

# VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20.03.2000

APPROVATO DAL C. d. A.  
23 MARZO 2000

IN DATA

VERBALE N. 6/2000

tra

IL DIRETTORE GENERALE  
SEGRETARIA C.d.A.  
(Ing. Francesco ALESSANDRO)

**Azienda Speciale AMAT - Palermo**

e

**Segreterie Territoriali di  
FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI, UGL, FAISA CISAL  
R.S.A. DELL'A.M.A.T. DELLE SUDETTE OO.SS.**

Con riferimento ai verbali di accordo sottoscritti in data 08.10.1999 e 02.03.2000, che fanno parte integrante del presente verbale

**le parti convengono**

## ART. 1

L'accordo aziendale 18/10/1995 continuerà ad esplicare i suoi effetti per le parti non modificate dal presente accordo

## ART. 2

Il presente accordo ha validità sino al 31.12.2002.

## ART. 3

Dal 1° Gennaio 2000 le somme provenienti dall'ammontare della redditività aziendale di cui all'accordo 18.10.1995 saranno erogate mensilmente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di cui all'accordo 16.9.1999 fissati al 31.12.1999 e secondo i criteri stabiliti nell'accordo 23.4.1999, in particolare:

- mantenimento di n. 385 vetture efficienti e disponibili, con dato risultante dalla media dei dati rilevati alle ore 14:30 ed alle ore 19:30.
- max n. 38 bus rientrati al giorno nelle rimesse per avarie e/o incidenti dall'uscita servizio al rientro.

Gli obiettivi si intenderanno altresì raggiunti nei giorni in cui il numero di vetture efficienti e disponibili, pur non raggiungendo le 385 unità, concorrerà alla composizione di una media non inferiore a 375 vetture per un periodo calcolato nell'arco di tre giorni consecutivi.

#### ART. 4

Ai sensi dell'articolo 6 del C.C.N.L. autoferrotranvieri del 25/07/1997 viene istituito un premio di risultato cui l'Azienda destinerà per ogni anno del periodo di vigenza del presente contratto la somma massima di £ 5000 milioni, sulla base di obiettivi e progetti da concordare annualmente, che producano effetti positivi sul bilancio aziendale di pari entità.

Le parti, allo scopo di agevolare la liberazione delle suddette somme per tutta la durata del contratto, agiranno secondo le seguenti linee di intervento:

- A la rimodulazione del programma di esercizio, riferito al contratto di servizio, atto ad ottenere un miglior recupero di produttività e conseguentemente un miglior rapporto qualitativo domanda/offerta;
- B azioni sulla commercializzazione e distribuzione dei prodotti;
- C nuovi progetti.

Per quanto attiene i progetti di cui ai punti A e C, la relativa formulazione sarà fatta dall'Azienda e sottoposta alle OO.SS. entro il 30/04/2000.

Per i nuovi progetti e per quelli individuati negli articoli che seguono, saranno indicati gli importi dei recuperi produttivi.

Il presente premio si applica in favore di tutto il personale utilizzato nel Servizio di trasporto pubblico locale.

A far data dal 01.01.2000 per il personale assegnato ai Servizi Speciali troverà applicazione solo ed esclusivamente il sistema di incentivazione previsto al successivo Art. 12.

Le parti concordano che, per tutto il periodo di vigenza del presente accordo, debba essere effettuata un'apprezzabile progressiva riduzione delle prestazioni straordinarie anche in applicazione dell'art. 8 del vigente C.C.N.L. autoferrotranvieri.

## ART. 5

Nell'esercizio finanziario dell'anno 2000, al miglioramento del rapporto ricavi-costi pari a tre punti percentuali rispetto all'anno precedente, sarà erogata, secondo i criteri specificati in dettaglio negli articoli che seguono, la somma di cui al primo comma dell'Art. 4 in due ratei semestrali al 31/08/2000 ed al 31/01/2001, con un conguaglio alla chiusura del bilancio di esercizio 2000.

Negli anni 2001 e 2002 l'erogazione avverrà in due ratei quadrimestrali anticipati erogati entro il 30 giugno ed il 31 ottobre ed un rateo finale alla chiusura dei rispettivi bilanci di esercizio.

Detta somma sarà altresì modulata attribuendo un valore di Lit. 2.000 milioni al primo punto di incremento percentuale, Lit. 1.700 milioni al secondo punto percentuale e Lit. 1.300 milioni al terzo punto.

Per l'erogazione dei ratei anticipati l'Azienda attiverà delle procedure di verifica semestrali dei risultati di gestione. A tal fine, nel mese successivo alla chiusura semestrale sarà redatto un preconsuntivo dell'esercizio e se da tale preconsuntivo risulterà il raggiungimento dell'obiettivo saranno erogati i premi al personale a titolo di acconto e salvo verifica finale sul bilancio consuntivo dell'esercizio. La verifica finale sarà effettuata alla chiusura del bilancio dell'esercizio 2000.

## ART. 6

Nel 2001 e nel 2002 le parti si incontreranno bimestralmente per la verifica ed il monitoraggio dei progetti al fine di apportare eventuali correttivi tali da rendere concreto il raggiungimento degli obiettivi previsti.

## ART. 7

La differenza di Lit. 3.000 milioni, di cui all'accordo 02.03.2000, suddivisa nel triennio secondo i criteri indicati nel citato accordo, sarà utilizzata per il finanziamento di progetti specifici che saranno appositamente individuati.

## ART. 8

Il premio di risultato di cui all'Art. 4 del presente accordo sarà determinato rapportandolo al numero di giorni del mese di riferimento.

Tale premio sarà erogato secondo i seguenti criteri già stabiliti nell'accordo 8.10.1999:

- 30% sulla base della scala parametrica
- 70% sulla base di professionalità, disagio, rischio, equità, continuità della prestazione ed efficienza.

30%

Le somme eventualmente non distribuite causa assenze sopra menzionate, saranno ripartite su base mensile secondo scala parametrica, nell'ambito del settore di appartenenza, a tutto il personale che nel mese di riferimento non ha cumulato alcuna assenza tra quelle che danno luogo a penalizzazione.

Al fine di quantificare il peso di ciascuno dei parametri sopra indicati relativi al 70% si stabilisce quanto segue:

**Professionalità ed efficienza**

Il 36,17% del sopraccitato 70% viene destinato a premiare la professionalità e l'efficienza del personale.

Tale somma verrà ripartita tra le diverse Direzioni (Pianificazione e Produzione, Materiale rotabile e depositi, altre Direzioni conglobate) in base al numero degli addetti ed al loro livello di inquadramento considerando come parametro di riferimento quello della scala parametrica.

La cifra assegnata alle Direzioni come sopra indicato sarà poi ripartita tra gli addetti alla Direzione stessa in base alla partecipazione dei singoli ai progetti di settore o d'area, da valutarsi in ragione della professionalità ed efficienza dimostrata.

Le parti torneranno ad incontrarsi per individuare i criteri volti a determinare in concreto la ripartizione del premio in questione tra le diverse Direzioni e conseguentemente le quote da assegnare con cadenza annuale ai dipendenti.

**Continuità della prestazione**

Il 20% del sopraccitato 70% viene destinato a premiare la continuità della prestazione.

Il calcolo di tale premio sarà effettuato sulla base di quote mensili.

Tale premio, da suddividere in parti uguali tra tutti i lavoratori, sarà percepito interamente se nell'arco del mese il lavoratore non supererà 3 giorni di assenza e subirà una riduzione del 50% se le assenze non supereranno i 5 giorni. Un numero di assenze superiore ai 5 giorni nel mese non darà diritto ad alcun premio.

**Disagio**

Il 2,86% del sopraccitato 70% viene destinato in favore del personale adibito alla guida di autosnodati e mezzi pesanti di officina con rimorchio.

Il 10,17% del sopraccitato 70% sarà destinato ai conducenti di linea ed agenti di movimento che effettuano il turno intermedio di guida di mezzi in linea.

Il 13,80% del sopraccitato 70% sarà destinato al personale che effettua turni avvicendati.

Lo 0,46% del sopraccitato 70% sarà destinato al personale che a seguito di mancata smonta proseguirà il servizio effettuando ulteriori corse in linea.

**Rischio**

Il 10,4% del sopraccitato 70% viene destinato al personale addetto alla guida di mezzi aziendali.

Il 1% del sopraccitato 70% sarà ripartito, su base parametrica, tra tutto il personale del Settore Commerciale e quello che svolge attività di cassa presso i locali aziendali di via Manin.

### **Equità**

Il 5,14% del sopraccitato 70% viene ripartito. Su base parametrica, tra tutto il personale assunto successivamente al 8/8/1995.

### **ART. 9**

L'incentivo ad personam di cui all'articolo 7/B dell'accordo 18.10.1995 continuerà ad essere erogato al raggiungimento di una percorrenza chilometrica annua non inferiore a 20 milioni di chilometri.

Il suddetto incentivo, nei giorni di assenza diversi da riposi, ferie, permessi ex legge 104 e permessi sindacali viene trattato, pur avendo caratteristiche diverse, analogamente agli istituti propri della contrattazione nazionale.

### **ART. 10**

Al fine di pervenire al raggiungimento del prefissato incremento del rapporto ricavi-costi le parti convengono di attivare i progetti di seguito elencati:

#### **Direzione pianificazione e produzione :**

1) Il progetto prevede:

- a) Controllo da parte dei Cdl, Agenti di Movimento e di tutti i graduati che gravitano al nodo dell'utenza ai capilinea prima dell'inizio della corsa e vendita del biglietto a bordo con supplemento.
- b) Controllo da parte dei Cdl ed Agenti di movimento dell'utenza durante la corsa. A tal fine l'ingresso in vettura sarà consentito soltanto dalla porta anteriore per cui l'utente dovrà mostrare l'abbonamento al conducente o timbrare il biglietto nell'apposita oblitteratrice posta nelle immediate vicinanze del posto guida, dopo verifica delle condizioni tecniche operative con le R.S.A.
- c) Possibilità di vendita del biglietto alle fermate, a discrezione del conducente, sempre che ciò sia possibile e non comporti eccessivo rallentamento del servizio.

Al fine di rendere possibile la attuazione di tale progetto vengono stabilite le seguenti norme comportamentali cui i dipendenti che gravitano ai nodi della rete dovranno attenersi:

Il personale di cui al punto 1 lettera a) prima della partenza di ogni singola corsa dal capolinea, dovrà effettuare un giro di controllo a bordo limitandosi ad annullare o a fare annullare i biglietti che eventualmente non fossero oblitterati. Se un passeggero ne fosse trovato sprovvisto il personale provvederà alla vendita del biglietto con

supplemento. Nel caso in cui il passeggero non volesse acquistare il biglietto il personale lo inviterà a scendere dalla vettura.

In una prima fase tali azioni dovranno essere accompagnate da cortesi inviti al cliente a dotarsi del biglietto per tempo. Se il passeggero non ha obliterato il biglietto, il personale provvederà ad annullarlo eventualmente anche scrivendo sullo stesso data e ora.

Durante la corsa se l'autista dovesse rendersi conto che molti passeggeri non hanno annullato il titolo di viaggio, se le condizioni lo consentiranno, chiederà via radio l'intervento della squadra verifica.

Ovviamente, durante le operazioni di verifica da parte della apposita squadra, è vietata la vendita dei biglietti a bordo.

E' lasciata alla discrezionalità dell'autista, in funzione delle condizioni del servizio, la possibilità di vendere biglietti con supplemento alle fermate intermedie.

Per nessun motivo a bordo dell'autobus potranno essere venduti biglietti senza supplemento.

### Direzione Materiale Rotabile

Al fine di garantire i livelli produttivi di cui all'Art. 3 le parti concordano di porre come obiettivo per il 2000 il recupero funzionale di minimo n. 25 macchine allo stato fuori servizio, fino ad un massimo di n. 35.

A tale recupero tecnico sarà destinata una squadra composta dalle qualità di mano d'opera necessarie reperita su base di adesioni volontarie.

Tale squadra opererà su un orario di lavoro ordinario contrattuale con prestazioni di otto ore dal lunedì al giovedì e sette ore il venerdì, ed il sabato.

Dopo il ricevimento delle adesioni del personale, le parti si riuniranno per concordare la turnazione finalizzata all'obiettivo.

### Altre Direzioni

Per quanto riguarda le Direzioni che seguono si precisa che ai progetti sotto indicati possono partecipare tutti i dipendenti delle stesse.

I Direttori cureranno la tenuta dell'elenco dei partecipanti ai progetti verificando l'effettivo impegno degli aderenti all'avanzamento degli stessi; provvedendo eventualmente all'esclusione di quelli che in corso d'opera non dimostrassero fattivo impegno.

Agli aderenti ai progetti sarà applicato un coefficiente di maggiorazione che tenga conto dell'impegno da profondere.

## Direzione Sistema Informativo

I progetti cui potrà aderire il personale della Direzione seguono le seguenti direttrici:

- Intervento nel progetto di attivazione del controllo di gestione
- Partecipazione al progetto di incremento dei ricavi attraverso l'attivazione di procedure di commercio elettronico su internet per la vendita dei servizi Amat.
- Attivazione dell'helpdesk nei confronti di tutti gli utenti interni della rete informatica aziendale.

## Direzione Economico finanziaria

Avviamento del sistema di controllo di gestione.

Il progetto è finalizzato a rendere operativo il sistema di controllo di gestione dell'azienda. Il progetto vede il coinvolgimento anche della Direzione Sistema Informativo e della Direzione Risorse Umane.

L'obiettivo sarà raggiunto mediante:

- Perfezionamento del sistema di analisi e contabilità dei costi già avviato, con verifica del funzionamento delle comunicazioni fra centri ed unità controllo di gestione, definendo anche in particolare i criteri di ribaltamento dei costi sui centri ausiliari e di struttura
- Selezione del prodotto software più opportuno per l'automazione dei flussi del sistema di controllo di gestione, definendo le personalizzazioni necessarie per adattare il prodotto alla realtà di Amat con particolare riferimento a:
  - Piano dei conti di contabilità analitica-economica
  - Centri di responsabilità
  - Criteri di imputazione dei costi ai servizi finali
- Predisposizione dello schema budget aziendale, attivazione del processo di budget, verifica dei risultati, analisi degli scostamenti.

## Direzione Risorse Umane

I progetti della Direzione sono finalizzati a:

- Controllo mensile analitico per voce dei costi delle retribuzioni suddivisi per singola direzione e unità organizzativa. Tale controllo consentirà di far confluire nei report del controllo di gestione i valori di costo del personale suddiviso nei vari centri di costo.
- Monitoraggio trimestrale degli infortuni sul lavoro al fine di poter consentire l'individuazione delle cause e dei fattori di rischio. Ciò consentirà, mediante anche l'ausilio del medico competente, di provvedere alla predisposizione di tutte le

misure utili ad eliminare, o quantomeno a ridurre i fattori e le cause di rischio individuate. Oltre al monitoraggio trimestrale programmato, a decorrere dal 01/01/2000 dovrà provvedersi all'esame, seppur sommario, degli infortuni sul lavoro verificatisi nel corso del 1999 al fine di fornire utili parametri di raffronto.

- Presenza nelle sale personale, nei tre giorni successivi alla consegna del cedolino, di personale della Direzione per chiarimenti e delucidazioni in ordine ai criteri di determinazione delle singole voci paga.
- Rilascio dei certificati di servizio in tempo reale, mediante anche la creazione di apposito distinto protocollo.

## ART. 11

### Progetti generali

#### Personale della Direzione pianificazione e produzione ed impiegati amministrativi appositamente individuati

- a) Controlleria a bordo: Potrà essere effettuata oltre che dal personale di movimento, da personale appartenente a tutte le Direzioni dei livelli quarto e quinto, su base volontaria, previa comunque adeguata selezione da parte dell'Azienda, di norma al di fuori dell'orario di lavoro. Tale prestazione non comporterà erogazione di compensi straordinari, ma unicamente l'assegnazione della quota già stabilita sulla contravvenzione incassata.
- b) Consegna a domicilio delle tessere di abbonamento: Potrà essere effettuata da personale dei livelli quarto, quinto e sesto, appartenente a tutte le Direzioni, su base volontaria, previa comunque adeguata selezione da parte dell'Azienda, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Tale prestazione non comporterà erogazione di compensi straordinari, ma unicamente l'assegnazione di una quota di £. 2000. per ogni tessera consegnata.
- c) Distribuzione biglietti, vendita biglietti, vendita tessere parcheggi: Potrà essere effettuata da personale di tutti i livelli, appartenente a tutte le Direzioni, su base volontaria, previa comunque adeguata selezione da parte dell'Azienda, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Tale prestazione non comporterà erogazione di compensi straordinari, ma unicamente l'assegnazione di una quota di Lit. 80 per ciascun biglietto e di Lit. 50 per ogni tessera valida per un'ora di sosta.
- d) Convenzioni con Enti: Incentivazione in favore del personale che promuove la stipula di convenzioni con Enti pubblici e privati.
- e) Amat points: L'Azienda predisporrà il piano di copertura delle postazioni lavorative necessarie. Al fine di incentivare la prestazione, che dovrà essere resa secondo nastri lavorativi analoghi a quelli degli esercizi commerciali, verrà individuato un premio da collegare alla dinamica retributiva individuata per i progetti generali.



## Direzione materiale rotabile – logistica – acquisti - contratti

Il progetto persegue l'obiettivo di migliorare la gestione complessiva del processo contratto-acquisti-utilizzo delle scorte-gestione degli ordini-diminuzione del ricorso ad acquisti in economia. In altri termini il progetto mira ad implementare e variare la rete dei fornitori riconducendo in misura sempre maggiore gli acquisti presso fornitori di fiducia facendo inoltre in modo che il magazzino contenga sempre più materiale ad alto e medio indice di rotazione, riducendo le immobilizzazioni ed il numero di veicoli fermi per mancanza di ricambi.

Tale processo coinvolge il personale addetto alla stipula dei contratti aperti, il personale addetto agli acquisti, il personale della logistica assegnando il premio se saranno raggiunti i seguenti obiettivi: miglioramento del rapporto tra importo acquisti in economia ed importo acquisti a fronte di contratti, miglioramento del rapporto tra materiale consegnato e materiale invaso, incremento dell'indice di rotazione, diminuzione del valore delle scorte rispetto al valore consuntivato nell'anno precedente.

Per tale personale non vengono disposte prestazioni fuori dall'orario normale di lavoro.

### ART. 12

#### Servizi Speciali

Premessa la temporaneità della utilizzazione del personale autoferrotranviere nei servizi speciali che si concluderà in rapporto ai tempi necessari per l'acquisizione degli autobus di cui alla gara già bandita e contemporaneamente con l'assunzione del personale ad hoc per tali servizi, a partire dal 01.01.2000 l'incentivazione del personale autoferrotranviere attualmente utilizzato nei Servizi Speciali si articola secondo il seguente schema:

#### 1. Segnaletica Stradale

- Ex redditività aziendale chilometrica di cui all'accordo 18.10.1995 secondo quanto previsto dall'art. 3 del presente accordo
- Premio di risultato connesso all'esecuzione nel corso dell'anno solare delle seguenti quantità di lavoro previste nei piani tecnici ed economici allegati al contratto di servizio per la gestione del servizio segnaletica, e commisurate ai seguenti importi per lavori eseguiti:
  - un importo di lavori non inferiore a Lit. 3.800.000.000 sarà ritenuto equivalente al primo punto percentuale di cui all'art. 5 del presente accordo
  - un importo di lavori non inferiore a Lit. 4.560.000.000 sarà ritenuto equivalente al secondo punto percentuale di cui all'art. 5 del presente accordo

- o un importo di lavori non inferiore a Lit. 5.400.000.000 sarà ritenuto equivalente al terzo punto percentuale di cui all'art. 5 del presente accordo

Nei tempi indicati agli artt. 5 e 6 verranno effettuate delle verifiche.

Al premio incentivante parteciperanno, qualora ne ricorrano i presupposti, tutti gli operatori del servizio cui verranno assegnate, in relazione agli obiettivi raggiunti, quote equivalenti rapportate a quelle di un pari livello in forza al trasporto pubblico locale.

Le somme eventualmente non distribuite causa assenze saranno ripartite su base mensile, in parti uguali, nell'ambito della stessa unità, a tutto il personale che nel mese di riferimento non ha cumulato alcuna assenza tra quelle che danno luogo a penalizzazione.

Al fine di stabilire, per il personale dell'unità, l'applicazione dei criteri di cui all'art. 8 del presente accordo, si stabilisce quanto segue:

#### **Professionalità ed efficienza**

Saranno applicati in funzione dell'apporto lavorativo rilevabile.

Ai fini della quantificazione dell'attività svolta da ciascun addetto della segnaletica, tutti i lavori di segnaletica orizzontale verranno espressi in "mq equivalenti" di fasce pedonali secondo lo schema di seguito riportato:

1 mq (vuoto per pieno) di fascia pedonale o di zebratura realizzata con vernice perlinata o con lamine elastoplastiche deve intendersi equivalente a:

- 9 ml di strisce longitudinali (largh. 12 - 30 cm);
- 1/32 di uno stallo di sosta riservato per gli handicappati;
- 1/40 del confinamento di una fermata bus;
- 1/2 di uno stallo per la sosta tariffata.

Invece tutti i lavori di segnaletica verticale, per lo stesso motivo, saranno espressi in numero di "impianti equivalenti" di palo+cartello secondo lo schema di seguito riportato:

Apposizione di n. 1 impianto di palo+cartello stradale deve intendersi equivalente alla installazione di:

- n. 3 cartelli o pannelli di tipo normale o grande;
- n. 1 targa con superficie > 3 mq;
- 9 ml di bande rumorose;
- 5 ml di cordolo spartitraffico in P.V.C.;
- 2 mq di dossi artificiali;
- n. 1 specchio parabolico;
- n. 2 delineatori d'ostacolo;
- n. 8 occhi di gatto.

Ai fini del computo della quota mensile variabile del premio incentivante ad ogni singolo addetto verrà riconosciuta, con le suddette unità di misura, la quantità di lavoro giornalmente conseguita con la squadra in cui è stato chiamato ad operare.

Nel caso in cui il rapporto tra le quantità di lavoro eseguite nel mese ed i giorni effettivi di lavoro del singolo addetto (ad esclusione dei giorni di ferie e di fermo tecnico delle squadre ma comprensivi dei giorni di malattia) risultasse uguale o superiore a 160 mq o ad 8 impianti di palo+cartello, all'operatore spetterà il 100% della quota mensile sopraccitata.

A valori inferiori del suddetto rapporto si applicheranno, invece, riduzioni percentuali sulla quota mensile variabile, secondo lo schema seguente:

- produttività media giornaliera < 160 mq o 8 imp. e > 150 mq o 7 imp., riduzione del 10%,
- produttività media giornaliera < 150 mq o 7 imp. e > 140 mq o 6 imp., riduzione del 20%,
- produttività media giornaliera < 140 mq o 6 imp. e > 130 mq o 5 imp., riduzione del 30%,
- produttività media giornaliera < 130 mq o 5 imp. riduzione del 50%.

Per il personale non inserito nelle squadre il valore della professionalità ed efficienza sarà valutato sulla media di tutta l'Unità.

### **Continuità della prestazione**

Il calcolo di tale premio sarà effettuato sulla base di quote mensili.

Tale premio, da suddividere in parti uguali tra tutti i lavoratori, sarà percepito interamente se nell'arco del mese il lavoratore non supererà 3 giorni di assenza e subirà una riduzione del 50% se le assenze non supereranno i 5 giorni. Un numero di assenze superiore ai 5 giorni nel mese non darà diritto ad alcun premio.

### **Disagio e rischio**

Saranno assegnati al personale adibito ad attività produttive esterne.

### **Equità**

Sarà assegnato al personale assunto dopo il 08/08/1995.

## **2. Rimozione e parcheggi**

- Ex redditività aziendale chilometrica di cui all'accordo 18.10.1995 secondo quanto previsto dall'art. 3 del presente accordo
- Un premio di risultato legato agli obiettivi al raggiungimento dei livelli indicati:

- Un ricavo lordo da rimozione di Lit. 1.800 milioni sarà ritenuto equivalente al primo punto percentuale di cui all'art. 5 del presente accordo.
- Un ricavo lordo da rimozione di Lit. 2.100 milioni sarà ritenuto equivalente al secondo punto percentuale di cui all'art. 5 del presente accordo.
- Un ricavo lordo da rimozione di Lit. 3.000 milioni sarà ritenuto equivalente al terzo punto percentuale di cui all'art. 5 del presente accordo.

Nei tempi indicati agli artt. 5 e 6 verranno effettuate delle verifiche.

Al premio incentivante parteciperanno, qualora ne ricorrano i presupposti, tutti gli operatori del servizio cui verranno assegnate, in relazione agli obiettivi raggiunti, quote equivalenti rapportate a quelle di un pari livello in forza al trasporto pubblico locale.

Le somme eventualmente non distribuite causa assenze saranno ripartite su base mensile, in parti uguali, nell'ambito della stessa unità, a tutto il personale che nel mese di riferimento non ha cumulato alcuna assenza tra quelle che danno luogo a penalizzazione.

Al fine di stabilire, per il personale dell'unità, l'applicazione dei criteri di cui all'art. 8 del presente accordo, si stabilisce quanto segue:

#### **Professionalità ed efficienza**

Sarà assegnata in funzione del numero di macchine rimosse e del numero di contravvenzioni elevate. Le parti torneranno a riunirsi per individuare in dettaglio i parametri di riferimento.

Per il personale non inserito nelle squadre il valore della professionalità ed efficienza sarà valutato sulla media di tutta l'Unità.

#### **Continuità della prestazione**

Il calcolo di tale premio sarà effettuato sulla base di quote mensili.

Tale premio, da suddividere in parti uguali tra tutti i lavoratori, sarà percepito interamente se nell'arco del mese il lavoratore non supererà 3 giorni di assenza e subirà una riduzione del 50% se le assenze non supereranno i 5 giorni. Un numero di assenze superiore ai 5 giorni nel mese non darà diritto ad alcun premio.

#### **Disagio e rischio**

Saranno assegnati al personale adibito ad attività produttive esterne.

#### **Equità**

Sarà assegnato al personale assunto dopo il 08/08/1995.

Con riferimento al contenuto del primo comma del presente articolo, le parti si danno come comune obiettivo quello di procedere all'espletamento dei servizi speciali con personale ad hoc indicativamente a partire dal 01/07/2001; convengono altresì che la gestione dei predetti servizi sarà fatta nella forma giuridica più adeguata e compatibile con il processo di trasformazione aziendale attualmente in itinere.

#### 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 poter 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.

#### 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.

#### ART. 15

A decorrere dal 01/01/2000, al personale inquadrato successivamente al 18/10/1995 nella qualifica di capo squadra operai che non goda dell'indennità di comando squadra di cui all'art. 3 comma 4 dell'accordo 18/10/1995 (Superminimi) è riconosciuto tale trattamento economico.

#### ART. 16

La somma di cui all'art. 7 comma 7 dell'accordo 18/10/95 viene determinata in Lit. 100.000.000 e sarà ripartita tra il personale appartenente ai livelli dal I al IV.

I premi individuali previsti dall'Accordo 18/10/1995, ad eccezione di quelli previsti, sono attribuiti dal Direttore Generale al personale osservando i seguenti criteri:

- Apporto di contributi creativi sugli obiettivi di sviluppo dell'Azienda.
- Massima continuità ed efficienza della prestazione.
- Esemplarità di disciplina.

**ART. 17**

Le parti entro il 30/04/2000 definiranno un accordo per i "Quadri" per il quale l'Azienda presenterà un progetto finalizzato.

**ART. 18**

Si conviene che le norme contenute nei precedenti accordi del 23/04/1999, 16/09/1999, 08/10/1999, 02/03/2000, 18/10/1995 e non modificate dal presente accordo, restano in vigore.

**ART. 19**

Tutti gli elementi retributivi previsti nel presente accordo aziendale, fatta eccezione per quello di cui all'art. 9, diversamente disciplinato, saranno ridotti in funzione dei giorni di assenza dal servizio diversi da riposi, ferie, permessi ex legge 104 e permessi sindacali.

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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. Some are written in a larger, more prominent hand, while others are smaller and more scribbled.

DAL C. d. A. (Ing. Francesco)  
IN DATA 23 MAR 2000  
VERBALE N. 6/2000

DIRETTORE GENERALE  
ALESSANDRO

**Il giorno 2 marzo 2000 si sono riuniti presso la Presidenza Amat, il Direttore Generale, il Direttore delle Risorse Umane, il Direttore del Sistema Informativo e le rappresentanze sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Falsa-Cisal, UGL.**

le parti, ad integrazione e modifica del verbale d'intesa dell'8.10.1999, stabiliscono quanto segue:

- I progetti riferiti al premio di risultato, riguardano:
  1. Gli obiettivi generali riferiti al rapporto ricavi/costo per gli anni 1999-2000-2001-2002;
  2. La modulazione del programma di esercizio riferito al contratto di servizio eventualmente stipulato atto ad ottenere miglior recupero di produttività e conseguentemente un miglior rapporto qualitativo domanda/offerta;
  3. I progetti già concordati nel corso delle precedenti riunioni;
  4. Eventuali benefici scaturenti dalla realizzazione del nuovo deposito ovest di Palermo e dall'integrazione tariffaria con altre modalità di trasporto;
  5. In relazione al preventivato potenziamento dell'autoparco, l'assunzione del personale per i servizi speciali, necessaria per realizzare la economicità della gestione dei medesimi;

Si conviene che la dinamica fissata nell'accordo dell' 8.10.99 debba considerarsi valida anche per gli anni 2001 e 2002. A tale proposito tra le parti saranno convenute le quantità specifiche del risultato di ciascun progetto.

Per il 1999 sarà corrisposta una somma "una tantum", rapportata alla presenza in servizio. La differenza a £.5.000 milioni sarà messa a disposizione per il premio di risultato, in parti uguali per i tre anni successivi.

L'entità dell' una tantum viene fissata in £.2.000 milioni e sarà distribuita in parti uguali ed in funzione della presenza effettiva nel corso del 1999, al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo. Le somme non distribuite per le assenze, saranno ripartite alla stessa maniera all'interno di ciascun settore, al personale che nel corso dell'anno non abbia superato 20 giorni di assenza.

Le parti convengono che l'istituto del premio di risultato è l'unico strumento contrattuale per l'erogazione di somme al personale.

Le parti in successive riunioni concorderanno tutti gli aspetti collegati agli obiettivi e criteri riferiti a quanto sopra detto.

Le parti convengono altresì:

- I. Il progetto sulle assunzioni del personale per i servizi aggiuntivi, sarà oggetto di confronto secondo quanto stabilito nell' accordo nazionale 11.04.1995 art. 7 lettera C,

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several others on the right.]*

- II. Di affrontare e risolvere le questioni relative alle condizioni degli ambienti e della sicurezza del lavoro, con particolare riferimento ai conducenti di linea, al personale di officina e di rimessa ed agli addetti ai servizi speciali;
- III. Dotare l'azienda di un regolamento per le promozioni e gli avanzamenti secondo le previsioni dell'art. 3 comma c del CCNL 23.07.1976. Eventuali successive modifiche nell'attuale sistema di classificazione, saranno tenute in considerazione ai fini della redazione di tale regolamento;
- IV. che l'accordo 23.04.1999 e successivi hanno comunque, dispiegato i loro effetti positivi. Quanto già corrisposto con le retribuzioni di febbraio 2000 si intende effettuato a titolo definitivo. Inoltre gli stessi accordi sopra citati si intendono validi fino al 31.12.2002.
- V. le parti inoltre evidenziano la necessità che il prosieguo del confronto avvenga nel quadro di un piano per la mobilità metropolitana e di un relativo piano di esercizio dell'azienda, per il quale gli impegni già assunti dall'Amministrazione Comunale con l'accordo del 18/10/1995 e quelli più recenti assunti dall'Assessore alle Municipalizzate costituiscono riferimento, e che dovranno trovare compiuta definizione in un'apposita intesa con le imprese di trasporto e l'Amministrazione Comunale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some legible fragments include 'Turb', 'Egipe', 'Fuc', and 'abf'. The signatures are stylized and vary in size and orientation.



APPROVATO DAL C. d. A.  
IN DATA 23 MAR. 2000

VERBALE N. 6/2000  
IL DIRETTORE GENERALE  
SECRETARIO GENERALE  
(Ing. Francesco ALESSANDRO)

Il giorno 8 ottobre 1999, si sono riuniti con la Direzione dell'Azienda le seguenti Rappresentanze Sindacali, assistite da delegazioni di lavoratori:

FIT-CISL  
FITLT CGIL  
ULTRASPORTI  
FAISA-CISAL  
UGL

Viene preso in considerazione il quadro Aziendale entro il quale è possibile operare per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.

Le parti concordano che :

- 1) le risorse utilizzabili sono quelle provenienti dall'ammontare dell'attuale redditività aziendale (circa 3,5 miliardi da verificare), le quali saranno erogate sulla base di obiettivi che assicurino il mantenimento degli attuali livelli produttivi consolidati, previsti negli accordi 23.04.99 e 16.09.1999
- 2) In aggiunta possono essere resi disponibili, ulteriori £. 5.000 milioni che si libereranno con il raggiungimento di un rapporto ricavi/costi pari al 32% da accertare nel bilancio consuntivo dell'esercizio 1999.

Nell'eventualità che il rapporto ricavi/costi risultasse inferiore, le somme saranno proporzionalmente ridotte; nel caso che risultasse superiore, le parti si riuniranno per stabilire l'utilizzazione delle somme corrispondenti.

La distribuzione delle somme scaturenti dal nuovo contratto integrativo, saranno erogate quadrimestralmente, previa verifica del raggiungimento dei risultati positivi, rispettando il criterio di premiare quelli che più partecipano al lavoro.

A partire da lunedì 11 ottobre alle ore 9,30 avranno luogo incontri finalizzati all'esame dei progetti e al concordamento delle modalità di ricaduta ed erogazione ai singoli soggetti.

~~Nell'arco del periodo di validità del contratto con la stessa periodicità quadrimestrale si verificherà l'equità della ripartizione su tutti i dipendenti~~

Nell'ambito del progetto generale e della ripartizione degli effetti economici si concorda che che indicativamente sarà attribuito il 30% sulla base della scala parametrica ed il 70% sulla base di: professionalità, disagio rischio, <sup>equità</sup> continuità della prestazione, efficienza e reperibilità.

Le parti si fanno carico che nel corso del confronto siano individuati progetti finalizzati al miglioramento della gestione anche facendo ricorso alle possibilità che la struttura della istituenda Azienda Speciale offre. :1

A tal uopo l'Azienda solleciterà l'Amministrazione Comunale a pianificare al più presto l'incontro richiesto dalle OO.SS. con nota del 24.09.99.

Letto, confermato e sottoscritto.

Francesco Alessandri  
Presidente  
Kavenshine

Dei  
G. M. S.

Francesco Alessandri  
Presidente

del C. d. A.