



CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2022/2024

Il giorno 7 luglio 2022 presso la sede dell'Azienda in Via Posada 8/10 - Cagliari

tra

- ARST S.p.A., rappresentata dall'Amministratore Unico, Dott. Roberto Neroni, e dal Direttore Centrale, Dott. Ing. Carlo Poledrini, assistito dal Vice Direttore Centrale Avv. Salvatore Perra e dal Dott. Mario Bordigoni;

e

- le OO.SS. FILT CGIL - FIT CISL - UILT UIL - FAISA CISAL - UGL FNA rappresentate da:

- FILT: Arnaldo Boeddu, Salvatore Urgias;

- FIT: Alessandro Russo; CLAUDIA Canneda, Lodeo Giovanni

- UILT: William Zonca, Nicola Contini;

- FAISA CISAL: Roberto Muru, Sanna Mario;

- UGL FNA: Adriano Cabigiosu, Corona Antonello;

PREMESSO CHE

Il precedente contratto integrativo aziendale (CIA) è stato sottoscritto da oltre 10 anni in occasione del processo di creazione dell'azienda unica regionale; durante tale periodo, l'Azienda, completando detta evoluzione, ha affrontato complessi processi di trasformazione, relativamente all'organizzazione aziendale ed alla qualificazione professionale del personale, determinati dalla necessità di migliorare la competitività della Società nell'ambito del TPL nella regione, integrare ed innovare gli aspetti gestionali e promuovere decisamente la qualità dei servizi offerti alla clientela. L'Azienda, durante il predetto periodo e nel quadro delle politiche condivise a livello nazionale, ha perseguito l'obiettivo di un aumento della produttività aziendale, adottando misure di ottimizzazione degli organici, puntando su una più efficace organizzazione del lavoro anche con l'adozione di sistemi informatici più evoluti e migliorando la qualità delle prestazioni dei lavoratori, oltreché le loro performance, attraverso processi di formazione e riqualificazione professionale di tutte le categorie;

l'Azienda, sempre con il sostegno delle organizzazioni dei lavoratori, ha garantito la mobilità dei cittadini sardi anche durante tutto il periodo di pandemia nonostante i disagi creati da tale evento eccezionale ed ha avviato numerosi e consistenti investimenti, tutt'ora in corso, per il rinnovo del parco autobus, dei treni, per la realizzazione delle nuove tratte metrotranviarie, per il rinnovo dei depositi ferroviari e automobilistici, la realizzazione di un nuovo sistema di comando e controllo di impianti di sicurezza su tutte le linee ferroviarie di TPL in linea con le nuove norme in materia di sicurezza ferroviaria;

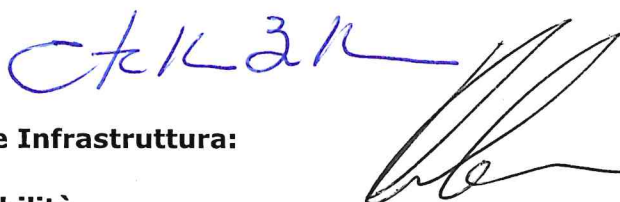
sono stati avviati, nell'ambito dei fondi del PNNR, le procedure per la realizzazione di una nuova linea ferroviaria di collegamento con l'aeroporto di Alghero con treni ad idrogeno e della relativa centrale di produzione dell'idrogeno;

per fronteggiare la situazione di rapido cambiamento e far fronte alla necessità di fornire un servizio ispirato ai principi di sostenibilità ambientale e di governance l'Azienda ha predisposto un piano strategico fondato su 5 pilastri: Trasformazione digitale, Infrastruttura e flotte, Formazione e Capitale Umano, Transizione Green e Nuove Attività.

Tale piano strategico è stato ampiamente condiviso dalle OO.SS., che hanno apprezzato lo sforzo dell'Azienda finalizzato ad anticipare gli scenari futuri che si prospettano per il servizio di trasporto pubblico.

Con accordo sottoscritto il 22 febbraio 2022 si è inteso avviare un percorso di retribuzione premiante e di efficientamento organizzativo basato su 5 progetti:

1) PROGETTO: Riduzione assenze



2) PROGETTO: Gestione Manutenzione Infrastruttura:

Riorganizzazione territoriale e Reperibilità.

3) PROGETTO: Buono Pasto

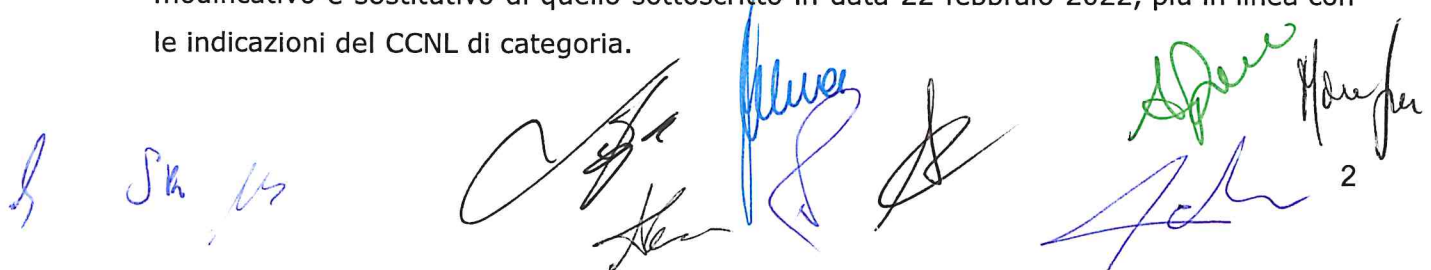
4) PROGETTO premio evitati sinistri



5) Adeguamento canoni avventizi e assuntori



Al fine di dare una migliore definizione ai progetti sopra indicati ed al completamento di ulteriori progetti anche per consentire al personale di poter fruire dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente, si ritiene di dover procedere alla sottoscrizione di un contratto integrativo aziendale di durata triennale, modificativo e sostitutivo di quello sottoscritto in data 22 febbraio 2022, più in linea con le indicazioni del CCNL di categoria.



Le parti

premesso quanto sopra esposto e sulla scorta dell'accordo sottoscritto il 22 febbraio 2022, si danno reciprocamente atto di voler precisare meglio la definizione applicativa dei seguenti progetti.

A modifica di quanto previsto nell'accordo sottoscritto il 22 febbraio 2022, che s'intende risolto consensualmente dalle parti, si conviene quanto segue

1) PROGETTO RIDUZIONE ASSENZE



Il progetto si pone l'obiettivo di ridurre le giornate di assenza dal lavoro nel triennio 2022/2024, rendendo più performante l'organizzazione aziendale.

Il premio erogato ad una parte dei dipendenti, basato sulla riduzione delle assenze del 2021 rispetto al 2020 nelle more di individuazione degli obiettivi triennali 2022/2024, viene considerato un acconto su quello previsto per il 2022. Detto acconto, a conferma di quanto era già stato previsto dal citato accordo sottoscritto il 22 febbraio 2022, è stato erogato ai dipendenti che nel 2021 hanno totalizzato 0, 1 o 2 giornate di assenza e più precisamente:

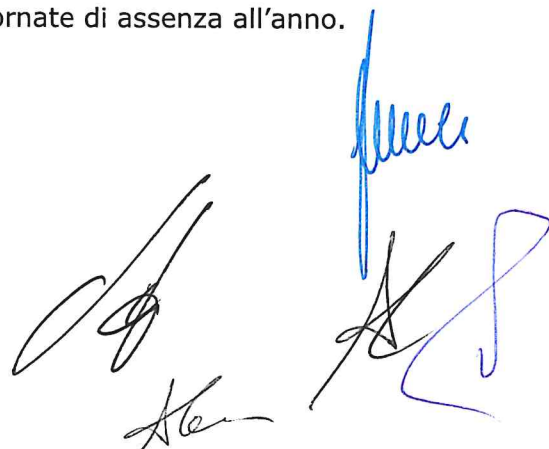
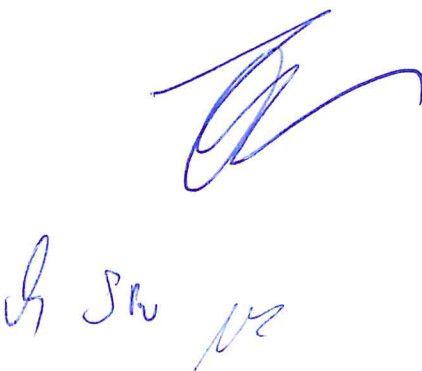
- 0 assenze 90% a ciascuno €1.487,00 al lordo delle ritenute di legge;
- 1 assenza 6% a ciascuno €1.125,00 al lordo delle ritenute di legge;
- 2 assenze 4% a ciascuno € 500,00 al lordo delle ritenute di legge.



Considerato che l'accordo aziendale avrà durata triennale, le parti si danno reciprocamente atto che detto progetto debba tenere conto del fatto che l'andamento dell'assenteismo sia stato fortemente influenzato dalla situazione pandemica che ha determinato una situazione anomala rispetto a quella antecedente la pandemia.

Per quanto sopra rappresentato si calibra l'obiettivo di riduzione dell'assenteismo per il 2022/2024 sull'andamento medio dell'assenteismo nel triennio 2019/2021, in modo tale da prendere come riferimento una situazione che tenga conto anche del periodo antecedente la pandemia.

L'andamento dell'assenteismo nel triennio 2019/2021 è riassunto nelle tabelle allegata (all. A) dalla quale si evince che la media annuale delle assenze nel triennio 2019/2021 è stata pari a **59.533** giornate di assenza all'anno.



OBIETTIVO 2022

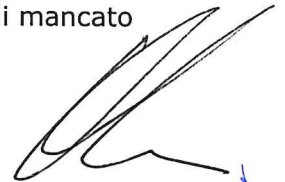
Attestare l'assenteismo in misura non superiore a 59.533 giornate (media del triennio 2019/2021).

Al fine di incentivare l'assiduità al lavoro del personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato e conseguire l'obiettivo di incrementare le giornate di effettiva presenza e ridurre così il numero delle giornate di assenza con conseguente, misurabile, limitazione delle necessità di incrementi dell'organico, si istituisce uno specifico premio da erogare a tutti i dipendenti che abbiano effettuato nel corso dell'anno (2022) fino a due giornate di assenza.

RISORSE ANNUE DESTINATE AL PROGETTO: € 800.000,00 lordi (di cui € 600.000 lordi già erogati e € 200.000 da erogare/conguagliare a fine anno in caso di raggiungimento dell'obiettivo). In caso di superamento dell'obiettivo le risorse saranno incrementate, proporzionalmente all'incremento effettivo (secondo la ripartizione 50%/50% azienda//lavoratori) e saranno calcolate soltanto sulla quota di € 200.000,00.

Nessuno stanziamento da erogare (€ 200.000,00) sarà riconosciuto in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo 2022.

MODALITA' DI APPLICAZIONE:

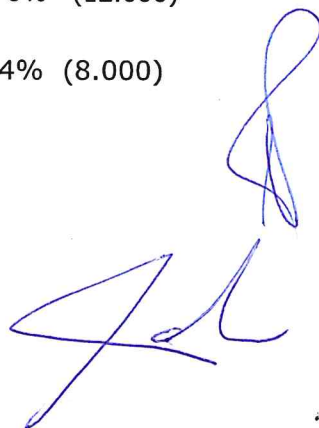


A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo saranno esclusi dal computo delle assenze unicamente i permessi sindacali, le visite mediche periodiche, le donazioni sangue, le assenze per maternità e paternità obbligatorie, le giornate di prestazioni di attività di volontariato presso associazioni ed enti riconosciuti (Protezione civile, Croce Rossa, ecc.) per le quali l'azienda riceve il rimborso per le giornate di mancata prestazione, le giornate di sciopero e i congedi matrimoniali.



La quota aggiuntiva di Euro 200.000,00 stanziata per il 2022 sarà attribuita agli aventi diritto, in proporzione alle assenze, secondo la seguente ripartizione:

0 Assenze 2022	90% (180.000)
1 Assenza 2022	6% (12.000)
2 Assenze 2022	4% (8.000)



Per tutti i dipendenti che hanno percepito il predetto acconto per il 2022, a fine anno si procederà al conguaglio sulla base dei risultati ottenuti al 31/12/22 con eventuale riconoscimento di un'ulteriore quota sullo stanziamento previsto fino alla fine dell'anno (€ 200.000).

In ipotesi di mancato conseguimento dell'obiettivo 2022, sarà comunque garantito il trattamento netto già riconosciuto ai soli dipendenti ai quali è già stato erogato l'acconto, proprio in virtù dei risultati raggiunti nel 2021. Tale acconto sarà soggetto alla tassazione (piena o ridotta) prevista per legge e sulla base di quanto stabilito dall'Agenzia delle Entrate.

Nulla sarà dovuto al restante personale in caso mancato raggiungimento dell'obiettivo 2022.

Il premio non potrà comunque essere superiore a una mensilità lorda media (compresi i ratei di 13^a e 14^a) calcolata al parametro 140.

Tempistica/Validità: Il premio sarà riconosciuto, a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo (fatti salvi i casi di coloro i quali hanno già percepito l'acconto) con anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi rispetto all'anno di riferimento, a consuntivo entro il termine di erogazione dell busta paga del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione. Il progetto sarà sottoposto a verifica annuale ed eventualmente rimodulato in rapporto alle eventuali ulteriori influenze negative dovute all'andamento della pandemia ed alle risorse annualmente disponibili.

OK 21

OBIETTIVO 2023

Riduzione n. 3.572 giornate in meno rispetto alle 59.533 giornate (pari al 6%)

RISORSE ANNUE DESTINATE AL PROGETTO: € 300.000 lordi in caso di raggiungimento dell'obiettivo. In caso di superamento dell'obiettivo le risorse saranno incrementate proporzionalmente all'incremento effettivo secondo la ripartizione 50%/50% azienda//lavoratori.

In caso di raggiungimento dell'obiettivo minimo di riduzione pari al 4% di 59.533 lo stanziamento previsto sarà pari a € 150.000 che saranno distribuite secondo le medesime percentuali sotto riportate

Nessuno stanziamento sarà previsto in caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo minimo del 4% sopra indicato.

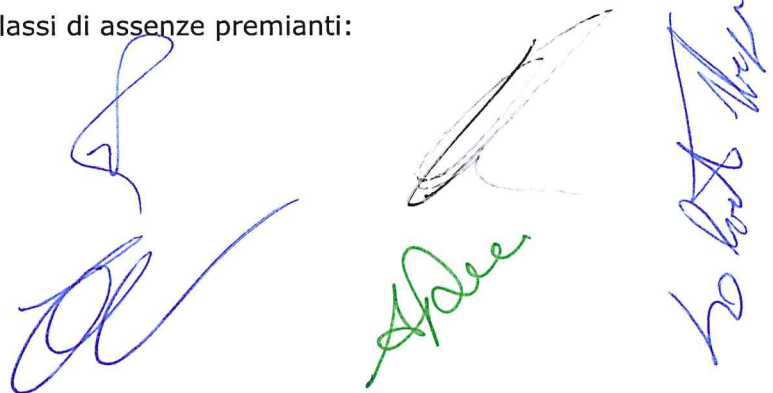
MODALITA' DI APPLICAZIONE:




A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo saranno esclusi dal computo delle assenze unicamente i permessi sindacali, le visite mediche periodiche, le donazioni sangue, le assenze per maternità e paternità obbligatorie, le giornate di prestazioni di attività di volontariato presso associazioni ed enti riconosciuti (Protezione civile, Croce Rossa, ecc) per i quali l'azienda riceve il rimborso, le giornate di sciopero, i congedi matrimoniali e i permessi per lutto.

La quota di Euro 300.000,00 stanziata per il 2023 sarà attribuita agli aventi diritto, in proporzione alle assenze, secondo la seguente ripartizione che introduce, al fine di ampliare la platea dei potenziali aventi diritto, ulteriori 2 classi di assenze premianti:

0 Assenze 2023	50%	(150.000)
1 Assenza 2023	20%	(60.000)
2 Assenze 2023	15%	(45.000)
3 Assenze 2023	10%	(30.000)
4 Assenze 2023	5%	(15.000).

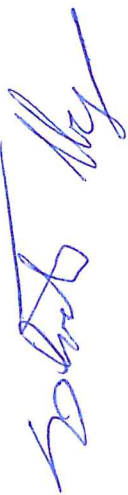


Il premio non potrà comunque essere superiore a una mensilità lorda media (compresi i ratei di 13^a e 14^a) calcolata al parametro 140.



Tempistica/Validità: Il premio sarà riconosciuto, a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e con anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi rispetto all'anno di riferimento, a consuntivo entro il termine di erogazione della busta paga del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione. Il progetto sarà sottoposto a verifica annuale ed eventualmente rimodulato in rapporto alle eventuali ulteriori influenze negative dovute all'andamento della pandemia.

OBIETTIVO 2024



Riduzione di ulteriori 3.572 giornate rispetto al risultato ottenuto nel 2023 (pari al 6% di 59.533).

Al fine di incentivare l'assiduità al lavoro del personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato e conseguire l'obiettivo di incrementare le giornate di effettiva presenza e ridurre così il numero delle giornate di assenza con conseguente, misurabile, limitazione delle necessità di incrementi dell'organico, si istituisce uno specifico premio da erogare a tutti i dipendenti che abbiano effettuato nel corso dell'anno (2024) fino a 4 giornate di assenza.

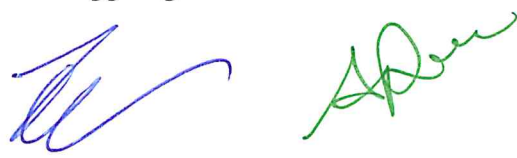
RISORSE ANNUE DESTINATE AL PROGETTO: € 300.000 lordi in caso di raggiungimento dell'obiettivo. In caso di superamento dell'obiettivo le risorse saranno incrementate proporzionalmente all'incremento effettivo secondo la ripartizione 50%/50% azienda//lavoratori .



In caso di raggiungimento dell'obiettivo minimo di riduzione pari al 4% di 59.533 lo stanziamento previsto sarà pari a € 150.000 che saranno distribuite secondo le medesime percentuali sotto riportate

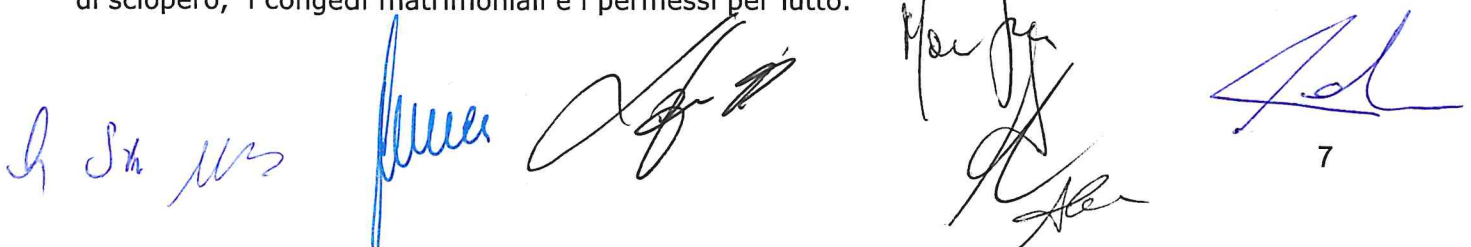


Nessuno stanziamento sarà previsto in caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo minimo del 4% sopra indicato.



MODALITA' DI APPLICAZIONE:

A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo saranno esclusi dal computo delle assenze unicamente i permessi sindacali, le visite mediche periodiche, le donazioni sangue, le assenze per maternità e paternità obbligatorie, le giornate di prestazioni di attività di volontariato presso associazioni ed enti riconosciuti (Protezione civile, Croce Rossa, ecc.) per le quali l'azienda riceve il rimborso per le giornate di mancata prestazione., le giornate di sciopero, i congedi matrimoniali e i permessi per lutto.



La quota di Euro 300.000,00 stanziata per il 2024 sarà attribuita agli aventi diritto, in proporzione alle assenze, secondo la seguente ripartizione:

0 Assenze 2023	50% (150.000)
1 Assenza 2023	20% (60.000)
2 Assenze 2023	15% (45.000)
3 Assenze 2023	10% (30.000)
4 Assenze 2023	5% (15.000).

Tempistica/Validità: Il premio sarà riconosciuto, a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e con anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi rispetto all'anno di riferimento, a consuntivo entro il termine di erogazione della busta paga del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione. Il progetto sarà sottoposto a verifica annuale ed eventualmente rimodulato in rapporto alle eventuali ulteriori influenze negative dovute all'andamento della pandemia ed alle risorse annualmente disponibili.

Il premio non potrà comunque essere superiore a una mensilità lorda media (compresi i ratei di 13^a e 14^a) calcolata al parametro 140.

**2) PROGETTO: Gestione Manutenzione Infrastruttura:
Riorganizzazione territoriale e Reperibilità.**

Il progetto prevede il riconoscimento dell'**indennità di reperibilità** estesa anche al personale addetto alla manutenzione dell'infrastruttura ferroviaria (ex Servizio MAN LIN):

OBIETTIVO: Il progetto di nuova organizzazione del personale addetto alla manutenzione dell'infrastruttura ferroviaria (ex servizio MAN LIN), necessario per adeguare le procedure operative al Sistema di Gestione della Sicurezza (SGS), introdotto dal DLgs n. 50/2019 e dai decreti attuativi ANSFISA, prevede il superamento della storica suddivisione della linea in tronchi e cantoni in quanto non più funzionali alle nuove esigenze operative.

Tale nuova suddivisione, più coerente rispetto alle attuali necessità determinate dall'entrata in vigore del citato Decreto legislativo, consentirà, anche grazie al previsto adeguamento dell'organico, delle qualifiche del personale addetto alla manutenzione e sorveglianza delle infrastrutture ferroviarie e delle dotazioni tecnologiche necessarie, di assicurare un livello di sicurezza adeguato ai nuovi standard richiesti dalle prescrizioni ANFISA. Le parti concordano di incontrarsi entro il 30 settembre 2022 una volta terminata la fase di start up, per verificare le esigenze necessarie alla riorganizzazione del settore.

Modalità di applicazione:

Il progetto prevede la creazione di **Centri di Lavoro**, ubicati nei punti strategici della linea, a cui faranno capo una o più squadre.

I Centri di Lavoro previsti sono i seguenti :

- a) per la **Sede Territoriale Ferroviaria di Cagliari** saranno ubicati: per le linee TPL

a **Monserato TPL 1** con competenza e residenza di lavoro sulla tramvia e sulla linea TPL da Cagliari fino alla stazione di Barrali) e **Mandas TPL 2** (con competenza sulla linea TPL da Barrali fino ad Isili);

per le linee Turistiche

a **Orroli MS 3 TUR** (con competenza e residenza di lavoro da Mandas fino ad Esterzili); **Seui MS 4 TUR** (con competenza e residenza di lavoro da Esterzili fino a Villagrande Strisaili), **Lanusei MS 5 TUR** (con competenza e residenza di lavoro da Villagrande Strisaili fino ad Arbatax) e **Laconi MS 6 TUR** (con competenza e residenza di lavoro da Isili fino a Sorgono).

- b) Per la **sede Territoriale Ferroviaria di Macomer**

Centro di lavoro di **Macomer**, avrà competenza e residenza sul tratto di linea tra Bosa e Iscra;

Centro di lavoro di **Nuoro** (con competenza e residenza tra Iscra e Nuoro).

- c) Per la **Sede Territoriale Ferroviaria di Sassari**

Centro di lavoro di **Sassari**, avrà competenza e residenza sulle linee SS-Alghero (compresa la metrotranvia), SS- Sorso e SS - Osilo (fino a Scala Ruja);

Centro di lavoro di **Tempio** (avrà competenza e residenza sulla linea Turistica nel tratto Scala Ruia - Palau).

Nell'ambito della predetta riorganizzazione della Gestione Manutenzione Infrastruttura, saranno istituiti i **presidi di reperibilità**, per ogni Sede Territoriale Ferroviaria (1 Coord. + 2/4 Operativi) che dovranno assicurare il pronto intervento, in caso di emergenze, nelle fasce orarie tra il termine dell'orario normale di lavoro e la fine dei servizi nonché, in caso di allerta meteo, la vigilanza e messa in sicurezza fino alla ripresa del servizio.

Tutte le figure inserite in turnazione dovranno provvedere alla guida dei mezzi aziendali e/o privati (soltanto in caso di indisponibilità di mezzi aziendali) al fine di raggiungere, con partenza dalle rispettive residenze/sedi alle diverse destinazioni comandate per gli interventi di manutenzione e sorveglianza ai quali sarà riconosciuta un'indennità settimanale del tipo A+C (pari a 160, euro lordi settimanali di cui all'accordo del 16 marzo 2015).

Le risorse necessarie per implementare la reperibilità nel settore Manutenzione Linea sono pari a: **147.000€ per tutti i 64 lavoratori attualmente in forza.**

Tempistica/Validità:

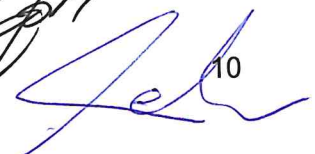
L'indennità di reperibilità sarà riconosciuta, secondo i turni di reperibilità predisposti dal Responsabile della Manutenzione Infrastruttura, a partire dal mese di Luglio 2022.



3) PROGETTO: Buono Pasto

OBIETTIVO: tenuto conto del fatto che l'Azienda non ha istituito mense aziendali anche in considerazione della complessità dell'organizzazione produttiva che si estende in tutto il territorio regionale e considerato che molti lavoratori consumano il pasto in prossimità del posto di lavoro per limitare gli spostamenti e poter svolgere la propria attività in modo più agevole rispetto alle effettive esigenze lavorative ed all'organizzazione del lavoro; considerato anche il valore incentivante che tale riconoscimento può avere rispetto alla riduzione delle assenze ed i conseguenti effetti positivi sul contenimento del fabbisogno organico aziendale, si conviene di istituire il buono pasto che sarà erogato secondo le modalità sotto riportate.

A) Risorse complessivamente destinate PER IL TRIENNIO 2022/2024: € 600.000;



B) **lavoratori interessati: Impianti fissi, O.E., P.V. Ferroviario.**

C) **Modalità di applicazione:**

si conviene di riconoscere un buono pasto (del valore del valore nominale di **8 €** in formato elettronico), a:

tutto il personale degli impianti fissi (impiegati, operai, stazioni) con orario spezzato (nelle giornate di rientro pomeridiano), per le sole giornate di effettiva presenza in sede. Si precisa che il buono pasto sarà erogato soltanto per le giornate di rientro effettivamente prestate secondo l'orario generale di servizio (martedì e giovedì). Non sarà riconosciuto alcun buono pasto per le giornate di rientro pomeridiano prestato in altre giornate anche se autorizzate;


Operatori di esercizio (Addetti esercizio e OQM inclusi) e personale viaggiante ferroviario con un arco di impegno (nastro) superiore a 10 ore per ciascuna giornata di **turno programmato** effettivamente prestato o per esigenze aziendali debitamente autorizzate;

Altro personale che presta la propria attività in un arco temporale superiore alle 10 ore, purché non già remunerate in modo differente (es. trasferta, diaria, ecc), per esigenze aziendali debitamente autorizzate in casi particolari

D) **Tempistica/Validità:** i buoni pasto saranno erogati mensilmente sulla base delle giornate di effettiva prestazione del mese precedente

 **4) PROGETTO premio evitati sinistri** 

OBIETTIVO: Un elevato numero dei sinistri costituisce per l'Azienda fonte di aggravio nei costi assicurativi, di perdita di immagine e di peggioramento dei valori di regolarità dei servizi a causa della indisponibilità dei mezzi; al contempo il mancato rispetto delle procedure aziendali prescritte per il reperimento dei dati necessari ai fini assicurativi per limitare le definizioni negative dei sinistri, comporta un ulteriore aggravio per i conti aziendali. (Protocollo di Accordo Generale sulla Riorganizzazione Aziendale del 28/11/2009, art. 2.15; Verbale di Accordo del 02.09.2015 "Integrazioni applicative al punto 2.15 del Protocollo di Accordo Generale..."; art. 34, A.N. 28.11.2015).

 La finalità è quella di incentivare il personale ad una condotta di guida più attenta e consapevole ed improntata alla massima diligenza e prudenza, con l'obiettivo di limitare il numero dei sinistri passivi per colpa. E' opportuno sottolineare, inoltre, che la riduzione del numero di sinistri deriva anche dalla corretta ottemperanza alle prescrizioni aziendali vigenti (O.d.S.) che consentono all'Azienda, tramite la corretta e completa acquisizione di

tutti i dati necessari, di concludere positivamente le pratiche di risarcimento danni automobilistici in caso di sinistri attivi e poter fare conseguentemente affidamento su valori di compartecipazione agli utili previsti dalle polizze vigenti.

Obiettivo 2022: riduzione del numero di sinistri per conducente a n. 0,55 per ciascun conducente

Risorse annue destinate: € 250.000,00 al lordo degli oneri fiscali e previdenziali (di cui € 200.000,00 già erogati e **€ 50.000,00 lordi da erogare/conguagliare**).

Per tutti i dipendenti che hanno percepito l'acconto per il 2022 sulla base dei risultati conseguiti nel 2021, a fine anno si procederà al conguaglio sulla base dei risultati ottenuti al 31/12/22 con eventuale riconoscimento di un'ulteriore quota sullo stanziamento previsto fino alla fine dell'anno (€ 50.000,00 lordi).

In ipotesi di mancato conseguimento dell'obiettivo 2022, sarà comunque garantito il trattamento netto già riconosciuto ai soli dipendenti ai quali è già stato erogato l'acconto, proprio in virtù dei risultati raggiunti nel 2021. Tale acconto sarà soggetto alla tassazione (piena o ridotta) prevista per legge e sulla base di quanto previsto dall'Agenzia delle Entrate.

Nulla sarà dovuto al restante personale in caso mancato raggiungimento dell'obiettivo 2022.

Obiettivo 2023: riduzione del numero di sinistri per conducente a n. 0,50 per ciascun conducente

Risorse annue destinate: € 100.000,00 al lordo degli oneri fiscali e previdenziali

Per il 2023 : a tutto il personale viaggiante automobilistico a tempo indeterminato in servizio tutto l'anno, che risulterà non essere coinvolto in alcun sinistro per propria responsabilità, con **almeno 260 giornate di guida annua effettiva, comprese le giornate di disponibilità, sarà riconosciuto un premio pari alla quota di stanziamento divisa per il numero di conducenti (Il premio non potrà in ogni caso essere superiore a una retribuzione media mensile lorda, compresi i ratei di 13a e 14a, al parametro 140).**

Detto premio sarà riconosciuto soltanto in caso raggiungimento dell'obiettivo complessivo aziendale. Nulla sarà erogato in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Obiettivo 2024: riduzione del numero di sinistri per conducente a n. 0,45 per ciascun conducente

Risorse annue destinate: € 100.000,00 al lordo degli oneri fiscali e previdenziali

Per il 2024 : a tutto il personale viaggiante automobilistico a tempo indeterminato in servizio tutto l'anno, che risulterà non essere coinvolto in alcun sinistro per propria responsabilità, con **almeno 260 giornate di giornate di guida annua effettiva, comprese le giornate di disponibilità, sarà riconosciuto un premio pari alla quota di stanziamento divisa per il numero di conducenti (Il premio non potrà in ogni caso essere superiore a una retribuzione media mensile lorda, compresi i ratei di 13a e 14a, al parametro 140).**

Detto premio sarà riconosciuto soltanto in caso raggiungimento dell'obiettivo complessivo aziendale. Nulla sarà erogato in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Modalità di applicazione, tempistica/validità: il premio sarà erogato entro il mese di febbraio dell'anno successivo rispetto all'anno di osservazione a tutto il personale viaggiante automobilistico a tempo indeterminato, con anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi per ciascuno degli anni di riferimento, che risulterà non essere coinvolto in alcun sinistro nell'anno di osservazione con **almeno 260 giornate di giornate di guida medie nell'anno di riferimento effettivamente prestate e comprese le giornate di disponibilità** (fatti salvi i casi di coloro che hanno già percepito l'acconto 2022 sulla base dei risultati conseguiti nel 2021).

ckl 21

Il premio non potrà essere superiore a una retribuzione media mensile lorda (compresi i ratei di 13a e 14a) al parametro 140.

Il progetto sarà sottoposto a verifica annuale ed eventualmente rimodulato in rapporto ai risultati raggiunti in termini di minore sinistrosità (conseguente riduzione degli oneri aziendali) ed alle risorse annualmente disponibili.

5) PROGETTO Aggiornamento canoni personale avventizio (guardabarriere, guardia stazione, guardia fermate) **ed assuntore.**

La retribuzione lorda è stata incrementata dal 70% al 77% rispetto al par. 100 a partire dal 01/06/21 (costo annuo 176.000€) **concluso;**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le parti si danno reciprocamente atto che con separati accordi saranno definiti i seguenti progetti:

- 1) Utilizzo Inidonei;
- 2) Revisione Protocollo di Accordo del novembre 2009, alla luce degli ulteriori accordi sopravvenuti in numerose materie oggetto dell'Accordo;
- 3) Trattamento del personale ferroviario per i Servizi Turistici (a fronte della disponibilità a svolgere le manovre nelle stazioni impresenziate);
- 4) **PROGETTO Welfare:** Unificazione Gestione Cral Aziendali
- 5) Lavoro agile (L. 22 maggio 2017 n. 81 (artt. 18-25);
- 6) Progetto pari opportunità.
- 7) **Disciplina dei contratti a tempo determinato**

Per l'Azienda

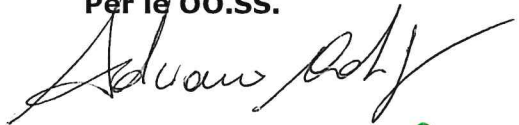


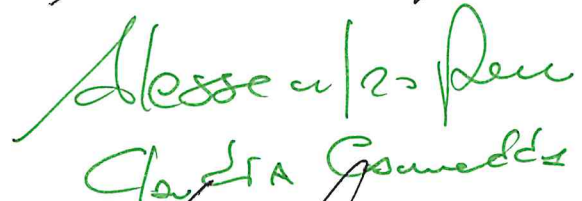


Silvia



Per le OO.SS.




Alessandra
Claudia Casarotta







