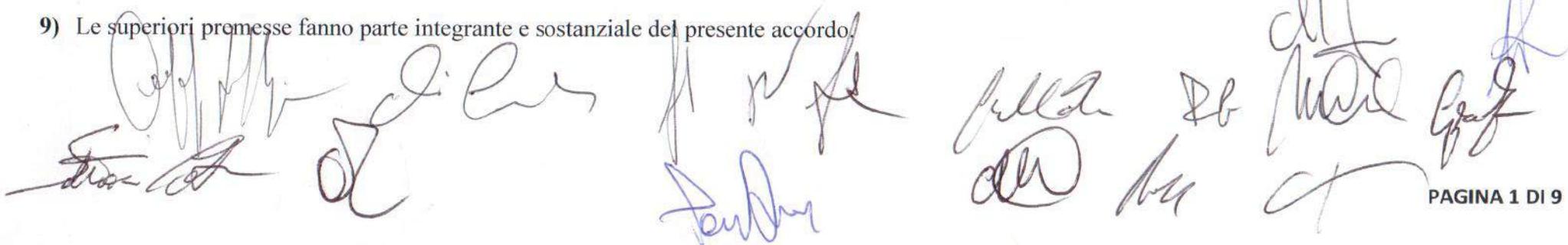


PREMESSE

- 1) Il presente documento tiene conto delle previsioni economiche in tema di TPL poste in essere dalla Regione Siciliana con l'ultima legge di stabilità;
- 2) Fra i principali obiettivi posti a base della presente bozza vi è quello di individuare strumenti utile a garantire l'aumento della produttività della Società, l'attuazione di meccanismi di premialità per i lavoratori, la riduzione degli indici di assenteismo allo stato presenti e l'applicazione di azioni di efficientamento e di miglioramento del servizio espletato di TPL nell'interesse di tutti i soggetti, attivi e passivi, del settore e del servizio offerto;
- 3) Le valutazioni e le iniziative adottate tengono conto dell'attuale consistenza della forza lavoro, delle mutate esigenze aziendali, delle diverse disposizioni normative a cui è soggetta la Società e della volontà di legare l'aumento della produttività a un significativo miglioramento del servizio di TPL offerto alla Città di Catania;
- 4) Costituisce valore irrinunciabile alla base del presente accordo quello di conseguire un assetto Societario che garantisca la stabilità e l'equilibrio economico-finanziario necessario a favorire e mantenere la continuità aziendale;
- 5) Il Consiglio di Amministrazione di AMT Catania S.p.A., nella seduta del 22 dicembre 2017 ha deciso di procedere alla definizione delle procedure concorsuali interne, indette negli anni 2015 e 2016. E' volontà della Società definire la necessaria catena di comando aziendale entro la fine dell'anno 2018;
- 6) Restano confermati i riferimenti normativi e contrattuali di seguito riportati: C.C.N.L. - 28.11.2015, art. 27 - orario di lavoro e art. 28 - lavoro straordinario;
- 7) Le parti concordano affinché a partire dal mese di settembre dell'anno in corso si proceda a definire le progressioni verticali di carriera ristabilendo la necessaria e non più rinviabile "catena di comando" (Macro e Microstruttura), nel rispetto delle norme e dei regolamenti in atto vigenti;
- 8) Le parti concordano altresì nel ritenere il settore officina un comparto strategico per la Società; concordano, inoltre, di riqualificare il personale ed individuare processi di diversificazione delle attività creando, in tal modo, nuove economie per l'Azienda;
- 9) Le superiori promesse fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo.



OBIETTIVI

- A) Dare corso ad ogni possibile iniziativa finalizzata:
- Al raggiungimento dei km/anno previsti dal Contratto di Servizio con il Comune di Catania;
 - All'aumento dei ricavi da traffico del 5% rispetto ai dati dello stesso periodo di riferimento, tenendo esclusi gli eventuali ricavi non direttamente collegati all'attività svolta dal personale;
 - Alla adozione di azioni atte al contrasto dell'evasione tariffaria;
 - Alla riduzione del 5 % dell'assenteismo.
- B) Ai sensi dell'art.4 "Secondo livello di contrattazione" del CCNL del 28 Novembre 2015, la contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato è disciplinata dall'art. 6 dell'Accordo Nazionale del 25 luglio 1997 che prevede di collegare incentivi economici 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. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. Prevede inoltre che il premio di risultato sia un *"istituto volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda"*;
- C) Le eventuali quote di premio di risultato concordate saranno ripartite secondo quanto definito in sede di accordo;
- D) L'accordo avrà validità di anni uno (1) dalla stipula e, comunque, cesserà di essere valido per essere oggetto di revisione nel caso in cui dovesse procedersi a nuove assunzioni e/o in mancanza di variazioni alla legge di stabilità della Regione Sicilia del 2018 che ha previsto un taglio di € 41 milioni circa per il 2019 e per il 2020. Alla scadenza del primo anno di vigenza del presente accordo, le parti concordano di rivedersi per verificarne la validità e/o procedere eventualmente ad una sua rivisitazione.
- E) Con l'approvazione del presente documento si considerano non applicati ovvero privi di efficacia tutti gli eventuali precedenti accordi di secondo livello, usi, prassi e consuetudini riguardanti le materie trattate nel presente Accordo di secondo livello e comunque in disaccordo con esso.
- F) L'eventuale premio di risultato sarà costituito da un premio di risultato aziendale, legato ai risultati complessivi e da un premio di risultato individuale calcolato sulla base dei parametri successivamente indicati e per tutto il personale è subordinato al contestuale raggiungimento dei seguenti 3 parametri: non superamento di 34 gg di assenza a qualsiasi titolo nell'anno, non superamento di 15 eventi su base annua che determinano le mancate prestazioni, aumento della quota ricavi.

DISPOSIZIONI

I nuovi turni guida, nella fase di vigenza dell'accordo, saranno così formulati:

- 1) La durata minima del turno guida giornaliero non potrà essere inferiore alle 6^h30' e quella massima non superiore alle 8^h20', fatto salvo quanto previsto al successivo punto 2). La durata media dell'orario di lavoro non può superare per ogni periodo di 26 settimane le 48 ore settimanali;
- 2) In via sperimentale, durante il periodo di validità del presente Accordo, l'Azienda si impegna ad elaborare turnazioni che prevedano turni minimi di 6^h30' fino a turni massimi di 9^h30';
- 3) Tutti i turni di servizio di durata superiore alle 8^h20' verranno assegnati agli operatori di esercizio su base volontaria; per tutti gli altri turni sarà possibile chiedere la smonta anticipata al completamento delle 7^h15'; non è, comunque, consentita la smonta anticipata alle 6^h30';
- 4) La preassegnazione dei turni di cui al punto 3) avviene a prescindere dalla tipologia della linea;
- 5) Nel caso in cui per carenza di vetture alla monta o per guasti ripetuti durante il servizio l'operatore di esercizio dovesse rimanere inoperoso, lo stesso sarà assegnato all'espletamento di altre mansioni e dovrà comunque smontare al completamento delle 6^h30' anche in presenza di turni assegnati di maggiore durata;
- 6) Saranno consentiti fino ad un massimo di n. 7 (sette) tramutazioni l'anno per motivi di famiglia di cui fino a 2 (due) fruibili anche di domenica.
- 7) Con la stipula del presente accordo troveranno compiuta applicazione le norme di cui all'art. 34 -risarcimento danni, copertura assicurativa e tutela legale-, all'art. 35 -patente di guida e CQC - e all'art. 36 -provvedimenti per il contrasto dell'evasione tariffaria- CCNL 28.11.2015.
- 8) Ottimizzare, per accorpamento, le fasce di monta mattinali e serali come segue:

Mattina:

- dall'inizio del servizio (03.10) alle ore 04.59;
- dalle ore 05.00 alle ore 05.59;
- dalle ore 06.00 alle ore (imprecisato, a condizione che il turno di servizio non abbia una smonta oltre le 16.00 circa);

Sera:

- dalle ore 09.01 alle ore 12.00;
- dalle ore 12.01 alle ore 14.00;
- dalle ore 14.01 alle ore 16.00;
- dalle ore 16.01 alle ore 20.00 circa.

La superiore turnazione troverà applicazione limitatamente al tempo necessario per dare attuazione al successivo punto 9).

- 9) Nel caso in cui si dovesse addivenire alla istituzione, in via sperimentale, di una fascia centrale, le fasce di monta mattinali, centrali e serali proposte sono le seguenti:

Mattinali:

- dall'inizio del servizio (03.10) alle ore 04.59;
- dalle ore 05.00 alle ore 05.59;
- dalle ore 06.00 alle ore (imprecisato, a condizione che il turno di servizio non abbia una smonta oltre le **15.45** circa);

Centrali:

- dalle ore 09.00 alle ore 12.59 e comunque a condizione che il turno di servizio non abbia una smonta oltre le **18.45** circa);

Serali:

- dalle ore 09.01 alle ore 13.59;
- dalle ore 14.00 alle ore 14.59;
- dalle ore 15.00 alle ore 16.59;
- dalle ore 17.00 alle ore 20.00 circa.

Gli operatori di esercizio che scelgono il turno centrale non potranno effettuare cambi turno se non con altri conducenti che hanno optato per il turno centrale. Rotazione in tutti i turni di guida.

- 10) Il cambio turno mattina/sera è consentito soltanto tra operatori di esercizio di servizio in linea; non sarà possibile effettuare cambi turno con personale non direttamente impegnato nei turni guida in linea;
- 11) Se per esigenze di servizio occorre coprire dei turni (mattinali o serali) mediante la modifica dei turni propri del conducente, ciò potrà avvenire su base volontaria, fatta eccezione per conclamate esigenze di servizio, nel rispetto dell'art.19, Regolamento all. "A", R.D. 148/31 e con una rotazione che coinvolge tutto il personale di guida;
- 12) Qualora esigenze di servizio lo richiedano, in caso di assenza o impedimento di uno dei due operatori di esercizio che reciprocamente scambiano i propri turni (mattina/sera e viceversa), l'altro potrà essere chiamato a ricoprirne il turno (mattina/sera e viceversa) lasciato scoperto;
- 13) Le uniche preassegnazioni consentite saranno quelle sulle linee che non si attestano ai capilinea e su quelle strategiche quali il BRT, l'ALIBUS, la navetta parcheggio "Fontanarossa"; ulteriori linee da preassegnare saranno stabilite di concerto con le OO.SS. nel rispetto dell'art. 19 del R.D. 148/31;
- 14) Saranno sterilizzati tutti gli effetti delle assenze giustificate sulla maturazione dello straordinario e ragguagliate a 6 ore e 30 minuti. L'eventuale straordinario oltre il normale turno preassegnato e la quota di prestazione che eccede le 6^h 30' verranno retribuiti mensilmente. In ogni caso al termine di ogni periodo di 26 settimane sarà effettuata una verifica di tutte le prestazioni lavorative nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge;
- 15) Analogamente a quanto avviene per i conducenti, tutto il personale di movimento (Coordinatori dell'esercizio (ove presenti), Addetti all'esercizio e Operatori di esercizio par. 183, pos. 4 con mansioni di capolinea) cambierà il turno (da mattina a sera o da sera a mattina) dopo il riposo;
- 16) Le parti concordano e stabiliscono che nell'eventualità in cui dovessero sussistere maggiori stanziamenti per l'espletamento del servizio di TPL messi a disposizione dagli Enti preposti si procederà - entro mesi tre (3) dallo stanziamento dei maggiori fondi - ad un aggiornamento del presente accordo;

PREMIO DI RISULTATO INDIVIDUALE

A. PdR INDIVIDUALE PERSONALE DI ESERCIZIO

A.1 Vendita a bordo titoli di viaggio, verifica a vista e quota destinata all'incentivo

Si prevede di confermare quanto già in essere per la destinazione a favore degli operatori di esercizio del 50% della maggiorazione del titolo di viaggio venduto a bordo degli autobus. Le parti si danno atto che le somme riconosciute, finalizzate a favorire incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, in presenza delle condizioni contemplate dalla normativa di legge possono dare luogo alle agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalla legge.

A.2 Percentuale sugli introiti delle sanzioni elevate ed incassate e quota destinata all'incentivo

Destinare una quota del 5% dell'importo ridotto per ogni sanzione elevata, ancorché non pagata, al personale addetto alla verifica, compresi gli operatori di esercizio che svolgono tali mansioni, a condizione che la sanzione stessa sia compilata in ogni sua parte e comprenda gli estremi del documento di riconoscimento del trasgressore.

Restano confermate le attuali premialità per gli agenti e gli operatori di esercizio addetti alla verifica titoli di viaggio, pari al 15% dell'importo delle sanzioni elevate ed effettivamente riscosse.

B. PdR INDIVIDUALE PERSONALE DI OFFICINA

Nel caso in cui si dovesse realizzare e ottenere la completa erogazione del servizio e tenuto conto del fabbisogno totale di vetture posto pari a 135 unità, a regime per ogni vettura in più che resterà in esercizio oltre al numero minimo di 120 unità, potrà essere riconosciuto un PdR o individuale giornaliero di 0,70 Euro, legato alla effettiva presenza in servizio del personale di officina, addetto alla riparazione e manutenzione dei mezzi compreso il personale di magazzino.

Temporaneamente, ovvero fino a quando il servizio rimarrà programmato alle attuali 110 vetture, per ogni vettura in più che resterà in esercizio oltre al numero minimo di 92 unità sarà riconosciuto un PdR individuale giornaliero di 0,30 Euro legato alla effettiva presenza in servizio del personale di officina, addetto alla riparazione e manutenzione dei mezzi compreso il personale di magazzino.

PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE: DETERMINAZIONE

C. PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE PERSONALE DI MOVIMENTO E OFFICINA

C.1 Decremento Costo chilometrico e Quota destinata all'incentivo.

la quota di PdR aziendale, (da ripartire tra il personale di movimento e di officina sarà dato da una quota pari al 35% della differenza, se positiva, tra il costo chilometrico 2017 ed il costo chilometrico 2018 moltiplicata per la percorrenza chilometrica 2018.

Per l'anno di validità, la suddetta quota sarà erogata:

- per intero se contestualmente si ottiene un abbattimento del tasso di assenteismo del 4%
- al 90% se contestualmente si ottiene un abbattimento del tasso di assenteismo del 3%
- al 80% se contestualmente si ottiene un abbattimento del tasso di assenteismo del 2%
- al 70% se contestualmente si ottiene un abbattimento del tasso di assenteismo del 1%

C.2 Incremento dei Ricavi da traffico e Quota destinata all'incentivo

la quota di PdR (Q_R) da ripartire tra il personale di movimento e di officina sarà dato da una quota pari al 35% della differenza, se positiva, tra i ricavi da traffico 2018 e i ricavi da traffico 2017, questi ultimi moltiplicati di un valore pari al rapporto tra la percorrenza chilometrica 2018 e la percorrenza chilometrica 2017.

I.T. CATANIA S.p.A.
IL PRESIDENTE
Avv. Epifanio Ermanno La Rosa



AMT CATANIA S.p.A.
ELEMENTI COSTITUENTI ACCORDO DI SECONDO LIVELLO



PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE: EROGAZIONE

D. MODALITÀ EROGAZIONE PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE PERSONALE DI MOVIMENTO E OFFICINA

L'incentivo individuale derivante dai risultati di cui al punto precedente da riconoscere al personale di esercizio e di officina in funzione della effettiva presenza verrà calcolato come segue.

L'importo complessivo del premio verrà ripartito in misura proporzionale ai punti presenza posseduti a fine anno secondo il seguente meccanismo.

Il dipendente, ad inizio anno possiede un monte punti prestabilito (34 per il personale di guida e 25 per tutto il restante personale di esercizio e di officina) che si riduce di una unità per ogni giorno di mancata prestazione (malattia, infortuni, permessi art.33, l. 104/92 se fruiti nella giornata di domenica, donazioni sangue, aspettativa, ecc.).

I riposi periodici, le festività, le giornate di ferie effettivamente fruiti, le visite periodiche di revisione, i permessi sindacali e gli infortuni avvenuti nell'espletamento delle mansioni della propria qualifica, permessi art.33, L.104/92 fruiti nei giorni feriali, non sono considerati mancate prestazioni e pertanto non determinano alcuna riduzione del monte punti.

Il PdR annuo, calcolato per i diversi settori di appartenenza, subirà comunque i seguenti abbattimenti:

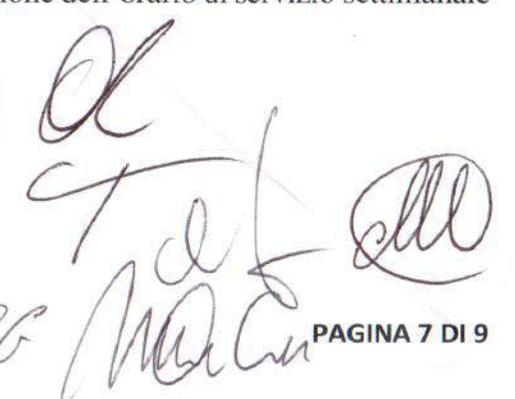
1. dello 0%, se gli eventi su base annua che determinano le mancate prestazioni a qualsiasi titolo non superano il numero di 8;
2. del 30%, se gli eventi su base annua che determinano le mancate prestazioni a qualsiasi titolo non superano il numero di 10;
3. del 60%, se gli eventi su base annua che determinano le mancate prestazioni a qualsiasi titolo non superano il numero di 12;
4. del 90% se gli eventi su base annua che determinano le mancate prestazioni a qualsiasi titolo non superano il numero di 15;
5. si azzererà del tutto se gli eventi su base annua che determinano le mancate prestazioni a qualsiasi titolo superano il numero di 15.

Le eventuali economie derivanti dai predetti abbattimenti potranno essere ulteriormente ripartite, nella misura massima del 50%, fra tutti i dipendenti di cui ai precedenti punti 1 e 2 (cioè tutti quelli con numero di mancate prestazioni inferiori a 10).

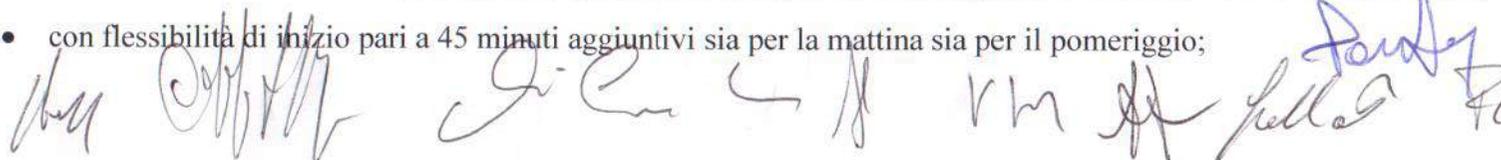
E. PERSONALE AMMINISTRATIVO

All'incentivo di cui al precedente punto C, valido per il personale di esercizio, ed erogato con le modalità di cui al precedente punto D, può accedere il personale amministrativo (ma con 25 punti iniziali) subordinatamente alla stabile adesione su base volontaria ad una diversa articolazione dell'orario di servizio settimanale che preveda due rientri con la seguente modalità:

LUN	MART	MER	GIO	VEN
7:30 -14:00	7:30 -14:00	7:30 -14:00	7:30 -14:00	7:30 -14:00
-	15:00 - 18:15	-	15:00 - 18:15	-



- con flessibilità di inizio pari a 45 minuti aggiuntivi sia per la mattina sia per il pomeriggio;



MONITORAGGIO E DISPOSIZIONI FINALI

Con periodicità trimestrale, saranno -effettuate delle verifiche per il controllo degli obiettivi intermedi, valutati i risultati ottenuti, misurate le performance individuali e di reparto e redatti appositi report. Tali dati saranno confrontati con i valori obiettivo e in caso di performance non positive, congiuntamente alle OO.SS. firmatarie dell'accordo, saranno definite le contromisure opportune. Gli obiettivi intermedi sono definiti nell'allegato 1.

Inoltre dovrà essere attentamente monitorato il fenomeno delle smonte anticipate (al compimento delle 7^h15') con le relative conseguenze sulla regolarità del servizio: se a seguito di ciò, nel corso del primo trimestre, dovessero accertarsi continui disservizi in termini di ritardi sulle linee o di soppressioni di linee, le Parti concordano di rivedersi per individuare nuove soluzioni e/o, in mancanza, dichiarare immediatamente decaduti i punti **1), 2), 3), 4)** (di pag. 3), **11) e 14)** (di pag. 4) del presente documento; resteranno, comunque, in vigore tutti gli altri punti del presente documento fino alla revisione o alla scadenza naturale dello stesso.

Fermo restando quanto sopra, qualora alla fine del primo trimestre si dovesse verificare un aumento, ancorché minimo, del tasso di assenteismo del personale di esercizio e che nonostante le contromisure assunte di concerto con le OO.SS. lo stesso non si dovesse ridurre alla fine del secondo trimestre di controllo, le Parti concordano nel dichiarare immediatamente decaduti i punti **1), 2), 3), 4)** (di pag. 3), **11) e 14)** (di pag. 4) del presente documento; resteranno, comunque, in vigore tutti gli altri punti del presente documento fino alla revisione o alla scadenza naturale dello stesso.

Il PdR totale annuo - ad eccezione della percentuale sugli introiti delle sanzioni elevate, incassate e non, della percentuale sulla vendita a bordo titoli di viaggio e del premio individuale per ogni vettura disponibile oltre il minimo programmato - non potrà superare il tetto massimo di 2.000 Euro lordi e non potrà rientrare nella retribuzione normale, non farà parte del TFR ed è già comprensivo della incidenza su tutti gli istituti retributivi.

L'eventuale accordo relativamente al Premio di Risultato aziendale ed individuale sarà redatto in conformità a quanto previsto dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016, in quanto le misure adottate sono finalizzate a favorire incrementi di produttività ed efficienza organizzativa. Lo stesso sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione presso la ITL di Catania allo scopo di beneficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata al 10% secondo quanto previsto dalla Legge n° 232/2016. In questo caso l'azienda si impegna a trasmettere telematicamente l'autodichiarazione di conformità dell'accordo alle disposizioni del citato Decreto Interministeriale nei modi e termini di legge.

Il PdR individuale al personale di movimento e di officina, effettuate le relative verifiche, sarà anticipato con cadenza quadrimestrale e conguagliato in sede di verifica annuale che sarà effettuata nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le parti si danno atto che gli elementi costituenti il presente accordo di secondo livello, applicativo del CCNL del 28.11.2015, saranno trasfusi in un documento finale che sarà sottoscritto tra le parti entro e non oltre il corrente mese di giugno e depositato c/o la ITL di Catania nei modi e nei termini previsti per gli accordi relativi ai premi di risultato.

Il presente accordo avrà validità dal 1 luglio 2018 e prima di essere applicato sarà sottoposto all'approvazione del CDA aziendale.

L.C.S.

AMT

Catania, 14 giugno 2018

Filt-CGIL

Filt-CISL

UIL Trasporti

Faisa-CISAL

UGL Trasporti

ALLEGATO 1

OBIETTIVI INTERMEDI:

1) Controllo indice di assenteismo.

Con riferimento all'obiettivo finale rappresentato al punto A), lettera d. di pag. 2, si riportano in tabella gli obiettivi dei punti di controllo trimestrali espressi in termini percentuali di riduzione dell'assenteismo:

1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre
0.5 %	1,5 %	3%

2) Controllo percorrenze chilometriche.

Si riportano in tabella gli obiettivi dei punti di controllo trimestrali espressi in termini di riduzione della percentuale di chilometri persi rispetto alle percorrenze chilometriche programmate, assumendo come riferimento la percentuale rilevata nel corrispondente trimestre dell'anno precedente:

1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre
3 %	6 %	9%

3) Controllo ricavi da vendita titoli di viaggio.

Con riferimento all'obiettivo finale rappresentato al punto A), lett. b. di pag. 2, si riportano in tabella gli obiettivi dei punti di controllo trimestrali espressi in termini percentuali di aumento dei ricavi da traffico rispetto ai dati nel corrispondente trimestre dell'anno precedente:

1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre
1 %	2.5 %	3.75%

Filt-CGIL - Fit-CISL - UIL Trasporti - Faisa-CISAL - UGL Trasporti