

Verbale di accordo per il rinnovo del contratto aziendale

Il giorno 31 luglio 2003

Tra

Azienda Speciale AMAT – Palermo

E

Segreterie Territoriali di

FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI, ed RSA dell'AMAT delle  
suddette Organizzazioni Sindacali

Le Parti

-premesse che l'accordo aziendale sottoscritto in data 20 Marzo 2000 è  
scaduto in data 31 Dicembre 2002

Convengono

Art.1

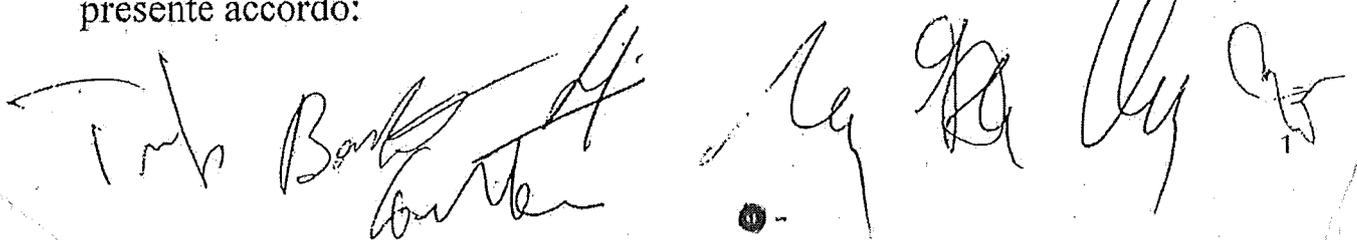
L'accordo aziendale 18-10-1995 continuerà ad esplicare i suoi effetti per le  
parti non modificate dal presente accordo fino al 31-12-2005.

Art. 2

Il presente accordo ha validità per il triennio 2003-2005

Art.3

Il premio di risultato già istituito, ai sensi dell'art.6 del C.C.NL.  
autoferrotranvieri del 25 Luglio 1997, con l'accordo 20 Marzo 2000 viene  
confermato con le seguenti modifiche per il triennio di vigenza del  
presente accordo:



-Accorpamento degli istituti aziendali della cosiddetta "redditività" e del premio di risultato in forza del fatto che entrambi sono strettamente correlati al raggiungimento di obiettivi specifici e quindi accomunati da una stessa logica premiale; tale nuovo elemento che costituirà il premio incentivante sarà scorporato solo in funzione della redistribuzione della quota proveniente dalla ex redditività secondo i criteri specificati negli articoli che seguono.

-Destinazione di una cifra annuale ricavata da quella già proveniente dalla richiamata "redditività", da ripartire al personale in base a quote già stabilite dall'accordo del 1995, cui va ad aggiungersi una somma messa a disposizione dall'Azienda pari ad € 929.600,00;

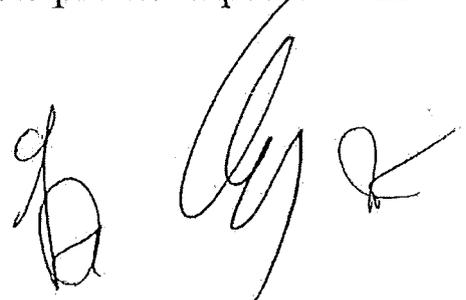
-Individuazione di nuovi criteri per la ripartizione del premio in questione correlati al raggiungimento di specifici e differenziati obiettivi espressamente ed in dettaglio indicati negli articoli che seguono;

#### Art.4

In conformità a quanto già stabilito dall'art.4 dell'accordo aziendale 20 Marzo 2000, allo scopo di agevolare la liberazione delle somme in questione, le parti concordano di dare piena attuazione alla rimodulazione del programma di esercizio, che potrà essere oggetto di eventuali successivi adeguamenti per effetto di nuove realtà aziendali e/o di eventuali aggiornamenti o modifiche del contratto di servizio che saranno sottoposti all'attenzione delle O.O.S.S., nonché alla flessibilizzazione dell'orario di lavoro, già sancita dall'art. 8 del C.C.N.L. del 1997, secondo lo schema che sarà successivamente concordato con le O.O.S.S, entro il 30 Settembre C.A. i cui obiettivi siano tali da assicurare il mantenimento della produzione evitando costi aggiuntivi.

La piena e puntuale applicazione di tale istituto comporterà oltre ad una già auspicata riduzione del lavoro straordinario l'ottimizzazione delle prestazioni lavorative di tutto il personale con ovvie positive ripercussioni per il servizio a vantaggio quindi dell'utenza.

#### Art.5



Il premio in questione verrà ripartito a ciascuna Direzione Aziendale in ragione dei criteri già previsti dai precedenti accordi aziendali in tema di redditività e di premio di risultato che si diversificano rispettivamente in funzione della figura professionale e del parametro retributivo posseduti, e della forza di personale delle stesse Direzioni

#### Art.6

Criteri per l'attribuzione del premio di risultato al personale in forza alla Direzione Pianificazione e Produzione:

Il criterio generale per l'attribuzione del premio in questione è incentrato sul rapporto corse effettuate/corse assegnate (da tabellino orario) con diversificazione delle relative quote in ragione dei risultati raggiunti dal singolo o dal gruppo nel quale lo stesso è inserito.

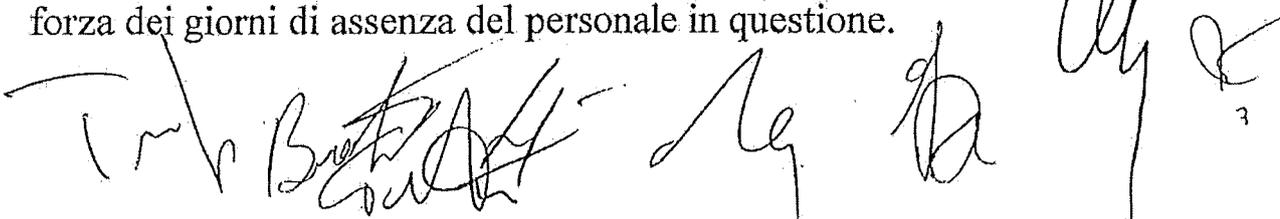
In dettaglio:

-Operatori di esercizio in guida:

- 60% della quota di premio incentivante prevista se il rapporto sopraspecificato è giornalmente ricompreso tra il 93% ed il 94%;
- 70% della quota di premio incentivante prevista se il rapporto sopraspecificato è giornalmente superiore al 94% ed entro il 95% ;
- 80% della quota di premio incentivante prevista se il rapporto sopraspecificato è giornalmente superiore al 95% ed entro il 96%;
- 90% della quota di premio incentivante prevista se il rapporto sopraspecificato è giornalmente superiore al 96% ed entro il 99%;
- 100% della quota di premio incentivante prevista se il rapporto sopraspecificato è giornalmente superiore al 99% sino al 100%;

Personale in forza ai nodi:

Fermo restando il criterio generale del rapporto corse effettuate/assegnate lo stesso dovrà essere riferito a quello specifico relativo al nodo di assegnazione con le stesse percentuali di premio già sopraevidenziate per gli Operatori di esercizio in guida con ovvie percentuali di abbattimento in forza dei giorni di assenza del personale in questione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'T. M. B...', followed by a signature that looks like 'A.', then a signature that looks like 'G.', and finally a signature that looks like 'L.'. There are also some smaller initials and marks scattered around these signatures.

## Esclusioni

Vengono esclusi dal premio incentivante i dipendenti che, in assenza di espresso comando aziendale, non effettuino la turnazione prevista nonché coloro i quali nel corso di un mese abbiano cumulato più di due assenze in giorni festivi prefestivi e postfestivi e/o più di una sanzione disciplinare non superiore alla multa e/o una sanzione disciplinare superiore alla multa. L'accoglimento di eventuale richiesta di deroga alla turnazione prefissata comporterà l'esclusione dell'interessato dal premio incentivante.

## Altro personale in forza alla Direzione Pianificazione e Produzione:

Per il personale in questione il rapporto sopraspecificato farà riferimento al numero totale delle corse effettuate ed assegnate in tutti i nodi aziendali con le stesse percentuali di abbattimento per assenze già stabilito per il personale in forza ai nodi.

## Esclusioni

Il restante personale con qualifiche dell'area operativa esercizio viene normato con i medesimi criteri previsti per gli Operatori di esercizio.

## Riequilibrio delle linee:

In considerazione della diversa incidenza sulle linee del traffico e dei guasti, accertata in base ai dati relativi al 2002 nelle percentuali di seguito indicate, il rapporto corse effettuate/corse assegnate sarà maggiorato di 4 punti o di 2 punto qualora la percentuale delle corse perse per i motivi sopraspecificati non superi rispettivamente un terzo o i due terzi del consuntivo 2002:

LINEA	%
101	10,535
102	13,825
103	12,635
104	9,205

*T.M.*

*Bent*  
*g. da*  
*Ag*

-Equità- in favore degli assunti successivamente in forza a tutte le Direzioni aziendali all'08/08/1995- 5%

#### Art. 9

Personale con qualifiche proprie dell'Area operativa amministrazione e servizi- Ausiliari che svolgono mansioni di supporto agli uffici, controllo della regolarità degli ingressi ed accessi, vigilanza sulla sede ed armamento- Ausiliari generici con compiti di sorveglianza e custodia delle unità aziendali

Per i dipendenti in questione la quota mensile di premio incentivante viene determinata sulla base della media mensile delle quote conseguite dal personale di tutte le altre Direzioni aziendali con ovvie percentuali di abbattimento in forza dei giorni di assenza.

#### Esclusioni

Vengono esclusi dal premio incentivante i dipendenti che nel corso del mese abbiano cumulato più di due assenze e/o una sanzione disciplinare.

#### Redistribuzione

Le somme provenienti dalla ex redditività, assegnate in base ai meccanismi sopradescritti alle Direzioni sopraindicate, non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati o in conseguenza delle sopraccennate cause di esclusione saranno utilizzate integralmente per il finanziamento degli istituti di seguito elencati e nelle percentuali a fianco di ciascuno indicate ed attribuite al singolo avente titolo su scala parametrica:

-Continuità della prestazione- da destinarsi a coloro i quali nel corso del mese non superino 1 giorno di assenza -50%;

X -Prestazioni lavorative effettuate nei giorni stabiliti di rientro pomeridiano (per intero) Venerdì e Lunedì -45%

*[Handwritten signatures and initials]*

-Equità - in favore degli assunti successivamente in forza a tutte le  
Direzioni aziendali all'08/08/1995- 5%

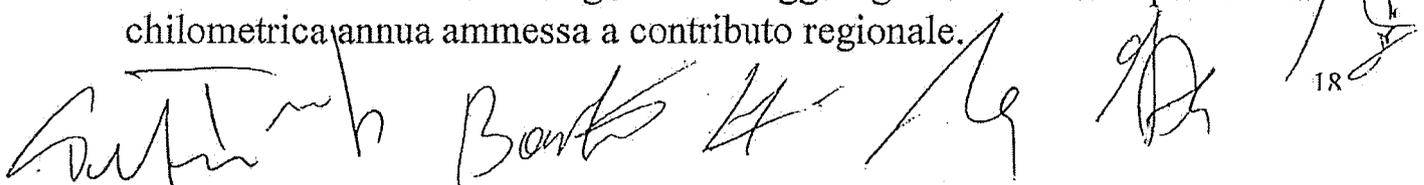
#### Art. 10

Si conferma il dettato normativo contenuto negli articoli 13,14 e 15 dell'accordo aziendale siglato in data 20 Marzo 2000 che per chiarezza si riporta di seguito integralmente:

- A) art. 13: "In caso di progressioni di carriera successive al 18.10.1995 che abbiano comportato diminuzioni della redditività di cui all'art.7/A dell'accordo 18/10/1995, gli interessati godranno a far data 01/01/2000 e senza potere vantare nessun progresso, del trattamento relativo al livello di inquadramento precedente.  
Per le progressioni di carriera successive alla stipula del presente accordo, che comportino analoghe diminuzioni, si applicherà lo stesso trattamento sopra indicato con effetto dalla data di nuovo inquadramento."
- B) art. 14: "A decorrere dal 01/01/2000, al personale inquadrato successivamente al 18/10/1995 nelle qualifiche di addetto movimento e traffico e capo operaio che non goda dell'indennità comando uomini di cui all'art. 3 comma 3 dell'accordo 18/10/1995(Superminimi) è riconosciuto tale trattamento economico."
- C) art. 15: "A decorrere dal 1/01/2000, al personale inquadrato successivamente al 18/10/1995 nella qualifica di capo squadra operai che non goda dell'indennità comando squadra di cui all'art. 3 comma 4 dell'accordo 18/10/1995 (superminimi) è riconosciuto tale trattamento economico."

#### Art. 11

L'incentivo ad personam di cui all'art. 7B dell'accordo 18/10/1995 continuerà ad essere erogato al raggiungimento della percorrenza chilometrica annua ammessa a contributo regionale.



18

Art. 12

*fatto*

A decorrere dal 1 Agosto 2003 viene riconosciuto in favore del personale cui è stata attribuita la figura di "Quadro" un compenso mensile ammontante ad € 200,00 da corrispondere per 12 mensilità.

Tale compenso non è assorbito da altri trattamenti economici previsti dai vigenti accordi per il personale in questione.

Art. 13

*fatto*

A decorrere dal 1 Agosto 2003 viene riconosciuto in favore del personale rivestente la figura professionale di Capo Unità tecnica che abbia l'effettiva responsabilità del comando di uomini un compenso mensile ammontante € 150,00 da corrispondere in ragione dei giorni di effettiva presenza per 12 mensilità.

Con la medesima decorrenza viene riconosciuto in favore del personale rivestente la figura professionale di coordinatore di ufficio un compenso mensile ammontante ad € 100,00 da corrispondere in ragione dei giorni di effettiva presenza per 12 mensilità

*\* fatto*

Art 14

A far data dal 1 Agosto 2003 a tutto il personale inquadrato nelle figure professionali di <sup>\*</sup>addetto all'esercizio, capo operatore che abbia l'effettiva responsabilità del comando uomini viene attribuito un compenso mensile ammontante ad € 150,00 da corrispondere in ragione dei giorni di effettiva presenza per 12 mensilità. Tale compenso sostituisce, con pari decorrenza, per gli stessi soggetti l'indennità comando uomini allo stato attuale percepita in forza dell'accordo 18.10.95 e seguenti.

Art. 15

A far data dal 1 Agosto 2003 a tutto il personale inquadrato nella figura professionale di operatore tecnico che abbia l'effettiva responsabilità del

comando uomini viene attribuito un compenso mensile ammontante ad € 90 da corrispondere in ragione dei giorni di effettiva presenza per 12 mensilità. Tale compenso sostituisce, con pari decorrenza, per gli stessi soggetti l'indennità comando uomini allo stato attuale percepita in forza dell'accordo 18.10.95 e seguenti.

#### Art.16

In aggiunta alla somma di € 929.600,00 l'Azienda metterà a disposizione annualmente l'ulteriore somma di € 14.000,00 da destinare all'incremento di quelle già stanziare per il finanziamento dell'istituto dell'Equità in favore pertanto del personale assunto successivamente all'08 Agosto 1995.

#### Art. 17

Nell'ipotesi di parziale raggiungimento degli obiettivi previsti il 2% delle somme residuali sarà messo a disposizione dall'Azienda per il finanziamento di appositi percorsi formativi del personale in forza. Della ulteriore somma residuale il 15% sarà destinata ad incrementare quella già prevista dall'art. 16 dell'accordo aziendale del 20 Marzo 2000 ed ammontante ad € 51.645,00. Tali premi individuali saranno attribuiti dal Direttore Generale al personale inquadrato nelle seguenti figure professionali sulla base dell'apporto di contributi creativi sugli obiettivi di sviluppo dell'Azienda, della massima continuità ed efficienza della prestazione nonché sulla esemplarità di disciplina:

Responsabile unità amm./tecnica complessa, Professional, Capo unità organizzativa amm./tecnica, Addetto all'esercizio, Coordinatore di ufficio, Specialista tecnico/amministrativo, Capo unità tecnica, Capo operatori e Collaboratore di ufficio.

#### Art. 18

Tutti gli elementi retributivi previsti nel presente accordo aziendale da rapportare ai giorni di effettiva presenza, eccezione fatta per quello di cui all'art. 11 del presente accordo, saranno ridotti in funzione dei giorni di



assenza dal servizio diversi da riposi, ferie, permessi ex legge 104, permessi sindacali, donazione sangue, scioperi e congedi per lutto. <sup>CONG. HADR.</sup>  
Ai fini della percezione di indennità legate all'espletamento di specifiche mansioni previste dai vigenti accordi aziendali, saranno considerati utili i giorni di permesso di cui alla legge 104 e di permesso sindacale.

#### Art. 19

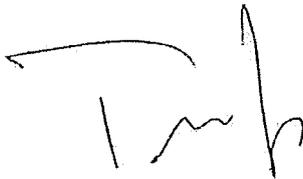
Tutti i trattamenti economici previsti nel presente accordo non sono utili ai fini della determinazione, ai sensi della legge 297/82, della retribuzione annua per il calcolo del T.F.R. né hanno refluenza alcuna sulla 13° e 14° mensilità.

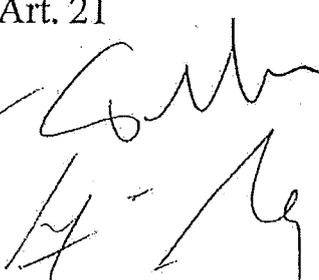
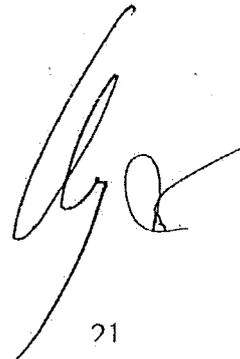
#### Art. 20

Ai sensi del punto 7 della lettera A dell'Art. 2 del C.C.N.L. del 27/11/2000 viene istituita transitoriamente, nelle more della individuazione da parte del competente livello nazionale del definitivo assetto classificatorio della posizione interessata, la figura professionale di Manovratore con parametro 129 in area professionale 3, area operativa esercizio, la cui attività consisterà nella manovra, soccorso e movimentazione di mezzi a vuoto per la guida dei quali è richiesta la patente D. Di conseguenza il personale attualmente inquadrato nella figura professionale di Operatore Generico in possesso del predetta patente di guida acquisirà automaticamente la figura professionale di Manovratore.

Il presente articolo avrà piena vigenza non appena saranno risolte le problematiche connesse all'applicazione del 2° biennio del contratto nazionale del 27 Novembre 2000.

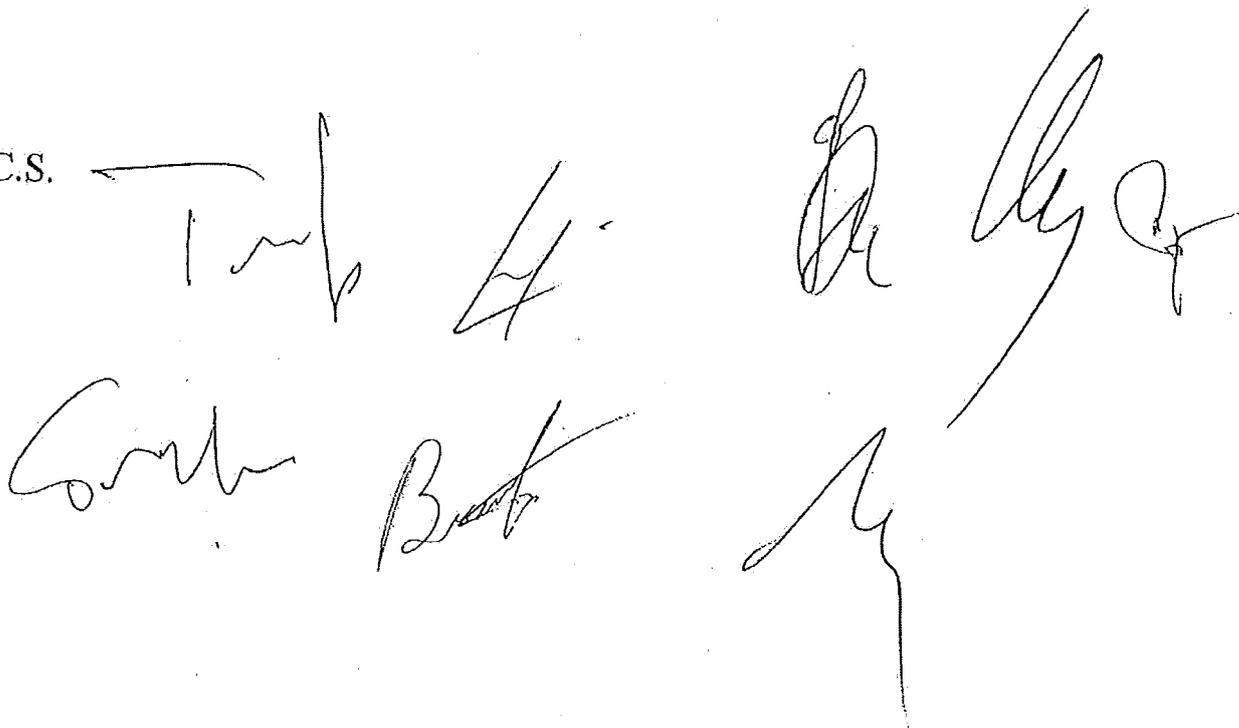
#### Art. 21

  
Norme transitorie

     
21

- 1) Atteso che la sottoscrizione del presente accordo aziendale interviene ben oltre il periodo di inizio di vigenza previsto si concorda che le quote di premio incentivante relative all'anno 2003 ad oggi non erogate vengano assegnate sulla base degli obiettivi fissati dal presente accordo per i mesi ricompresi tra Agosto e Dicembre del c.a.
- 2) In considerazione dell'attuale capacità produttiva della Direzione Materiale Rotabile connessa in parte alla riduzione della forza lavoro per effetto del periodo di ferie estivo si concorda di operare una riduzione degli obiettivi previsti nel presente accordo tale da prevederne il raggiungimento al verificarsi di una media bus disponibili inferiore rispetto alle previsioni del 10% nei mesi di Agosto e Settembre 2003 e del 5% nei mesi di Ottobre, Novembre e Dicembre 2003

L.C.S.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are two rows of signatures. The top row contains three distinct signatures, and the bottom row contains three more. The signatures are cursive and somewhat stylized. The initials 'L.C.S.' are printed to the left of the first signature in the top row.