Art. 12 Relazioni Sindacali

In tema di relazioni sindacali, con la sottoscrizione del presente accordo, le parti convengono che i positivi rapporti tra l'Azienda e le OOSS siano alla base di un armonico sviluppo imprenditoriale.

Le parti, pertanto, consapevoli delle prerogative dei rispettivi ruoli, si impegnano a fondare dette relazioni sul rispetto reciproco e sia favorito il dialogo attraverso il quale ingenerare proficui elementi, forieri di produttività, sicurezza e qualità.

In questo quadro, le parti concordano di incontrarsi con periodicità semestrale per esaminare i dati:

- a. posti a base di calcolo del PdR nelle diverse aree aziendali
- b. quelli relativi alle prestazioni in regime di straordinario;
- c. l'andamento del tasso di assenteismo.

In tali occasioni potranno essere esaminate altre problematiche aziendali, anche su preventiva richiesta sindacale.

Ritenendo utile che le Rappresentanze sindacali aziendali, i coordinatori ed altre figure scelte dall'azienda acquisiscano comuni competenze in materia di diritti e doveri dei lavoratori e di obblighi normativi aziendali inerenti la gestione dei rapporti di lavoro, con particolare riferimento alle più rilevanti problematiche aziendali affrontate negli ultimi anni, le parti concordano sull'opportunità dello svolgimento di un'attività formativa congiunta nelle suddette materie.

L'azienda, quindi, si impegna a promuovere, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, un apposito incontro per esaminare una proposta di piano formativo della durata complessiva massima di n. 12 ore da effettuare in n. 4 giornate e con cadenza settimanale. Le parti, definito il piano formativo, potranno concordare i criteri di selezione del/dei professionista/i incaricato/i della/e docenza/e. Resta inteso che il costo di ciascun docente sarà a carico della parte che avrà proposto il professionista.

Art. 13 Clausola di riserva contrattuale

Le OOSS firmatarie del presente accordo pongono come riserva la validità contrattuale subordinata all'esito positivo del referendum tra i dipendenti dell'Azienda ad esse aderenti, da effettuarsi entro 20 (venti) giorni dalla firma.

Le parti si impegnano ad avviare un tavolo di confronto subito dopo il primo anno dall'applicazione del presente accordo al fine di verificare l'andamento degli indici ed eventualmente apportare, ove concordato tra le stesse parti, gli eventuali correttivi che si ritenessero necessari, alla luce della prima annualità di attuazione.

Art. 14 Inscindibilità delle norme del presente accordo

Le norme del presente accordo, in quanto realizzano trattamenti economici e normativi globalmente valutati e concordati tra le parti firmatarie, devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e sostituiscono ogni e qualsiasi corrispondente norma contenuta in precedenti accordi e contratti collettivi e prassi aziendali.

Art. 15 Deposito

Entro 30 (trenta) giorni dalla sottoscrizione, il presente Accordo sarà depositato ed inoltrato, unitamente alla dichiarazione di conformità così come disposto dal decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali presso l'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) sede di Trapani.

Il presente accordo integrativo, composto da numero 14 (quattordici) pagine, viene letto confermato e sottoscritto dalle parti sottostanti indicate:

Per ATM Spa Trapani:

Il Presidente del CdA, Francesco Murana _____

La Vice Presidente del CdA, Donatella Barraco _____

il Direttore Generale, Massimo La Rocca _____

Per UIL Trasporti, Giuseppe Giacone _____

Per Cofial, Francesco Lombardo _____

Per Confial, Francesco Minaudo _____

Per OrSA Trasporti, Dalila Catalano _____