

Il giorno 31 luglio 2008

tra

ATAF S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Filippo Allegra, dal Direttore Operativo Stefano Rossi e dal Responsabile del Personale Carla Capezzuoli

E

Le OO.SS. territoriali FIT CISL, FILT CGIL e UGL TRASPORTI rappresentate da Fabiano Casini, Milco Pini, Emmanuel Enouf, Andrea Viciani, Daniele Crescioli, Roberto Cartacci e Costanza Mannucci

Art. 1 - PARTE GENERALE

1.1 - In attuazione di quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 23.07.1993 e in applicazione dell'art. 6 del CCNL 25.07.1997, nonché in applicazione dell'accordo aziendale del 20.03.2008, al fine di migliorare i risultati aziendali viene ridefinito l'istituto del Premio di Risultato.

1.2 - Tale istituto è volto a favorire l'ottenimento di risultati di miglioramento della produttività e della qualità, nonché di risultati legati all'andamento economico ed alla competitività dell'azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori.

1.3 - All'ottenimento dei risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività, nonché dell'andamento generale dell'azienda, è collegato il premio di risultato disciplinato nei termini appresso indicati.

Art. 2 - PREMIO RISULTATO PERSONALE VIAGGIANTE

2.1 - Viene istituito un premio di risultato annuo per gli operatori d'esercizio addetti alla guida in linea, sia individuale che di settore, collegato ad obiettivi al cui raggiungimento saranno correlate le erogazioni economiche.

Gli indicatori fissati dal presente art. 2 devono considerarsi applicati anche al personale addetto alla regolarità, agli ausiliari del traffico e al personale addetto alla verifica.

2.2 - Gli obiettivi annuali sono:

A) incremento della presenza ordinaria al lavoro degli operatori d'esercizio il cui premio sarà distribuito secondo la tabella che segue:

Numero giornate di assenza	Premio lordo
Da 0 a 7	1300
da 8 a 15	900
Da 16 a 25	600
> 25	0

Per giornate di assenza si intendono giornate in cui il lavoratore è assente per malattia, infortunio e assenze arbitrarie non coincidenti con le giornate di riposo e festività.

B) raggiungimento di risultati di vendita dei biglietti a bordo (escluso le vendite sul turistico e sul volo in bus) e sarà corrisposto per l'esercizio 2009 in base alla seguente tabella:

Vendite lorde 2009	Premio lordo
\geq a € 800.000	Euro 50

Ogni anno nel mese di dicembre, tale tabella verrà rivista in base all'andamento delle vendite dell'anno ed al budget dell'anno successivo.

C) raggiungimento del risultato di esercizio previsto nell'anno in corso; se tale obiettivo sarà raggiunto saranno erogati ulteriori € 50 lordi. Per l'anno successivo a quello di riferimento l'obiettivo di risultato sarà reso noto nel mese di dicembre.

2.3. – Il premio legato all'obiettivo di cui al punto precedente 2.2.C sarà erogato dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento e comunque entro la fine dell'agosto dell'anno successivo all'anno di riferimento.

I premi di cui ai punti 2.2.A. e 2.2.B. saranno erogati nel mese di marzo successivo all'anno di riferimento.

2.4. – La corresponsione del premio di cui al precedente punto 2.2.A. terrà inoltre conto dell'assiduità del singolo dipendente, conseguentemente sarà proporzionalmente ridotto su base annua in considerazione delle altre assenze non comprese nel punto 2.2.A. effettuate a qualsiasi titolo nell'arco dell'anno.

2.5. – Per coloro che rientrano nell'ultima fascia di cui alla tabella 2.2.A. (>25) sarà riproporzionato anche il premio di cui al punto 2.2.B.

2.6. - Viene istituito un premio di risultato annuo per gli operatori d'esercizio assegnati al turno "5+2", sia individuale che di settore, collegato ad obiettivi al cui raggiungimento saranno correlate le erogazioni economiche.

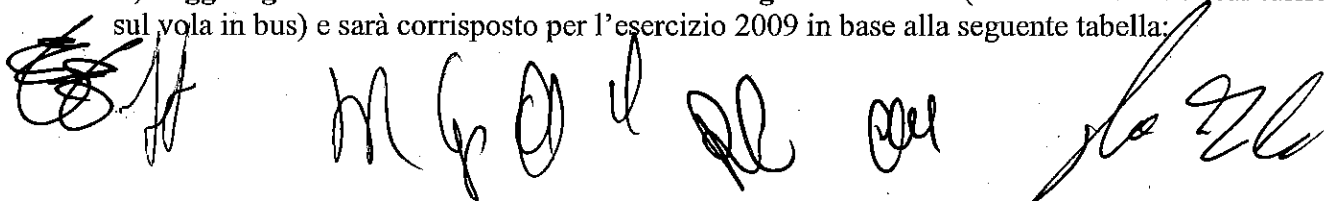
2.7. - Gli obiettivi annuali sono:

A) incremento della presenza ordinaria al lavoro degli operatori d'esercizio assegnati al turno "5+2" il cui premio sarà distribuito secondo la tabella che segue:

Numero giornate di assenza	Premio lordo
da 0 a 5	1300
da 6 a 10	900
da 11 a 15	600
> di 15	0

Per giornate di assenza si intendono giornate in cui il lavoratore è assente per malattia, infortunio e assenze arbitrarie non coincidenti con le giornate di riposo e festività.

B) raggiungimento di risultati di vendita dei biglietti a bordo (escluso le vendite sul turistico e sul volo in bus) e sarà corrisposto per l'esercizio 2009 in base alla seguente tabella:



Vendite lorde 2009	Premio lordo
\geq a € 800.000	Euro 50

Ogni anno nel mese di dicembre, tale tabella verrà rivista in base all'andamento delle vendite dell'anno ed al budget dell'anno successivo.

C) raggiungimento del risultato di esercizio previsto nell'anno in corso; se tale obiettivo sarà raggiunto saranno erogati ulteriori € 50 lordi. Per l'anno successivo a quello di riferimento l'obiettivo di risultato sarà reso noto nel mese di dicembre.

2.8. – Il premio legato all'obiettivo di cui al punto precedente 2.7.C. sarà erogato dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento e comunque entro la fine dell'agosto dell'anno successivo all'anno di riferimento.

I premi di cui ai punti 2.7.A. e 2.7.B. saranno erogati nel mese di marzo successivo all'anno di riferimento.

2.9. – La corresponsione del premio di cui al precedente punto 2.7.A. del presente articolo terrà inoltre conto dell'assiduità del singolo dipendente, conseguentemente sarà proporzionalmente ridotto in base alle altre assenze non comprese nel punto 2.7.A. effettuate a qualsiasi titolo nell'arco dell'anno.

2.10 – Per coloro che rientrano nell'ultima fascia di cui alla tabella 2.7.A. (>15) sarà riproporzionato il premio di cui al punto 2.7.B.

Art. 3 – PREMIO DI RISULTATO OFFICINE

3.1 - Viene istituito un premio di risultato annuo per il personale addetto alle officine di deposito, sia individuale che di settore, collegato ad obiettivi al cui raggiungimento saranno correlate le erogazioni economiche.

3.2 - Gli obiettivi annuali sono:

A) incremento della presenza ordinaria degli addetti alle officine, il cui premio sarà distribuito secondo la tabella che segue:

Numero giornate di assenza	Premio lordo
da 0 a 5	1100
da 6 a 10	650
da 11 a 15	250
> di 15	0

Per giornate di assenza si intendono giornate in cui il lavoratore è assente per malattia, infortunio, e assenze arbitrarie non coincidenti con le giornate di riposo e festività.

B) Riduzione per l'anno 2008 rispetto all'anno 2007 della durata media dei fermi per guasto la cui modalità di calcolo sarà definita, nell'ordine di una riduzione percentuale, tramite accordo applicativo entro il 15 settembre p.v.

[Handwritten signatures and initials]

Viene comunque concordato che il premio massimo legato al raggiungimento di tale obiettivo è di 250 euro lordi.

Ogni anno nel mese di dicembre, l'indicatore di tale obiettivo sarà rivisto per l'obiettivo da raggiungere nell'anno successivo.

C) raggiungimento del risultato di esercizio previsto nell'anno in corso; se tale obiettivo sarà raggiunto saranno erogati ulteriori € 50 lordi. Per l'anno successivo a quello di riferimento l'obiettivo di risultato sarà reso noto nel mese di dicembre.

3.3 – Il premio legato all'obiettivo di cui al punto precedente 3.2.C sarà erogato dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento e comunque entro la fine dell'agosto dell'anno successivo all'anno di riferimento.

I premi di cui ai punti 3.2.A. e 3.2.B. saranno erogati nel mese di marzo successivo all'anno di riferimento.

3.4. – La corresponsione del premio di cui al precedente punto 3.2.A. terrà inoltre conto dell'assiduità del singolo dipendente, conseguentemente sarà proporzionalmente ridotto in base alle altre assenze non comprese nel punto 3.2.A. effettuate a qualsiasi titolo nell'arco dell'anno.

3.5. Per coloro che rientrano nell'ultima fascia di cui alla tabella 3.2.A. (>15) sarà riproporzionato il premio di cui al punto 3.2.B.

Art. 4 – PREMIO DI RISULTATO DEPOSITI

4.1 - Viene istituito un premio di risultato annuo per tutti gli addetti ai depositi, sia individuale che di settore, collegato ad obiettivi al cui raggiungimento saranno correlate le erogazioni economiche. Gli indicatori fissati dal presente art. 4 devono considerarsi applicati anche al personale addetto alle portinerie di deposito.

4.2 - Gli obiettivi annuali sono:

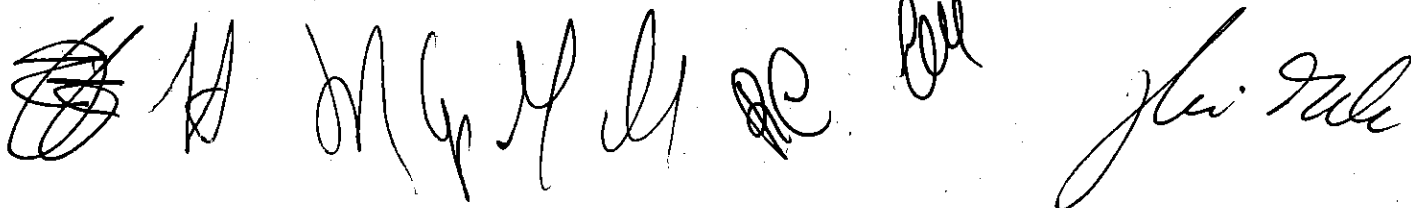
A) - incremento della presenza ordinaria degli operai dei depositi il cui premio sarà distribuito secondo la tabella che segue:

Numero giornate di assenza	Premio lordo
da 0 a 5	1100
da 6 a 10	650
da 11 a 15	250
> di 15	0

Per giornate di assenza si intendono giornate in cui il lavoratore è assente per malattia, infortunio, e assenze arbitrarie non coincidenti con le giornate di riposo e festività.

B) – riduzione per l'anno 2008 dei tempi di sostituzione in linea degli autobus guasti rispetto all'anno 2007, la cui modalità di calcolo sarà definita tramite accordo applicativo entro il 15 settembre p.v.

Viene comunque concordato che il premio massimo legato al raggiungimento di tale obiettivo è di 250 euro lordi.



C) raggiungimento del risultato di esercizio previsto nell'anno in corso; se tale obiettivo sarà raggiunto saranno erogati ulteriori € 50 lordi. Per l'anno successivo a quello di riferimento l'obiettivo di risultato sarà reso noto nel mese di dicembre.

4.3 – Il premio legato all'obiettivo di cui al punto 4.3.C sarà erogato dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento e comunque entro la fine dell'agosto dell'anno successivo all'anno di riferimento.

I premi di cui al punto 4.2.A. e 4.2.B. saranno erogati nel mese di marzo successivo all'anno di riferimento.

4.4 - La corresponsione del premio di cui al precedente punto 4.2.A. terrà inoltre conto dell'assiduità del singolo dipendente, conseguentemente sarà proporzionalmente ridotto in base alle altre assenze non comprese nel punto 4.2.A. effettuate a qualsiasi titolo nell'arco dell'anno.

4.5. - Per coloro che rientrano nell'ultima fascia della tabella di cui al punto 4.2.A. (>15) sarà riproporzionato il premio di cui al punto 4.2.B.

Art. 5 – PREMIO DI RISULTATO IMPIEGATI

5.1 - Viene istituito un premio di risultato annuo per tutti gli impiegati, sia individuale che di settore, collegato ad obiettivi al cui raggiungimento saranno correlate le erogazioni economiche. Gli indicatori fissati dal presente art. 5 devono considerarsi applicati anche agli uscieri e al personale addetto alla mensa e agli impianti e immobili.

5.2 - Gli obiettivi annuali sono:

A) incremento della presenza ordinaria degli impiegati il cui premio sarà distribuito secondo la tabella che segue:

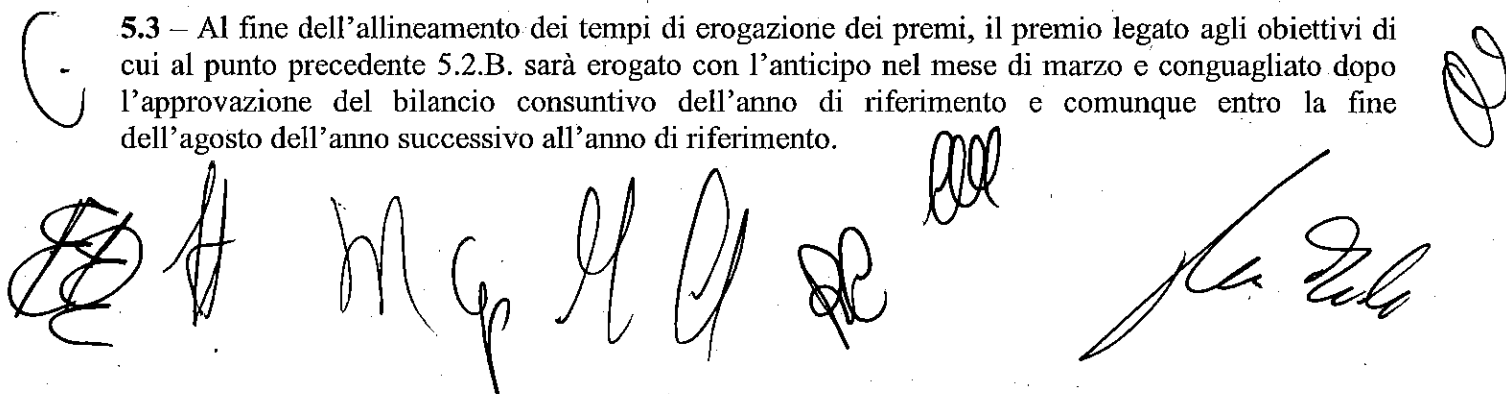
Numero giornate di assenza	Premio lordo
Da 0 a 5	1100
Da 6 a 10	650
Da 11 a 15	250
> di 15	0

Per giornate di assenza si intendono giornate in cui il lavoratore è assente per malattia, infortunio e assenze arbitrarie non coincidenti con le giornate di riposo e festività.

Tale premio verrà erogato nel mese di marzo successivo all'anno di riferimento.

B) raggiungimento del risultato di esercizio previsto nell'anno in corso; se tale obiettivo sarà raggiunto saranno erogati ulteriori € 300 lordi. Per l'anno successivo a quello di riferimento l'obiettivo di risultato sarà reso noto nel mese di dicembre.

5.3 – Al fine dell'allineamento dei tempi di erogazione dei premi, il premio legato agli obiettivi di cui al punto precedente 5.2.B. sarà erogato con l'anticipo nel mese di marzo e conguagliato dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento e comunque entro la fine dell'agosto dell'anno successivo all'anno di riferimento.



5.4 - La corresponsione del premio di cui al precedente punto 5.2.A. terrà inoltre conto dell'assiduità del singolo dipendente, conseguentemente sarà proporzionalmente ridotto in base alle altre assenze non comprese nel punto 5.2.A. effettuate a qualsiasi titolo nell'arco dell'anno.

5.5 - Per coloro che rientrano nell'ultima fascia di cui alla tabella 5.2.A. (>15) sarà riproporzionato il premio di cui al punto 5.2.B.

Art. 6 - PREMIO DI RISULTATO COMMERCIALE

6.1 - Viene istituito un premio di risultato annuo per tutti gli addetti al commerciale (sala clienti e distribuzione titoli), sia individuale che di settore, collegato ad obiettivi al cui raggiungimento saranno correlate le erogazioni economiche.

6.2 - Gli obiettivi annuali sono:

A) **incremento della presenza ordinaria** degli addetti il cui premio sarà distribuito secondo la tabella che segue:

Numero giornate di assenza	Premio lordo
Da 0 a 5	1100
Da 6 a 10	650
Da 11 a 15	250
> di 15	0

Per giornate di assenza si intendono giornate in cui il lavoratore è assente per malattia, infortunio e assenze arbitrarie non coincidenti con le giornate di riposo e festività.

Tale premio sarà erogato nel mese di marzo successivo all'anno di riferimento.

B) **aumento del venduto dei titoli di viaggio**, ad eccezione del volo in bus e del turistico, rispetto all'anno precedente, la cui modalità di calcolo sarà definita, nell'ordine di un aumento percentuale, tramite accordo applicativo entro il 15 settembre p.v.

Viene concordato che il premio legato al raggiungimento di tale parametro è di 250 euro lordi.

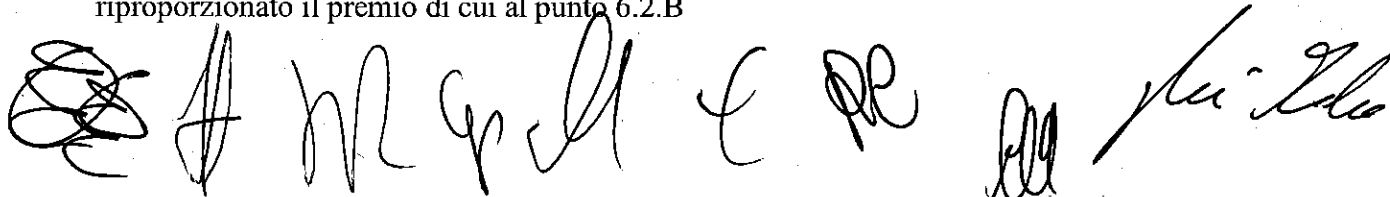
C) **raggiungimento del risultato di esercizio** previsto nell'anno in corso; se tale obiettivo sarà raggiunto saranno erogati ulteriori € 50 lordi. Per l'anno successivo a quello di riferimento l'obiettivo di risultato sarà reso noto nel mese di dicembre.

6.3 - Il premio legato all'obiettivo di cui al punto 6.2.C. sarà erogato dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento e comunque entro la fine dell'agosto dell'anno successivo all'anno di riferimento.

I premi di cui ai punti 6.2.A. e 6.2.B. saranno erogati nel mese di marzo successivo a quello di riferimento.

6.4 - La corresponsione del premio di cui al precedente punto 6.2.A. terrà inoltre conto dell'assiduità del singolo dipendente, conseguentemente sarà proporzionalmente ridotto in base alle altre assenze non comprese nel punto 6.2.A. effettuate a qualsiasi titolo nell'arco dell'anno.

6.5. - Per coloro che rientrano nell'ultima fascia della tabella di cui al punto 6.2.A (>15) sarà riproporzionato il premio di cui al punto 6.2.B



Art. 7 - MODALITA' DI CONFRONTO E DI GESTIONE DEL PREMIO

7.1 - Quadrimestralmente l'azienda fornirà alle OO.SS. stipulanti il presente accordo i dati e le informazioni idonee a consentire una adeguata conoscibilità dello stato dell'arte relativamente al premio di risultato.

7.2 - L'azienda attiverà nei confronti dei lavoratori azioni di informazione sull'andamento del programma di realizzazione degli obiettivi e di coinvolgimento effettivo e diretto, attraverso occasioni di dialogo e confronto, tese alla condivisione dei progetti e programmi esecutivi avviati, risultando informazione e coinvolgimento elementi essenziali del sistema premiante.

Art. 8 - EFFICACIA DELL'ACCORDO

8.1 - Il presente accordo verrà applicato a partire dal 1 gennaio 2009.

In considerazione del carattere innovativo del presente accordo le parti concordano di verificare annualmente i risultati relativi all'andamento complessivo dell'azienda con la possibilità di rivedere e/o integrare gli indici e gli obiettivi di miglioramento.

Resta inteso che nella fase di ulteriore definizione dei contenuti del presente accordo verrà dalle parti valutata e concordata la possibilità di anticipare l'efficacia dello stesso.

Art. 9 - ABROGAZIONI

9.1 - Dall'applicazione del presente accordo sono abrogati in via definitiva i seguenti accordi aziendali:

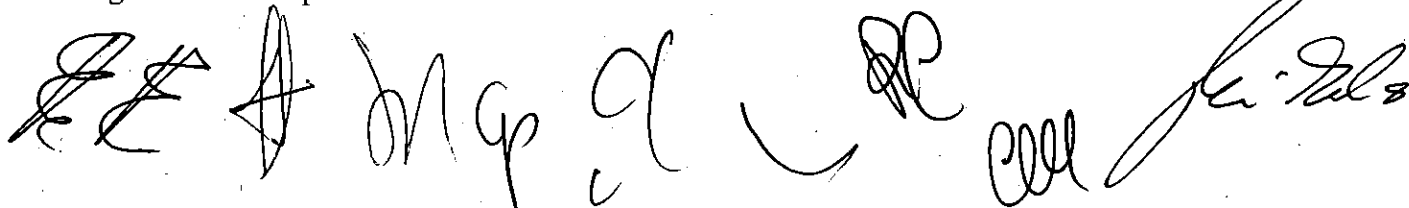
- premio di risultato dell'accordo aziendale del 15.11.2003
- indennità retina dell'accordo del 15.11.2003
- premio di risultato dell'accordo aziendale del 27.01.2006
- premio vendite accordo aziendale del 29.01.2007

Art. 10 - DISPOSIZIONI FINALI

10.1 - Al fine dell'erogazione del premio, i dipendenti che nel corso dell'anno di riferimento hanno prestato servizio in settori appartenenti a gruppi diversi confluiranno nel gruppo nel quale sono rimasti più a lungo.

10.2 - Il presente accordo non si applica agli AdE e ai CdE in ragione della permanenza in vigore dell'accordo 29.01.2007 salvo adeguarlo ai criteri del nuovo premio di risultato da stabilire e ai dipendenti con qualifica di quadro e ai responsabili di funzione a cui siano stati assegnati obiettivi specifici.

10.3 - A tutti coloro che siano affetti da malattie riconosciute gravi ai sensi dell'art. 1 comma 4 dell'Accordo Nazionale 19.09.2005 e che non possono accedere al premio di risultato legato alla presenza e che non abbiano potuto partecipare al raggiungimento del risultato di settore sarà garantito un importo minimo di 150 euro.



10.4 - Nel caso in cui, successivamente alla firma del presente accordo, processi di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale dovessero intervenire a rendere gli indicatori stabiliti per ciascun settore produttivo non più adeguati o oggettivamente inapplicabili l'azienda e le OO.SS. stipulanti convengono sulla necessità di rivedere gli stessi allo scopo di uniformarli alle modificazioni intervenute.

filippo alleg
Donatella Alessio
Andrea Vicini
PE
lll
LQ

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE/AZIENDALE DEL CONTRATTO
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO *Autoforniture*

SETTORE *Amfud* N. PAGINE *8*
DEPOSITATO IL *13/8/08* A CURA DI *elli Acinolo*
NELLA PERSONA *elli Acinolo*
AI SENSI *elli Acinolo 7/5/08* DIRIGENTE

2 L. 902/06

13 AGO. 2008

