

## ACCORDO AZIENDALE DI 2° LIVELLO

TRA

TRASPORTI INTEGRATI E LOGISTICA SRL - SERVIZI E MANAGEMENT TIL SRL A SOCIO UNICO (di seguito per brevità TIL)

E

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI DI TIL, LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI FILT-CGIL, FAISA-CISAL, UIL-TRASPORTI

Il giorno 9 (nove), del mese di Dicembre, dell'anno 2019, presso gli uffici della società TIL S.r.l., con sede in Reggio Emilia, Viale Trento Trieste n. 13, la Direzione Aziendale di TIL, rappresentata dall'Amministratore Delegato Roberto Badalotti, dal Responsabile Affari Legali Dott.ssa Chiara Giovanardi e dal Responsabile Qualità Dott. Dimer Camparini

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali, rappresentate dai Sigg.ri: Rosario Augeri e Franca Ferretti

e

le Organizzazioni Sindacali Territoriali rappresentate da:

Sig. Marco Righi, per FILT-CGIL,

Sig. Vincenzo Miglino, per FAISA-CISAL;

riunitisi per addivenire alla stipula dell'accordo aziendale di secondo livello, dopo ampio confronto, concordano e sottoscrivono quanto segue:

### PREMESSE

- TIL è una società di capitali a socio unico (Consorzio ACT di Reggio Emilia) e operante dal 1999 nel settore della mobilità collettiva di persone con particolare riferimento al noleggio di autobus per turismo, ai servizi per il trasporto scolastico mediante scuolabus, ai servizi di trasporto di persone a ridotte capacità motorie e a tutto quanto attiene il trasporto pubblico di linea e non, qualora strategicamente importante per lo sviluppo industriale dell'Azienda;
- TIL si è contraddistinta sul territorio provinciale per la riqualificazione dei servizi effettuati, attraverso un piano di investimenti che ha comportato un costante rinnovo del parco autoveicoli, in modo particolare per ciò che concerne la flotte degli autobus adibiti al noleggio, degli scuolabus adibiti ai servizi scolastici e dei mezzi attrezzati adibiti ai servizi di trasporto disabili;
- TIL svolge tutte le proprie attività in regime di libera concorrenza e, pertanto, si confronta continuamente con un mercato che è in continua evoluzione;
- TIL ha assunto un ruolo di rilievo nello studio di sistemi di mobilità alternativa, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale, mettendo in pratica progetti di condivisione dell'automobile (car sharing), basati sull'utilizzo del veicolo elettrico con la formula del noleggio (econoleggio).

PREMESSO altresì che,

- il "core business" di TIL è, pertanto, il servizio di trasporto di viaggiatori su strada il quale, come è noto, ha carattere di stagionalità ovvero si sviluppa per la maggior parte nel periodo dalla metà del mese di settembre alla prima settimana del mese di giugno (calendario scolastico regionale e orario invernale TPL), per ridursi di oltre il 70% nel periodo dalla seconda settimana di giugno alla metà del mese di settembre (vacanze scolastiche estive e orario estivo TPL);
- al fine di raggiungere un equilibrio economico che consenta all'Azienda di confrontarsi con la concorrenza e che possa garantire una stabilità dei posti di lavoro e delle retribuzioni, è fondamentale avere un ciclo produttivo che sia a pieno regime nel periodo invernale, per poi contrarsi significativamente nel periodo estivo;

- è, pertanto, importante garantire la flessibilità necessaria al raggiungimento di tale scopo, anche attraverso la piena disponibilità delle prestazioni necessarie;
- TIL ha come primario obiettivo la soddisfazione del Cliente e persegue tale scopo attraverso un sistema di gestione Qualità avendone conseguito la certificazione;
- al fine di conseguire gli obiettivi suddetti si rende necessario addivenire al rinnovo dell'accordo di 2° livello, scaduto il 31/12/2017, per le materie in tutto o in parte delegate dal CCNL o dalla legge, riguardanti materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli negoziati a livello nazionale o a livello interconfederale, secondo quanto previsto dall'art. 3 dell'A.N. 12 luglio 1985, come modificato dall'art. 6 dell'A.N. 25 luglio 1997, entrambi di rinnovo del CCNL accordo, nonché dal comma 8 dell'art. 4 dell'A.N. 28 novembre 2015 ed in modo particolare, in ambito economico, l'istituzione di un Premio di Risultato (art. 6 a.n. 25 Luglio 1997) 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.

PREMESSO inoltre,

- che attraverso la stipula del presente accordo le parti intendono proseguire sul metodo, condiviso già nei precedenti accordi, che consenta lo sviluppo di un sistema gestionale volto al progressivo miglioramento delle condizioni economiche e lavorative dei dipendenti, sempre in relazione ai servizi offerti alla clientela ed al continuo miglioramento delle relazioni cliente - Azienda, le quali si incentrano sul ruolo fondamentale del personale autista che, operando in "front-line", si trova molto spesso ad essere l'indiscusso protagonista del risultato finale del servizio stesso;
- che è intenzione delle parti darsi reciprocamente atto che gli impianti costituenti i precedenti accordi aziendali sono tutt'ora di grande valore e che solo con gli adeguamenti all' A.N. del 28 novembre 2015 e alcuni inevitabili aggiustamenti, volti principalmente al miglioramento delle condizioni economiche e lavorative dei dipendenti, si possa giungere ad uno strumento importante per una crescita "sostenibile" dell'Azienda.

#### ART. 1 PREMESSE

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

#### ART. 2 DURATA

Il presente accordo decorrerà dal 01/01/2020 e avrà scadenza il 31/12/2023, mantenendo la sua validità, sia per la parte normativa che per la parte economica, sino al suo rinnovo.

Nel caso in cui la parte datoriale manifesti la volontà di risolvere anticipatamente il presente accordo, pur riconoscendo sin d'ora che rappresenta una "extrema ratio" a salvaguardia del contenimento degli oneri contrattuali di cui al D. Lgs. 175/16 "Testo Unico delle Società Partecipate", si stabilisce come la relativa procedura dovrà comporsi delle seguenti fasi:

1. Comunicazione, mediante raccomandata a/r ovvero PEC alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, dell'intenzione di procedere con la risoluzione dell'accordo;
2. Convocazione urgente delle parti e incontro entro 10 gg lavorativi dalla data di ricevimento della comunicazione di cui al precedente punto 1, al fine di effettuare un primo tentativo di conciliazione;
3. In caso di eventuale esito negativo del tentativo di conciliazione di cui sopra, invio lettera di formale disdetta dell'intero accordo aziendale, mediante raccomandata a/r ovvero PEC, con preavviso minimo non inferiore a 3 (tre) mesi rispetto alla data in cui la disdetta produrrà effetto;
4. Nel corso dei tre mesi di preavviso, convocazione delle parti al fine di addivenire ad una risoluzione della vertenza con tentativo di giungere ad un nuovo accordo condiviso. Resta inteso che, durante il suddetto periodo, dovranno essere intensificati gli incontri fra le parti

e dovrà essere prestata la massima collaborazione possibile al fine di evitare la risoluzione unilaterale datoriale. Per ogni incontro verrà redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti. Tutto quanto disciplinato dal presente accordo entrerà in vigore, previo esito favorevole del referendum tra i lavoratori di cui alla clausola di riserva contrattuale, dal 01 gennaio 2020, senza pertanto produrre alcun effetto retroattivo.

## TITOLO I - QUADRO GENERALE

### ART. 3 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente accordo viene sottoscritto in osservanza a quanto stabilito dall'art. 3 dell'A.N. 12 Luglio 1985, dall'art. 6 dell'A.N. 25 Luglio 1997, dagli artt. 2 e 4 dell'A.N. 28 novembre 2015 e dal C.C.N.L. autoferrotranvieri e A.N. vigenti.

## TITOLO II - PARTE ORGANIZZATIVA

### ART. 4 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è regolato dall'art. 27 "orario di lavoro" dell'A.N. 25 novembre 2015.

In considerazione di quanto indicato nelle premesse, relativamente ai periodi annuali in cui i servizi di trasporto si sviluppano in maggior parte (orario invernale TPL) o con drastica riduzione (orario estivo TPL) e con riferimento a quanto previsto ai punti 1 e 2 del suddetto art. 27, i periodi plurisettemanali di compensazione di 26 settimane consecutive saranno i seguenti:

1° periodo: dal 1 febbraio al 31 luglio;

2° periodo: dal 1 agosto al 31 gennaio.

I suddetti periodi trovano la loro giustificazione in quanto entrambi sono indicativamente equivalenti per numero di giornate lavorative a regime di lavoro pieno e a regime di lavoro ridotto.

### ART. 5 STRAORDINARI

Il lavoro straordinario è regolato dall'art. 28 "lavoro straordinario" dell'A.N. 25 novembre 2015.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario sono quelle di seguito specificate:

FERIALE DIURNO	20% - 25%
FESTIVO DIURNO	40%
FERIALE NOTTURNO	50%
FESTIVO NOTTURNO	60%

Dette maggiorazioni vengono disposte in pagamento il mese successivo a quello di termine dei periodi plurisettemanali di compensazione di 26 settimane consecutive.

Le quote ordinarie delle ore di lavoro eccedenti le 39 settimanali mediate su 26 settimane, vanno ad incrementare la "Banca Ore" di ogni lavoratore e verranno trattate come previste al successivo art. 6.

Pur riconoscendo che il CCNL in vigore (A.N. 25 novembre 2015) ha sancito come il limite massimo giornaliero della prestazione lavorativa venga fissato da specifiche normative in essere, le parti convengono che, qualora la prestazione giornaliera dovesse superare le 8 ore e 20 minuti, la suddetta prestazione viene intesa come prestazione intensiva e verrà pertanto compensata nel seguente modo:

- 1 minuto di Recupero Ore (R.O.) ogni 4 minuti di prestazione eccedente le 8 ore e 20 minuti.

Esclusivamente per il personale autista, le parti convengono, altresì, che la percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario, per le ore eccedenti le 80 di flessibilità, passi dal 20 al 25%, come indicato nella tabella sopra riportata.

### ART. 6 FLESSIBILITA' E BANCA ORE

3

Le parti, allo scopo di rispondere alle specifiche esigenze produttive aziendali ed in particolare alla specificità del carico lavorativo che vede nel periodo invernale la massima concentrazione, con picchi estremi nei mesi di Aprile e Maggio, e nel periodo estivo una riduzione di oltre il 70%, concordano di ricorrere allo strumento della flessibilità dell'orario di lavoro. Il concetto di flessibilità deve essere inteso come la capacità del sistema - Azienda di sapersi adattare alle esigenze del servizio e della clientela.

Avere la forza di espandersi, quando richiesto, e di contrarsi, se necessario, significa infatti fondare le basi per la costruzione di una realtà aziendale che sia espressione di dinamismo e di credibilità, garanzia per la proprietà e per i dipendenti.

Quanto sopra costituisce inoltre un'opportunità per migliorare le condizioni di lavoro attraverso la tendenza alla riduzione dell'impegno lavorativo annuo a carico di ogni singolo dipendente e all'incremento delle ore nella "Banca Ore" per rispondere a specifiche personali esigenze quali, ad esempio, avere a disposizione un periodo estivo più lungo di congedo dal lavoro.

Detta flessibilità viene predisposta anche con l'obiettivo di ridurre complessivamente l'impegno lavorativo di ogni agente.

Ciò detto, ai fini del presente accordo, le parti convengono sulla necessità di introdurre un "monte ore" annuo di flessibilità, pari ad ore 80, che ogni dipendente (impiegati direzionali e meccanici esclusi) con contratto a full-time di 39 ore deve obbligatoriamente riconoscere all'Azienda entro il periodo invernale di esercizio (orario invernale TPL); per i dipendenti con contratto a part-time il monte ore annuo di flessibilità deve intendersi riproporzionato alle ore contrattuali. I dipendenti sono, pertanto, obbligati, al fine del riconoscimento del Premio di Risultato disciplinato al successivo art. 18, a corrispondere all'Azienda il suddetto "monte ore" annuo di flessibilità e a tal fine si impegnano a sottoscrivere per accettazione, ad inizio di ogni anno solare, una dichiarazione di disponibilità alla prestazione della suddetta flessibilità richiesta.

Resta facoltà dell'Azienda valutare i singoli casi per i quali il suddetto tetto minimo fissato ad 80 ore annue potrà essere rideterminato al ribasso, a causa di effettive impossibilità al raggiungimento dello stesso, derivanti dalla tipologia di servizi maggiormente svolti nell'arco dell'anno dal dipendente.

Le parti concordano che il sistema del "monte ore" annuo di flessibilità da riconoscersi obbligatoriamente all'Azienda ai fini del successivo conseguimento del Premio di Risultato venga introdotto in via sperimentale per il periodo di un anno solare, a decorrere dal 01/01/2020. Il suddetto sistema proseguirà anche per gli anni successivi solo qualora le parti non rilevassero particolari eccezioni, tali da richiedere una ulteriore negoziazione.

A tal scopo, al fine di consentire al dipendente la possibilità di assolvere pienamente all'obbligo di prestare le ore di flessibilità richieste, per il conseguente ottenimento del Premio di Risultato, viene introdotta, sempre in via sperimentale per il periodo di un anno, la facoltà del lavoratore di redigere un proprio piano mensile in cui lo stesso evidenzierà i periodi di disponibilità all'esecuzione di prestazioni aggiuntive di flessibilità nelle fasce orarie indicate dall'Azienda. Il piano dovrà prevedere una regolare alternanza delle giornate della settimana (dal Lunedì al Sabato compresi). Resta inteso che rimane prerogativa dell'Azienda accettare anche solo parzialmente il piano predisposto dal lavoratore, sulla base delle reali necessità di servizio, richiedendo al lavoratore di procedere ad una modifica del proprio piano.

Le parti si incontreranno periodicamente al fine di verificare l'effettiva attuazione dei piani mensili proposti dai singoli lavoratori ed al fine di monitorare l'andamento complessivo del nuovo sistema flessibilità/premio di risultato introdotto.

Le ore di flessibilità effettuate oltre l'orario settimanale, mediato su 26 settimane, andranno ad incrementare la "Banca Ore" di ogni lavoratore e verranno utilizzate per far fronte alla riduzione di lavoro, generalmente registrata nel periodo estivo o in altri casi in cui il lavoratore non può essere destinato all'esecuzione di turni di guida.

I lavoratori full time, al termine del secondo periodo di 26 settimane, potranno richiedere il pagamento delle ore di R.O. accantonate nella "Banca Ore" oltre il numero di 150.

4

Per i lavoratori a part-time orizzontale il numero di ore di R.O. accantonate nella "Banca Ore" oltre il quale può essere richiesto il pagamento devono intendersi riproporzionate all'orario contrattuale. I lavoratori a part-time verticale, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa possono recuperare le ore di R.O. accantonate nella "Banca Ore" o in alternativa richiederne il pagamento oltre il numero di 75.

Per i lavoratori a part-time misto il numero di ore di R.O. accantonate nella "Banca Ore" oltre il quale può essere richiesto il pagamento devono intendersi riproporzionate all'orario contrattuale.

#### ART. 7 TURNI DI LAVORO

I turni di lavoro vengono, di norma, redatti due volte l'anno, ovvero all'inizio del servizio invernale e all'inizio del servizio estivo e verranno resi noti alle RSU/RSA, le quali potranno suggerire eventuali proposte migliorative. Per cause di forza maggiore, ovvero a seguito di acquisizioni o dismissioni di servizi oppure per imprevisti che si dovessero verificare all'interno dei due periodi sopra citati, sarà prerogativa dell'Azienda riorganizzare le turnazioni e comunicarle successivamente alle RSU/RSA per eventuali proposte migliorative.

I turni di lavoro, per comprovate necessità, possono inoltre essere quotidianamente scomposti ed abbinati per esigenze organizzative aziendali, al fine di garantire la regolare esecuzione dei servizi.

I turni di lavoro vengono redatti rispettando le differenti tipologie di servizio e precisamente:

Servizio scolastico;

Servizio di linea urbano ed extraurbano;

Servizio disabili e anziani;

Servizi misti (scolastici e urbano - scolastici e extraurbano - scolastici e disabili - disabili e urbano - ecc.).

E' sempre compito dell'autista verificare preventivamente, tramite il sistema previsto in Azienda, il turno di lavoro assegnato.

In caso di assenza ingiustificata dal lavoro, per tutto o parte di un turno di lavoro assegnato, compresi eventuali ritardi o interruzioni anticipate, le ore/minuti non lavorati verranno decurtati dalla retribuzione del primo mese successivo a quello in cui si è determinato l'evento, oltre le eventuali comminazioni sanzionatorie previste dal R.D. 148/31 e s.m.i..

#### ART. 8 ROTAZIONI E RIPOSI

**SERVIZIO SCOLASTICO:** rotazione 6+1 con 52 riposi annui, turni avvicendati secondo il programma scolastico e programmazione relativa ai turni minibus aggiuntivi (spesso necessari per raggiungere l'orario contrattuale settimanale).

**SERVIZIO DISABILI:** rotazione 6+1 con 52 riposi annui turni avvicendati.

**ALTRI SERVIZI:** personale a disposizione con rotazioni a 52 riposi annui. Nella fattispecie i turni che comprendono il servizio di linea urbano ed extraurbano possono essere organizzati con una tipologia di rotazioni che prevedano una sequenza di turni avvicendati a settimane alterne o su più settimane.

Suddette rotazioni sono indicative e verranno mantenute possibilmente stabili da parte dell'Azienda, ma potranno essere modificate in corso d'anno sulla base di esigenze organizzative aziendali. In conseguenza del fatto che il numero di turni e la loro composizione sono completamente diversi da quelli ordinari e dell'avvicendamento nel godere di differenti periodi di ferie da parte degli autisti, le rotazioni non si applicano nei periodi di vacanza scolastica e nei periodi in cui l'azienda programma attività di formazione al personale viaggiante.

L'ufficio preposto alla programmazione dei turni di lavoro si attiverà fattivamente affinché venga garantita, il più possibile, un'alternanza delle prestazioni, tale da evitare, se non sporadicamente, picchi delle prestazioni in capo allo stesso lavoratore.

Per quanto concerne la rotazione a 52 riposi resta inteso che la giornata di riposo coincide con la Domenica. Le eccezioni avanzate dall'Azienda o dal lavoratore saranno concordate di volta in volta tra le parti.

Quanto disposto al precedente paragrafo non si applica agli autisti facenti parte del gruppo noleggiati, per i quali la giornata di riposo può non coincidere con la Domenica. Per costoro vige, infatti, la normativa contemplata dal Reg. CE n. 561/2006 e s.m.i..

#### ART. 9 SPOSTATO RISPOSO

Il dipendente, al quale viene spostato il riposo, ha diritto al riconoscimento di una indennità, accreditata quale R.O., pari al 25% del valore del turno che dovrà effettuare, e comunque non inferiore al suo orario contrattuale giornaliero desunto sulla base della rotazione stabilita.

Tale indennità non è riconosciuta se il dipendente, al quale è stato spostato il riposo, viene disposto sul servizio di Noleggio, ovvero di linea Gran Turismo.

#### ART. 10 GESTIONE DELLA DISPOSIZIONE - DRE

Entro la mattina del giorno antecedente il servizio, vengono esposti i turni di lavoro con l'indicazione del riferimento numerico del turno e di eventuali prestazioni occasionali aggiuntive (es. noleggi ovvero uscite didattiche). Anche al turno che identifica un servizio scolastico o un servizio di trasporto disabili possono essere legati altri turni ovvero altre prestazioni occasionali. Il personale è obbligato ad accertarsi giornalmente del programma di lavoro assegnatogli.

Per quanto concerne i servizi occasionali, l'Azienda si impegna a darne avviso al personale, mediante l'invio di SMS/Whatsapp/E-mail, nel più breve tempo possibile.

A tal fine è d'obbligo che il personale sia raggiungibile attraverso un telefono/smartphone personale almeno per un periodo pari ad un nastro lavorativo di 11 ore, entro la fascia 6,30-21,00 (esempio turno che inizia alle ore 7,00 raggiungibilità telefonica sino alle ore 18,00; turno che inizia alle ore 13,00 raggiungibilità telefonica dalle ore 10), in ogni caso per il periodo che comprende il nastro lavorativo effettivo.

Pertanto, sarà cura di ogni dipendente assicurarsi sulla funzionalità del proprio telefono/smartphone (carica attiva, ecc.).

DRE

#### 1. DRE - Disposizione Reggio Emilia:

La disponibilità, da parte di un lavoratore idoneo a svolgere mansioni di autista, ad essere chiamato per l'esecuzione di un turno di lavoro in una giornata di R.O. assegnata dall'Azienda, viene definita DRE.

#### 2. Adesione e costituzione del "Gruppo DRE":

L'adesione alla DRE da parte dei dipendenti è libera e volontaria. Tutti i dipendenti con mansioni di autista o che anche solo saltuariamente svolgano mansioni di autista, nessuno escluso, possono aderire alla DRE, sottoscrivendo un apposito modulo. I dipendenti che sottoscrivono il modulo, accettando tutte le condizioni previste in questo articolo e costituiscono un gruppo di autisti, denominato "Gruppo DRE".

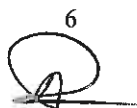
Il mancato assolvimento delle condizioni previste in questo articolo, da parte del dipendente assegnatario di DRE, costituisce giustificato motivo per la successiva esclusione dal "Gruppo DRE"

#### 3. Durata:

Le condizioni previste in questo articolo valgono esclusivamente per i dipendenti che costituiscono il "Gruppo DRE". L'adesione di ogni autista alla DRE ha una durata di un anno dal 1° di gennaio.

Ad ogni 31 dicembre la durata verrà tacitamente prorogata di anno in anno, fatta salva la possibilità del dipendente di recedere ad ogni scadenza annuale, dandone comunicazione scritta all'Azienda con un preavviso di almeno 30 giorni.

#### 4. Gestione della DRE:



A fronte dell'assegnazione della DRE il dipendente dovrà mantenere acceso il proprio telefono/smartphone:

- dalle ore 18.00 fino alle ore 22.00 del giorno precedente la DRE e dalle ore 4.30 fino alle ore 13.00 del giorno di DRE dal lunedì al sabato;
- dalle ore 18.00 fino alle ore 22.00 del giorno precedente la DRE e dalle ore 4.30 fino alle ore 20.00 del giorno di DRE la domenica ed i festivi.

Il lavoratore in DRE dovrà, se chiamato, poter raggiungere il posto di lavoro (Reggio Emilia) in un tempo congruo per l'effettuazione del servizio (max 1 ora).

A fronte dell'impegno della giornata di DRE, al dipendente che non sarà stato convocato per l'effettuazione di alcun turno di lavoro, verranno riconosciute le seguenti ore di R.O. alla pari:

- 3 ore dal lunedì al sabato;
- 4 ore la domenica e i festivi.

In tal caso la giornata di DRE non sarà considerata giornata lavorativa.

Al dipendente che sarà stato convocato per l'effettuazione di un turno di lavoro, nella giornata di DRE, l'Azienda riconoscerà, oltre all'orario di lavoro del turno svolto, con il minimo contrattuale giornaliero del lavoratore interessato, 1 ora di R.O. alla pari aggiuntiva se il turno verrà effettuato in giorno feriale e 2 ore di R.O. alla pari aggiuntive se il turno verrà effettuato in giorno festivo.

In caso di mancata reperibilità telefonica nelle fasce orarie suindicate ovvero di indisponibilità ad effettuare il turno richiesto nella giornata di DRE, non verranno riconosciute le ore di R.O. alla pari precedentemente previste e verrà inoltre applicata una riduzione dalla banca delle ore, di 3 ore di R.O., per le giornate dal lunedì al sabato e di 4 ore di R.O., per le domeniche e le altre giornate festive.

#### **5. Limite giornaliero di dipendenti in DRE:**

Per ogni giorno lavorativo, feriale o festivo, la DRE potrà essere assegnata ad uno solo dei dipendenti del "Gruppo DRE".

#### **6. Ulteriore disponibilità in giornate di ferie o R.O.:**

Oltre alla DRE, viene introdotta una ulteriore disponibilità, non obbligatoria e senza alcuna conseguenza in caso di irreperibilità o rifiuto, per la quale un dipendente del "Gruppo DRE" potrà essere chiamato durante una giornata in cui non sia già al lavoro (ferie, R.O., ecc.) e non sia già in DRE, per svolgere un imprevisto turno di lavoro.

In tal caso, a fronte della disponibilità del lavoratore, l'Azienda riconoscerà, oltre all'orario di lavoro del turno svolto, con il minimo contrattuale giornaliero del lavoratore interessato, 3 ore di R.O. alla pari aggiuntive se il turno verrà effettuato in giorno feriale e 4 ore di R.O. alla pari aggiuntive se il turno verrà effettuato in giorno festivo.

#### **7. Sostituzioni temporanee sui servizi esterni svolti dai dipendenti che costituiscono il "Gruppo DRE":**

Per i dipendenti che costituiscono il "Gruppo DRE" assegnati alle sostituzioni temporanee sui servizi esterni da Reggio Emilia, il rimborso forfettario previsto al successivo art. 16 sarà maggiorato di Euro 10,00.

#### **ART. 11 CAMBI TURNO**

I cambi turno tra gli agenti sono ammessi, in linea di principio, senza alcuna limitazione.

Tuttavia, al fine di ottimizzare l'organizzazione del servizio e distribuire equamente il carico lavorativo tra i dipendenti, gli agenti interessati al cambio dovranno presentare apposita richiesta scritta il più rapidamente possibile a seguito della pubblicazione in bacheca dei turni giornalieri.

L'Azienda, fatte le opportune valutazioni, anche al fine del rispetto delle norme di legge, si riserva di accordare o meno la richiesta di cambio turno presentata e di comunicarlo agli agenti nel più breve tempo possibile.

Ogni lavoratore è tenuto a richiedere o accettare i cambi turni tenendo conto che gli stessi non devono produrre una riduzione del proprio orario di lavoro settimanale mediato sui periodi di 26 settimane indicati al precedente art. 4. Nel caso l'azienda, negli stessi periodi, avesse assegnato al lavoratore dei turni di lavoro con un orario complessivamente inferiore rispetto al suo contrattuale, i cambi turno richiesti o accettati non dovranno produrre ulteriori riduzioni di orario.

In caso non dovessero verificarsi queste condizioni, al termine di ogni periodo di 26 settimane, al lavoratore interessato, verrà ridotta la retribuzione del primo mese successivo al periodo, per un numero di ore equivalenti alle riduzioni di orario complessive determinate dai cambi turno.

E' responsabilità diretta dei lavoratori interessati tenere il conteggio delle ore di differenza negativa eventualmente determinate dai cambi turno e nulla potrà essere imputato all'Azienda anche nel caso quest'ultima abbia accordato tutte le richieste.

#### ART. 12 NASTRO LAVORATIVO

Di norma l'impegno giornaliero per l'esecuzione della prestazione lavorativa dei servizi automobilistici, sia ordinaria sia comprensiva della flessibilità, non deve superare il nastro di:

- a. contratti a "full time": 11 ore
- b. contratti a "part time" con prestazioni inferiori alle 4 ore, come di seguito stabilito: relativamente al servizio urbano ed extraurbano, con esclusione del servizio scolastico, l'impegno giornaliero per l'esecuzione della prestazione lavorativa inferiore alle 4 ore, sia ordinaria che comprensiva della flessibilità, non deve superare il nastro di 7 ore.

Qualora ciò non avvenisse verrà riconosciuto un cosiddetto "supero nastro" pari al 40% della prestazione eccedente le 11 ore, per quanto concerne il punto a., e le 7 ore per quanto riguarda il punto b.

Detta prestazione verrà accreditata quale R.O..

Il "supero nastro" si applica esclusivamente per i seguenti servizi:

- servizi di TPL;
- servizi scolasti e disabili, qualora il turno di lavoro sia misto (scolastico/disabili + TPL).

Il "supero nastro" non si applica per tutti gli altri servizi svolti dal personale autista.

#### ART. 13 CALCOLO DELLE ORE DI LAVORO GIORNALIERE DEI TURNI DEGLI AUTISTI

L'orario di lavoro effettivo della prestazione è determinato dalla sommatoria dei tempi di guida e dei tempi accessori, come di seguito specificato:

##### a) Tempi di guida e tempi accessori:

Sono considerati tempi di guida sia quelli in servizio che quelli per trasferimenti a vuoto da e per la rimessa / luogo di sosta dell'autobus.

I tempi di guida in servizio sono determinati dalla differenza tra gli orari previsti di arrivo all'ultima fermata / capolinea e di partenza dalla prima fermata / capolinea in cui l'autista termina od inizia il servizio.

I tempi per i trasferimenti a vuoto sono determinati con applicazione di una velocità media convenzionale di 40 km/ora nel tragitto più breve tra la rimessa / luogo di sosta dell'autobus e la prima fermata / capolinea e viceversa per il rientro.

Nelle seguenti fasce orarie: dalle 07.15 alle 08.30 e dalle 12.35 alle 13.30, la velocità media convenzionale dei trasferimenti a vuoto viene ridotta a 20 km/ora nel raggio di 5 km dal centro città (Reggio Emilia) e a 30 km/ora al di fuori da questa area.

##### a.1) Tempi accessori servizi a nastro continuo (es. minibù - urbani (1+ 4+ 5+ quirino)):

Gli intervalli inferiori a 30 minuti, fra le riprese comprensive di eventuali tempi accessori, sono considerati orario di guida.

Prima presa in carico del servizio al mattino: 10 minuti per la rimessa di via Del Chionso, 15 minuti per le rimesse esterne;

8



Riprese successive alle fermate: 2 minuti;  
Stacco servizio alle fermate: 0 minuti;  
Termine servizio in rimessa: 5 minuti.

a.2) Tempi accessori altri servizi (es. extraurbani - scolastici - disabili - prenotazione - noleggi brevi - uscite didattiche - attività scolastiche curriculari - palestre):

Prima presa in carico del servizio al mattino: 10 minuti per la rimessa di via Del Chionso, 15 minuti per le rimesse esterne;

Riprese successive: 5 minuti;

Stacco servizio intermedio: 5 minuti;

Termine servizio in rimessa: 5 minuti.

Per i viaggi di ritorno (scuola - casa) dei servizi scolastici, fatte salve eventuali richieste specifiche dei committenti, l'orario di presenza davanti alla scuola è stabilito in 10 minuti prima dell'orario di uscita degli alunni.

a.3) Servizi a prenotazione:

Per i servizi a prenotazione i tempi di guida sono calcolati come per gli altri servizi sulla base delle corse pianificate in un predefinito programma di esercizio o per tutto il tempo, con un massimo di 6 ore e trenta minuti, in caso non sia previsto un predefinito programma di esercizio. In caso il numero di prenotazioni sia tale da ridurre sensibilmente i tempi di guida pianificati, all'autista interessato potrà essere richiesto di effettuare altre prestazioni (Esempio: altre corse su altri servizi, rifornimento e pulizia autobus, ecc.).

a.4) Rimessaggio autobus:

Rimessa di via Del Chionso (mezzi in deposito notturno o in sosta durante la giornata): 0 minuti.  
Rimesse esterne (escluso i mezzi in sosta durante la giornata in via Del Chionso): 30 minuti per ogni giorno di servizio, per i mezzi utilizzati su servizi che si sviluppano dal lunedì al sabato, 36 minuti per ogni giorno di servizio, per i mezzi utilizzati su servizi che si sviluppano dal lunedì al venerdì.

Il calcolo delle ore di lavoro giornaliero come determinato nel presente articolo non viene applicato ai servizi di noleggio, trattati a parte nel successivo art. 15.

**ART. 14 TURNI PART-TIME**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dall'art. 20 "lavoro a tempo parziale" dell'A.N. 25 novembre 2015, ad eccezione dei servizi scolastici.

Per quanto riguarda i servizi misti (urbani ed extraurbani), valgono le norme riferite ai servizi extraurbani.

Per quanto riguarda i servizi scolastici, sono ammessi turni a part-time con un contrattuale minimo di 3h e 20 min. giornaliero (20 ore settimanali), che comprendono le corse di andata del mattino e le corse di ritorno del primo pomeriggio.

**ART. 15 NOLEGGI - USCITE DIDATTICHE - ATTIVITA CURRICULARI SCOLASTICHE - PALESTRE**

**15.1 Noleggi**

Per servizi di noleggio s'intendono quelle tipologie di servizi per i quali sono impiegati autobus specifici e che richiedono una particolare professionalità legata alla conoscenza dei suddetti mezzi, alla dimestichezza nell'individuazione delle mete turistiche e alla capacità di relazioni interpersonali con il cliente.

I servizi di noleggio vengono, perciò, di norma eseguiti da personale prescelto. Possono essere, saltuariamente, impiegati sui servizi di noleggio autisti che l'Azienda ritenga idonei a tale scopo.

In ogni caso, con eccezione di richieste specifiche avanzate dai Clienti, i servizi di noleggio vengono prioritariamente assegnati agli autisti facenti parte del gruppo noleggiati, ai quali non siano stati assegnati turni specifici da svolgere in modo continuativo (esempio: servizi scolastici) o non siano stati inseriti in rotazioni di altri servizi (Esempio: TPL - disabili).

Le diarie accreditabili per i servizi di noleggio sono stabilite nella successiva tavola in ragione delle diverse tipologie di noleggio suddivise per percorrenze e destinazioni:

TIPOLOGIA DIARIA	SPECIFICAZIONE	VALORE
1	Impegno inferiore a 9 ore e km totali inferiori a 100	NESSUNA
2	Impegno inferiore a 9 ore e km totali superiori a 100	€ 0,080/km
3	Impegno superiore a 9 ore e km totale inferiori a 100	€ 0,080/km
4	Impegno superiore a 9 ore e km totale superiori a 100	€ 0,080/km + € 35,00/gg
5	Servizi più giorni ITALIA e ESTERO	€ 0,080/km + € 45,00/gg
6	Secondo autista FRONTIERA	€ 50,00/ ogni viaggio
7	Secondo autista a SEGUITO in giornata	Come 4 con la suddivisione dei km con 1° autista
8	Secondo autista a SEGUITO più giorni ITALIA / ESTERO	Come 1° autista con la suddivisione dei km.
9	Linee GT da C.MONTI (doppio agente)	€ 71,00/gg
10	Linee GT da GUASTALLA (doppio agente)	€ 71,00/gg
11	Linee GT da REGGIO (agente unico)	€ 71,00/gg

Le diarie come sopra descritte sono onnicomprensive di qualsiasi ulteriori ore di lavoro e indennità pretese o presunte.

Inoltre, si specifica che per particolari servizi verranno applicate le seguenti condizioni:

- Noleggio breve (con un impegno inferiore alle 6 ore e trenta minuti): vale quanto indicato al precedente art. 13, lettera a), maggiorato di 15 minuti, con un minimo corrispondente all'orario contrattuale giornaliero in caso, nella stessa giornata lavorativa, non vengano assegnati altri turni all'autista. L'intervallo di tempo tra un noleggio breve ed un eventuale turno integrativo aggiuntivo, sia prima che dopo il noleggio, dovrà essere al massimo di 2 ore. Eventuali eccezioni potranno essere concordate tra l'Ufficio Turni e il lavoratore interessato, previa disponibilità di quest'ultimo;
- Noleggio breve notturno (con un impegno inferiore alle 6 ore e trenta minuti): vale quanto indicato alla precedente lettera a), maggiorato del 40%, con un minimo (comprensivo della maggiorazione) corrispondente all'orario contrattuale giornaliero;
- In caso di più noleggi brevi nella stessa giornata lavorativa, che superino complessivamente 6 ore e trenta minuti o un impegno superiore a 9 ore, verrà riconosciuto per intero l'orario contrattuale giornaliero del lavoratore interessato, elevato a 6 ore e 30 minuti in caso di part-time, oltre all'applicazione di quanto previsto nella tabella delle DIARIE.
- Rientro dopo le ore 24.00 con partenza prima delle ore 15.00: il tempo oltre le ore 24.00, viene accreditato in R.O.;
- Partenza prima delle ore 24.00 con rientro dopo le ore 9.00: il tempo prima delle ore 24.00 viene accreditato in R.O.;

10

- f) Rientro dopo le ore 4.00 con partenza prima delle ore 15.00 del giorno precedente: si raddoppia la quota fissa della diaria spettante e si accredita il tempo oltre le ore 4.00 in R.O., fino ad un massimo di 6 ore e trenta minuti, oltre le quali non si applica la presente regola, ma vengono considerate due giornate lavorative e quanto previsto nella tabella di cui sopra per i servizi di più giorni;
- g) Partenza prima delle ore 20.00 con rientro dopo le ore 9.00 del giorno successivo: si raddoppia la quota fissa diaria spettante e si accredita il tempo prima delle ore 20.00 in R.O. fino ad un massimo di 6 ore e trenta minuti, oltre le quali non si applica la presente regola, ma vengono considerate due giornate lavorative e quanto previsto nella tabella di cui sopra per i servizi di più giorni;
- h) Rimborso a piè di lista del pasto: Italia € 25,00; Estero €30,00;
- i) Linee GT: la diaria comprende anche il pasto.

#### 15.2 Servizio Reggio Children:

Il servizio speciale denominato Reggio Children, che si effettua, di norma, nell'ambito cittadino, verrà considerato a "forfait" l'80% delle ore complessive di impegno.

#### 15.3 Uscite Didattiche, servizi per attività curriculari scolastiche e palestre istituti superiori:

Per uscite didattiche, servizi per attività curriculari scolastiche e servizi per palestre istituti superiori, s'intendono quei servizi occasionali e/o programmati che si compiono entro gli orari di non effettuazione dei trasporti scolastici (fascia 8-13 o pomeridiani) per i quali vengono impiegati mezzi già adibiti a trasporto scolastico o ad altri servizi di TPL.

Le ore di lavoro accreditabili per l'esecuzione di uscite didattiche o attività curriculari vengono calcolate sulla base dei seguenti parametri:

- ore di impegno: 40% della differenza tra orario termine servizio e di inizio servizio detratte le ore di guida come di seguito calcolate:
- km percorsi: km dalla rimessa alla destinazione e viceversa;
- velocità commerciale:
  - ✓ per i servizi svolti prevalentemente in ambito cittadino o Comunale 23 km/h;
  - ✓ per i servizi svolti prevalentemente in ambito interurbano: pianura e pedecollina 35km/h; Montagna 28km/h;
- ore di guida: km percorsi/velocità commerciale;
- ore da accreditarsi: ore di impegno + ore di guida.

Qualora il servizio preveda più riprese nell'ambito delle ore d'impegno, vengono considerate d'ufficio 3.10 ore di lavoro. Affinché si verifichi tale condizione, il numero delle riprese del servizio occasionale, indipendentemente dai km percorsi, deve essere uguale o superiore a 6. A tal fine si definisce "ripresa" la ripresa della guida dopo una sosta di almeno 10 minuti, tra una corsa e l'altra.

Le ore di lavoro accreditabili per l'esecuzione di servizi per palestre superiori vengono calcolate sulla base dei seguenti parametri:

- ore di impegno: 40% della differenza tra orario termine servizio e di inizio servizio detratte le ore di guida come di seguito calcolate:
- 25 minuti per ogni corsa di andata (istituto - palestra) o di ritorno (palestra - istituto).
- 20 minuti per ogni trasferimento a vuoto.
- ore da accreditarsi: ore di impegno + ore di guida.

#### ART. 16 RESIDENZA DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto in merito dal R.D. n. 148/1931 e s.m.i., tutto il personale ha la residenza lavorativa nel Comune di Reggio Emilia, presso la sede legale e presso le unità locali distaccate come da visura camerale della società, e si reca sul posto di lavoro con mezzi propri e a

11

proprie spese. In considerazione del fatto che l'Azienda opera su tutto il territorio della provincia di Reggio Emilia o delle provincie limitrofe, con servizi che hanno origine e termine in località diverse da Reggio Emilia, nelle quali vengono depositati i mezzi adibiti ai servizi decentrati, prima dell'inizio dell'esercizio invernale, vengono stabilite le disposizioni temporanee del personale autista sui servizi esterni da Reggio Emilia.

Qualora, per esigenze di servizio, durante il periodo invernale, il personale venga disposto occasionalmente, anche per più giorni, su luoghi di lavoro diversi da Reggio Emilia o da quelli temporaneamente stabiliti, ovvero parte del turno di lavoro sia da effettuare in luogo differente, verrà riconosciuta a detto personale, a titolo di indennità di rimborso spese sostenute, onnicomprensiva di qualsiasi ulteriore indennità pretesa o presunta anche relativa al passato, una somma per ogni km percorso tra Reggio Emilia ed il Luogo di lavoro occasionalmente disposto e viceversa ovvero tra il Luogo di lavoro temporaneamente stabilito ed il Luogo di lavoro occasionalmente disposto e viceversa, pari ad Euro 0,40.

In considerazione del fatto che anche durante il periodo estivo alcuni servizi hanno origine e termine in località diverse da Reggio Emilia, nelle quali vengono depositati i mezzi adibiti ai servizi decentrati, possono essere stabilite, anche occasionalmente, le disposizioni temporanee del personale autista sui servizi esterni da Reggio Emilia, tenendo conto della residenza abitativa dello stesso personale.

Inoltre esclusivamente al personale identificato dall'Azienda e assegnato alle sostituzioni temporanee sui servizi esterni da Reggio Emilia verrà corrisposto un ulteriore rimborso forfettario pari ad Euro 10,00 per ogni giorno di sostituzione.

Resta inteso che l'Azienda, per sopraggiunte esigenze di servizio ovvero per ragioni organizzative e produttive, potrà variare il luogo di lavoro dandone preventiva comunicazione al personale interessato.

In caso di sostituzioni temporanee sui servizi esterni, al dipendente che svolgerà un turno di lavoro con durata inferiore al suo orario contrattuale minimo giornaliero, verrà in ogni caso riconosciuto il suo orario contrattuale minimo giornaliero.

La stessa condizione si applicherà anche quando il dipendente sostituirà un altro dipendente per l'esecuzione di un turno scolastico o di un turno part-time nella stessa residenza di lavoro del dipendente stesso. Non trova applicazione in caso di effettuazione di un intero turno di TPL.

Agli autisti facenti parte del gruppo noleggiati, ai quali non siano stati assegnati turni specifici da svolgere in modo continuativo (esempio: servizi scolastici) o non siano stati inseriti in rotazioni di altri servizi (Esempio: TPL - disabili), verrà sempre in ogni caso riconosciuto il loro contrattuale giornaliero. Non trova applicazione in caso di sostituzione di un intero turno di TPL.

Resta inteso che le due condizioni sopra previste troveranno applicazione solamente in caso di accettazione da parte del dipendente dell'intero turno assegnato allo stesso dall'ufficio preposto (sostituzione ed eventuali prestazioni occasionali aggiuntive comprese).

### TITOLO III - PARTE ECONOMICA

#### ART. 17 TELEFONO AZIENDALE

L'evoluzione dei contratti di telefonia mobile che negli ultimi anni si è riscontrata, con il risultato che la concorrenza tra i player del mercato ha favorito sia un forte ribasso delle tariffe sia una migliore offerta dei pacchetti servizi (voce, sms, dati), induce necessariamente a ripensare a quanto sino ad oggi in essere relativamente all'utilizzo dei telefoni aziendali dei dipendenti.

Pertanto, anche in considerazione del fatto che è diffuso tra i dipendenti l'utilizzo di apparecchi smartphone personali e che, di conseguenza, i telefoni ad oggi consegnati dall'Azienda sono ormai obsoleti, risultando altresì anacronistico e antieconomico mantenere un contratto telefonico aziendale, le parti concordano di adottare la seguente modalità:

- ✓ Personale autista: ritiro di tutti i telefoni aziendali a disposizione e compartecipazione dell'Azienda al costo sostenuto dal dipendente per il contratto telefonico che il medesimo ha

in essere. Tale rimborso mensile viene stabilito forfettariamente pari ad Euro 7,00 lordi ed accreditato direttamente in busta paga.

- ✓ Altro personale: l'Azienda, sulla base delle funzioni e dei servizi a cui il personale è assegnato, valuta se è opportuna l'assegnazione di uno smartphone aziendale ovvero il rimborso come previsto per il personale autista.

Resta inteso come tutte le disposizioni del presente accordo relative all'uso del telefono/smartphone (art. 10: obbligo di raggiungibilità telefonica per un periodo di tempo almeno pari ad un nastro lavorativo di 11 ore, reperibilità telefonica ai fini della DRE, obbligo di garantire la funzionalità del telefono) si intendono integralmente applicate al telefono/smartphone personale del dipendente oggetto del rimborso di cui sopra.

#### ART. 18 PREMIO DI RISULTATO

Ai sensi dell'art. 6 dell'a.n. 25 Luglio 1997, al fine di migliorare la competitività aziendale, nonché i risultati legati all'andamento economico dell'azienda, con il concorso del fattore lavoro, viene riconosciuto al personale, quale riscontro economico dell'ottenimento degli obiettivi prefissati e dei risultati conseguiti, certi e misurabili, un premio di risultato il cui ammontare complessivo viene determinato sulla base del risultato del conto economico. Il premio, inteso come sistema incentivante idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati aziendali (incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi dei servizi e delle attività aziendali, nonché incrementi di redditività e di competitività dell'azienda), costituisce l'elemento portante del sistema retributivo aziendale. Il Premio di Risultato si caratterizza come elemento della produttività ed è pertanto correlato ad indicatori certi che misurano la redditività aziendale. Ne consegue che, rimanendo incerte sia la corresponsione sia l'ammontare, non è determinabile a priori né consolidabile. L'indice a cui far riferimento è il M.O.L. (Margine Operativo Lordo). Detto risultato si ottiene sottraendo ai ricavi (fatturato di competenza, proventi vari della gestione caratteristica) i costi industriali e dei servizi e i costi diretti (personale, quote fondi rischi e adeguamento fondo TFR), nonché i costi generali gestionali. Garante della corretta determinazione del M.O.L. è il Collegio Sindacale, in seno al Consiglio di Amministrazione di TIL.

Il monte premio di risultato, onnicomprensivo dell'emolumento lordo e dei relativi oneri contributivi a carico azienda, è pari ad un minimo del 13%=tredicipercento del MOL [EBITDA]. Suddetta percentuale del MOL potrà essere incrementata, di anno in anno, anche sulla base degli effettivi miglioramenti dei risultati nel suo complesso e previo accordo tra le parti.

Stabilita la base annua del premio erogabile in relazione ai parametri di seguito indicati, il premio spettante sarà in ragione di 365/365 degli effettivi giorni di servizio per tutti i dipendenti che abbiano prestato attività lavorativa durante l'anno di riferimento di calcolo del premio, compresi i seguenti lavoratori:

1. Lavoratori a tempo determinato in forza all'Azienda alla data del 31 maggio dell'anno di erogazione del premio;
2. Lavoratori che abbiano cessato il rapporto di lavoro per pensionamento, purché siano risultati presenti in servizio (compreso ferie e permessi sindacali) esclusi R.O. per almeno il 50% delle giornate lavorative annue.

Non potranno vantare alcun diritto di percepire il premio coloro che si siano dimessi volontariamente dall'Azienda o che siano stati destituiti/licenziati, non risultando in forza alla stessa al momento dell'erogazione. Ai quadri verranno affidati specifici obiettivi al cui raggiungimento sarà collegato il riconoscimento di un premio.

Resta inteso che il Premio di Risultato non ha alcuna incidenza su altri istituti contrattuali (esempio: 13<sup>^</sup> - 14<sup>^</sup> - TFR - ecc.) e l'erogazione dello stesso premio è subordinata all'ottenimento di un risultato di segno positivo dopo la detrazione dell'Irap dalla voce "utile prima delle imposte/tasse".

Ai Quadri verranno affidati specifici obiettivi al cui raggiungimento sarà collegato il riconoscimento di un premio.

13

Ai fini della decontribuzione e detassazione del Premio di Risultato sono presenti criteri di misurazione (indicatori numerici) nell'arco di un periodo congruo definito per la verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione per conferire al Premio le caratteristiche richieste dalla vigente normativa.

Pertanto, ciascuno degli obiettivi stabiliti per l'ottenimento del Premio di Risultato si considera raggiunto quando registra un incremento di produttività, redditività, qualità ed efficienza rispetto al relativo parametro indicato.

Il monte premio di risultato verrà suddiviso per quote alle seguenti categorie di dipendenti: personale viaggiante, impiegati direzionali, personale officine.

La percentuale di premio da attribuire ad ogni categoria verrà calcolata tenendo conto del parametro retributivo medio e dell'orario contrattuale medio di ogni categoria (attribuendo valore 1 ai full time), con applicazione delle seguenti formule: per ogni categoria verrà determinato un valore "X" risultante dalla moltiplicazione dei seguenti fattori: 1) parametro retributivo medio; 2) orario contrattuale medio; 3) numero dei dipendenti appartenenti alla categoria. Il rapporto tra il valore "X" risultante per ogni categoria e la somma algebrica dei tre valori "X", determina la percentuale di premio da attribuire alla singola categoria.

Il risultato verrà integralmente distribuito al personale dipendente sulla base dei seguenti criteri oggettivi:

● **PERSONALE VIAGGIANTE**

L'erogazione del Premio di Risultato, distribuito nelle modalità di seguito stabilite, è subordinato al raggiungimento del "monte ore" annuo di flessibilità descritto al precedente art. 6.

a) **PRESENZE IN SERVIZIO** (fattore moltiplicativo minimo = 0,20) Indicatore: 291 giorni di presenza media in rapporto alla forza media full time

Presenza in servizio significa aver effettuato un turno di lavoro assegnato dall'Azienda compreso ferie, RO, permessi sindacali.

Il fattore moltiplicativo è determinato dalla seguente formula:  $FM = VR \times VM$  (dove FM = fattore moltiplicativo, VR = valore rapporti, VM = valori mensili).

VR = Valore rapporti (minimo = 0,1):

Per ogni mese viene calcolato il rapporto tra le giornate di presenza e le giornate di lavoro del mese (esempio: mese di 30 giorni con 5 festività/riposi = 25 giornate di lavoro; giornate di presenza = 22; rapporto =  $22 : 25 = 0,88$ );

Viene fatta la somma dei rapporti mensili ottenuti nei singoli mesi, la si moltiplica per sé stessa e la si divide per 100 (esempio: somma rapporti mensili =  $11,47 \times 11,47 : 100 = 1,32$ );

VM = Valori mensili (minimo = 0,1):

Viene attribuito valore 1 ad ogni mese il cui rapporto sia uguale ad 1 e valore 0 ad ogni mese il cui rapporto sia inferiore ad 1;

Viene fatta la somma dei valori mensili dei singoli mesi, la si moltiplica per sé stessa e la si divide per 100 (esempio: somma valori mensili =  $11 \times 11 : 100 = 1,21$ );

FM = Fattore moltiplicativo = valore rapporti X valori mensili (esempio:  $1,32 \times 1,21 = 1,60$ ).

Per i part time verticali i periodi di sospensione effettiva vengono considerati come lavorati.

Esempio di 5 diversi casi:

autista n.	valore rapporti	valori mensili	fattore moltiplicativo
------------	-----------------	----------------	------------------------

14

1	1,44	1,44	2,07
2	1,40	1,21	1,69
3	1,32	0,81	1,07
4	1,21	1,21	1,46
5	0,81	0,81	0,66

b) ORE FLESSIBILITA' (fattore moltiplicativo minimo = 1,00) FULL TIME

Indicatore: ore di flessibilità di riferimento 8762 annue (in rapporto ad una forza media full time pari a 109,53) quale valore obiettivo di miglioramento

n. ore flessibilità	fattore moltiplicativo
>=150	1,50
<130 - 149	1,40
<129 - 110>	1,30
<109 - 90>	1,20
<89 - 80>	1,10
80	1,00

Relativamente al parametro FLESSIBILITA', ai fini del calcolo del premio di risultato, verranno considerate le ore eccedenti le 39 settimanali mediate nel periodo invernale, dell'anno solare, (01/01 - fine periodo scolastico e inizio periodo scolastico - 31/12).

Per i part time il quantitativo di ore di flessibilità verrà riparametrato sulla base dell'orario contrattuale effettivo.

c) SINISTRI PASSIVI (fattore moltiplicativo minimo = 0,20) Indicatore: numero di sinistri passivi di riferimento 40 annui quale valore obiettivo di miglioramento

sinistri passivi (EVENTI)	fattore moltiplicativo	danni passivi (COSTO in EURO)	fattore moltiplicativo (A) x (B)
n°		Euro	
0	1,05	0	1,05
1	1,00	<1 - 2499>	1,00
2	0,95	<2500 - 3499>	0,75
3	0,77	<3500 - 4999>	0,50
4	0,53	<5000 - 6499>	0,35
5	0,30	>6500	0,20
6	0,20		

Totale fattore moltiplicativo premio base SINISTRI PASSIVI: A x B

15

A fronte dell'applicazione del suddetto criterio oggettivo di decurtazione del premio di risultato, l'Azienda rinuncia espressamente alla facoltà di rivalersi sul proprio personale per i soli danni causati ai mezzi o ai beni aziendali, a seguito di sinistri passivi, derogando, pertanto, alla normativa sul risarcimento danni di cui all'art. 34 dell'a.n. del 28/11/2015.

Resta invece confermato ed autonomamente applicabile rispetto a quanto previsto dal presente articolo e dall'a.n. vigente, il diritto dell'Azienda di ottenere il risarcimento dei danni e l'integrale ristoro dei pregiudizi economici subiti a causa di comportamenti negligenti o inadempimenti dei propri dipendenti agli obblighi di servizio (es. penali irrogate all'Azienda dai committenti per violazione degli obblighi di servizio; contravvenzioni al Codice della Strada notificate all'Azienda) mediante decurtazione di pari importo da operarsi sulla busta paga, anche in via rateale.

d) SANZIONI DISCIPLINARI (fattore moltiplicativo minimo = 0,20) indicatore: numero di sanzioni di riferimento 25 anno quale valore obiettivo di miglioramento.

SANZIONI IRROGATE							
censura	fattore moltiplicativo	multa	fattore moltiplicativo	sospensione	fattore moltiplicativo	retrocessione	fattore moltiplicativo
n°		n° ore		n° gg		n°	
0	1,00	0	1,00	0	1,00	0	1,00
1	0,90	da 1 a 4	0,90	1	0,70	1	0,20
2	0,80	da 5 a 8	0,80	2	0,45		
3	0,60	da 9 a 12	0,60	>2	0,20		
4	0,40	da 13 a 16	0,40				
>4	0,20	> 16	0,20				

I singoli fattori moltiplicativi vengono applicati separatamente.

• **IMPIEGATI DIREZIONALI**

a) PRESENZE IN SERVIZIO (fattore moltiplicativo minimo = 0,20) Indicatore: 253 giorni di presenza media in rapporto alla forza media full time  
Stesse regole e modalità previste per il personale viaggiante.

b) SANZIONI DISCIPLINARI (fattore moltiplicativo minimo 0,00) Indicatore: numero di sanzioni di riferimento 3 anno quale valore obiettivo di miglioramento.

SANZIONI IRROGATE							
censura	fattore moltiplicativo	multa	fattore moltiplicativo	sospensione	fattore moltiplicativo	retrocessione	fattore moltiplicativo
n°		n° ore		n° gg		n°	
0	1,00	0	1,00	0	1,00	0	1,00
1	0,90	da 1 a 4	0,60	1	0,40	1	0,00
2	0,80	da 5 a 8	0,30	>1	0,0		
3	0,60	> 8	0,00				
4	0,40						

16



5	0,20					
>5	0,00					

I singoli fattori moltiplicativi vengono applicati separatamente.

c) PARAMETRI RETRIBUTIVI

parametro	fattore moltiplicativo
fino a 175	1,00
Fino a 193	1,10
fino a 230	1,20
250	1,25
250-Q	1,35

d) RISPETTO VALORI OBIETTIVO

valore obiettivo	parametro	fattore moltiplicativo
<b>POSITIVO</b>	fino a 175	1,1
	fino193	1,2
	fino a 230	1,3
	250	1,35
	250-Q	1,4
<b>NEGATIVO</b>	fino a 175	0,9
	fino193	0,8
	fino a 230	0,7
	250	0,6
	250-Q	0,6

1. Obiettivo risultato di Bilancio di esercizio: raggiungimento del pareggio o utile di Bilancio;
2. Obiettivo riduzione dei reclami sulla performance di servizio generali: riduzione del 5% rispetto all'anno 2019;
3. Obiettivo certificazione di Qualità: mantenimento;
4. Obiettivo miglioramento degli indici di Qualità: indicatori di Customer Satisfaction;
5. Obiettivo miglioramento degli indici di Qualità: performance dei servizi;
6. Obiettivo assenze di tutto il personale risultante da Bilancio: riduzione del 10% rispetto all'anno 2019;
7. Obiettivo monte ferie non godute dal personale impiegatizio: riduzione del 10% rispetto all'anno 2019;
8. Obiettivo miglioramento ricavi della gestione della Sosta e ZTL: aumento rispetto all'anno 2019;
9. Obiettivo risultati Piano Annuale di Gestione e Sviluppo: ottenimento di almeno il 70% dei risultati prefissati.

Si considerano raggiunti positivamente i valori obiettivo quando 6 su 9 dei precedenti punti sono risultati superati

• OFFICINE

17

- a) **PRESENZE IN SERVIZIO** (fattore moltiplicativo minimo = 0,20) Indicatore: 238 giorni di presenza media in rapporto alla forza media full time  
Stesse regole e modalità previste per il personale viaggiante.
- b) **SANZIONI DISCIPLINARI** (fattore moltiplicativo minimo 0,00) Indicatore: numero di sanzioni di riferimento 4 anno quale valore obiettivo di miglioramento.

SANZIONI IRROGATE							
censura	fattore moltiplicativo	multa	fattore moltiplicativo	sospensione	fattore moltiplicativo	retrocessione	fattore moltiplicativo
n°		n° ore		n° gg		n°	
0	1,00	0	1,00	0	1,00	0	1,00
1	0,90	da 1 a 4	0,60	1	0,40	1	0,00
2	0,80	da 5 a 8	0,30	>1	0,0		
3	0,60	>8	0,00				
4	0,40						
5	0,20						
>5	0,00						

I singoli fattori moltiplicativi vengono applicati separatamente.

c) **PARAMETRI RETRIBUTIVI**

parametro	fattore moltiplicativo
fino a 175	1,00
Fino a 193	1,10
fino a 230	1,20
250	1,25
250-Q	1,35

**DECURTAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER MALATTIA:**

Il P.D.R. dei lavoratori interessati verrà decurtato di € 100,00 per ogni mese in cui si siano verificate le seguenti condizioni:

1. qualora in un mese il lavoratore sia stato assente dal lavoro per malattia per più di 2 giorni;
2. qualora in un mese il lavoratore sia stato assente dal lavoro per malattia anche per un solo giorno se il suddetto giorno ricade all'interno di un periodo considerato "di ponte" (si intende per ponte anche il periodo intercorrente tra natale/capodanno/epifania ed il periodo tra 25 aprile e 1 maggio) o se il suddetto giorno è immediatamente precedente o successivo ad un giorno/periodo di festività, ferie o R.O.;
3. qualora in un mese il lavoratore sia stato assente dal lavoro per malattia anche per un solo giorno se il giorno di malattia coincide con lo stesso giorno per il quale il lavoratore aveva inoltrato apposita richiesta di ferie/R.O., non accettata dall'Azienda;
4. qualora in un mese il lavoratore sia stato assente dal lavoro per malattia anche per un solo giorno se il giorno di malattia avviene nei mesi di Aprile, di Maggio, durante il periodo dei Viaggi della

18

Memoria o in altri specifici periodi di maggior richiesta di servizi di noleggio previamente comunicati dall'Azienda (applicabile solo al personale autista).

Per i lavoratori a part-time le eventuali decurtazioni devono intendersi riproporzionate all'orario contrattuale.

#### WELFARE AZIENDALE:

Come previsto dalla Legge di stabilità 2016, il P.D.R. può essere convertito, in tutto o in parte, al verificarsi di determinate condizioni, in beni e servizi welfare defiscalizzati fino all'importo massimo previsto dalla Legge.

Tutti i lavoratori beneficiari del premio potranno pertanto richiedere che lo stesso venga convertito, in tutto o in parte, in beni e servizi welfare. In tal caso, per i soli lavoratori che ne faranno richiesta, l'importo lordo del P.D.R. verrà incrementato del 30% limitatamente alla quota convertita in welfare. L'Azienda comunicherà gli importi del P.D.R. spettanti ad ogni lavoratore entro il 31/05 di ogni anno ovvero entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio annuale.

La richiesta di eventuale conversione del P.D.R. in Welfare aziendale dovrà essere recapitata, dal lavoratore all'Azienda, entro il termine di 30 giorni dalla comunicazione precedente.

In mancanza di richiesta il P.D.R. verrà erogato per intero in busta paga.

La conversione del P.D.R. in welfare aziendale potrà essere effettuata esclusivamente per i seguenti servizi e per le seguenti prestazioni, a condizione che le singole pezze giustificative di spesa siano superiori ad euro 100,00:

1. Servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi;
2. Servizi di assistenza ai familiari (indicati nell'articolo 12 TUIR) anziani o non autosufficienti;
3. Spese mediche e sanitarie;
4. Contributi versati alle forme pensionistiche complementari.

Il suddetto elenco potrà successivamente essere aggiornato sulla base dell'indice di gradimento dei servizi espresso dai lavoratori di TIL e/o l'introduzione di nuovi servizi welfare da parte del Legislatore, mantenendo comunque inalterato il numero di 4 servizi e prestazioni indicati.

Saranno accettate pezze giustificative di spesa fino alla data del 31 ottobre dell'anno in cui è stato definito il P.D.R. L'eventuale importo residuo verrà erogato in busta paga nel mese di dicembre dello stesso anno.

#### ART. 19 GRATIFICA NATALIZIA

L'erogazione della gratifica natalizia per i dipendenti avverrà nei modi e nelle misure di seguito specificate:

- limite massimo: € 258,00 ogni dipendente per ogni anno;
- gratifica natalizia base: € 80,00 per ogni dipendente;
- gratifica natalizia aggiuntiva: € 178,00.

Modalità di erogazione della gratifica aggiuntiva: € 40,00 per ogni anno intero di servizio (1/1-31/12) sino alla concorrenza di complessivi € 258,00 (€ 80,00 base + € 178,00 per anzianità).

Ai lavoratori in forza alla data dell'erogazione della gratifica, l'Azienda consegnerà i buoni di acquisto di generi alimentari o altro, corrispondenti all'entità maturata ed acquisita.

Al solo personale con mansioni impiegatizie, in considerazione delle consuetudini già in essere relative alla massa vestiario, verrà erogato annualmente, per ogni anno intero di servizio maturato (1/1-31/12), un importo pari ad € 73,00 sotto forma di buoni di acquisto di generi alimentari od altro, i quali andranno a sostituire in toto quelli precedentemente erogati a titolo di massa vestiario; l'importo di tali buoni andrà a sommarsi alla "gratifica base" ed alla "gratifica aggiuntiva" eventualmente maturata, comunque sempre entro il limite massimo annuale di € 258,00.

#### TITOLO IV - CLAUSOLE SOCIALI

19

#### ART. 20 INIDONEI

Nei confronti dei dipendenti assunti con mansione di autista, ai quali, successivamente a visita medica finalizzata all'accertamento dell'idoneità alla mansione ricoperta, non venga rilasciato giudizio di idoneità alla guida dall'ufficio sanitario compartimentale RFI di Bologna ovvero da altri organi del Servizio Sanitario Nazionale, l'Azienda si impegna a garantire loro la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 6 mesi continuativi e, ove possibile, ad adibirli durante il suddetto periodo a differenti mansioni, se esistenti.

Durante il periodo massimo dei 6 mesi di conservazione del posto di lavoro, al lavoratore spetta l'erogazione di una indennità, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR, pari al 50%, ovvero ai 2/3 se con più di due persone a carico, della somma dei seguenti istituti economici: retribuzione tabellare, ex contingenza, scatti di anzianità, TDR, trattamento ad personam. Qualora durante il periodo massimo dei 6 mesi di conservazione del posto di lavoro l'Azienda adibisse il lavoratore ad altre differenti mansioni, ove possibile e se esistenti, al lavoratore compete il trattamento economico e normativo proprio del profilo professionale al quale viene adibito.

Quanto sopra è limitato ad un numero massimo di 2 lavoratori e nel caso in cui, nello stesso periodo, vi fossero più di 2 unità nelle medesime condizioni, le parti si incontreranno per ricercare idonee soluzioni ai problemi che si presenteranno.

#### ART. 21 RINNOVO PATENTE

Il costo del rinnovo patente resta a carico dell'Azienda se effettuato presso l'autoscuola con la quale l'Azienda ha stipulato una convenzione.

#### ART. 22 PARAMETRO AUTISTI

Precisando che gli autisti assunti con parametro 140 già percepiscono una retribuzione rapportata al parametro 158 (con superminimo assorbibile), dopo 54 mesi dalla data di assunzione a tempo indeterminato, detto personale verrà avanzato in modo automatico sempre con le medesime modalità di assorbimento sopra richiamate.

#### ART. 23 POSIZIONE DELLE DIPENDENTI IN MATERNITA'

Premesso che la Legge Moratti n. 53/2003 sancisce la possibilità di iscrivere alla scuola materna i bambini che compiono i tre anni di età entro il 30 aprile dell'anno scolastico di riferimento, anticipando in tal modo la facoltà d'iscrivere i bambini già all'età di 28 mesi compiuti, fino alla data di iscrizione del bambino alla scuola materna, che ai sensi della succitata Legge l'Azienda riconosce essere fissata a 28 mesi compiuti di età del bambino, la lavoratrice madre:

- ha diritto al riconoscimento del Premio di Risultato, di cui all'art. 18, senza subire decurtazione alcuna, non concorrendo il così esteso periodo di maternità ad una riduzione del premio di risultato raggiunto;
- non sussiste l'obbligo per la lavoratrice madre di prestare le ore di flessibilità necessarie per poter concorrere al Premio di Risultato, richiedendosi, tuttavia, alla stessa quel minimo di elasticità e collaborazione indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- ha diritto al riconoscimento di turni di servizio terminanti entro le ore 18.00, fatti salvi eventuali diversi accordi, sollecitati dalla lavoratrice, che potranno intercorrere di volta in volta tra l'Azienda e la medesima lavoratrice madre.

In caso di coppie di dipendenti in cui entrambi siano alle dipendenze dell'Azienda ed abbiano un figlio in comune, fino alla data di iscrizione del bambino alla scuola materna, che ai sensi della Legge Moratti n. 53/2003 l'Azienda riconosce essere fissata a 28 mesi compiuti di età del bambino, per entrambi:

- non sussiste l'obbligo di prestare le ore di flessibilità necessarie per poter concorrere al Premio di Risultato, richiedendosi, tuttavia, agli stessi quel minimo di elasticità e collaborazione indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

### GIORNATE DI RIPOSI AGGIUNTIVI ALLE LAVORATRICI MADRI

Le parti stabiliscono che, fino al compimento dei 36 mesi di vita del bambino, le lavoratrici madri avranno la facoltà di richiedere e di usufruire di una settimana di ferie aggiuntive, da consumarsi esclusivamente nel periodo estivo.

## TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

### ART. 24 COMPOSIZIONE DELLE VERTENZE

Le RSU e le OO.SS. firmatarie del presente accordo si impegnano, in merito ad eventuali problemi di carattere interpretativo aventi per oggetto una qualunque materia disciplinata dal presente accordo, a promuovere un confronto con l'Azienda volto a definire la questione e a risolverla.

In merito ad eventuali controversie di carattere individuale relative a materie disciplinate dal presente accordo, ciascuna sigla sindacale, firmataria del presente accordo, si impegna a procedere ad un primo tentativo di risoluzione a livello aziendale.

### ART. 25 REGOLAMENTAZIONE DELLA MENSA / BUONO PASTO

Le parti concordano che, in ordine alla regolamentazione della mensa o punti ristoro convenzionati con l'Azienda, la parte economica a carico del lavoratore venga stabilita in un importo pari al 25% dell'ammontare del costo del pasto.

In alternativa alla consumazione del pasto presso mense o punti ristoro convenzionati, l'Azienda riconosce, a favore di tutti i dipendenti, un "buono pasto" di € 5,29.

Ai lavoratori assunti con contratto part-time che svolgono su base mensile per oltre il 50% dei casi turni con orario che ricade esclusivamente nel periodo antecedente alle ore 12.00 o successivo alle ore 14.00 e antecedente alle ore 18.00, verrà riconosciuto un "buono pasto" di € 5,29.

I buoni pasto verranno accreditati sulla tessera elettronica personale di ogni lavoratore il mese successivo a quello di competenza.

Non potranno usufruire del servizio di mensa o punto ristoro convenzionato con l'Azienda e non verrà riconosciuto il buono pasto ai seguenti lavoratori:

1. assenti per qualunque motivo dal lavoro;
2. assegnati ad un turno di noleggio autobus, ai quali sia stata riconosciuta una diaria ovvero abbiano richiesto il rimborso del pasto mediante presentazione di apposita "nota spese".

### ART. 26 RELAZIONI SINDACALI

In tema di relazioni sindacali, con la sottoscrizione del presente accordo, le parti convengono che positivi rapporti tra l'Azienda e le OO.SS. siano alla base di un armonico sviluppo imprenditoriale che non può prescindere dalla soddisfazione delle risorse umane.

Le parti, pertanto, consapevoli delle prerogative dei rispettivi ruoli, si impegnano a fondare dette relazioni sul rispetto reciproco affinché venga salvaguardato un positivo clima aziendale e sia favorito il dialogo attraverso il quale ingenerare proficui elementi, forieri di produttività, sicurezza e qualità.

Pertanto, ferme restando le prerogative del C.C.N.L. autoferrotranviari, l'Azienda s'impegna a fornire alle OO.SS. una puntuale informazione sulle politiche formative e sull'andamento del bilancio, nei limiti degli strumenti tecnici a disposizione, in modo particolare per ciò che concerne le eventuali ricadute sulle condizioni di lavoro dei dipendenti.

### ART. 27 RECEPIMENTO DISPOSIZIONI LEGGE 146/90 E SUCCESSIVE MODIFICHE

In relazione a quanto disposto dalla legge 146/90 e successive modifiche sui servizi minimi da garantire in caso di sciopero, le parti convengono quanto segue:

**servizio scolastico:** garantito il trasporto casa-scuola e viceversa, le attività curriculari già programmate (esempio: palestre, piscine, teatro, ecc.) e le uscite didattiche già prenotate; non

21

garantiti servizi complementari alle attività scolastiche non confermati alla data di proclamazione dello sciopero (es. uscite didattiche);

**servizi disabili:** garantito;

**servizio di linea urbano ed extraurbano:** si recepisce quanto stabilito dall'Ente/Società concedente/affidante;

**servizio di noleggio:** vista la particolare natura del servizio, ove il rapporto diretto con la clientela non avviene mediante contratti di medio-lungo periodo ma attraverso un lenta fidelizzazione, si conviene che, in caso di sciopero, vengano garantiti tutti i servizi già prenotati. L'Azienda, 5 giorni prima della giornata di sciopero, si impegna a garantire esclusivamente i servizi già acquisiti a quella data. A tal scopo l'Azienda, pertanto, s'impegna a fornire alle RSU firmatarie del presente accordo idonea documentazione.

#### ART. 28 REGOLAMENTAZIONE PART-TIME

Le parti, in armonia con le esperienze già congiuntamente portate a termine in materia di occupazione femminile con contratto di part-time, si impegnano a favorire ed incentivare tale diffusione tra i dipendenti, purché venga salvaguardata la complessiva struttura aziendale in relazione al rapporto n° servizi erogati / n° personale in forza.

Pertanto si conviene che le richieste di trasformazione di rapporti di lavoro dal full-time a part-time debbano essere soddisfatte, previa attenta valutazione di quanto tali richieste possano influire sull'organizzazione del lavoro.

La valutazione delle domande verrà effettuata tenendo in considerazione le seguenti priorità:

- Data della richiesta del dipendente;
- Tipologia del servizio ricoperto dal dipendente;
- Ripercussioni sul servizio;
- Prioritarie motivazioni personali documentabili;
- Numero dei part-time già in essere.

Resta inteso che, in caso di assunzione di personale a part-time, verranno prima soddisfatte eventuali richieste pendenti.

#### ART. 29 ANTICIPO DEL T.F.R.

L'Azienda riconosce a favore dei dipendenti che abbiano almeno 24 mesi di servizio alla data di presentazione della richiesta, la possibilità di ottenere un anticipo fino al 70% del TFR maturato al 31/12 dell'anno precedente indicato alla voce F03 della busta paga, senza la necessità che ricorrano particolari condizioni giustificative e senza produrre documentazione alcuna.

Resta inteso che la somma indicata alla voce F03 della busta paga è da intendersi al lordo delle ritenute fiscali e, quindi, soggetta alle trattenute fiscali previste per legge (tassazione separata).

#### ART. 30 ANTICIPO QUOTA 14° MENSILITÀ

Le parti convengono che, a seguito di richiesta scritta da inoltrare alla Direzione Aziendale entro e non oltre il 10 Gennaio, al lavoratore che ne faccia richiesta l'Azienda concede la corresponsione nella busta paga del mese di Febbraio di una quota della 14° mensilità pari ad € 400,00 a titolo di anticipo della 14° mensilità erogabile nel mese di Luglio dello stesso anno.

#### ART. 31 RINNOVO CARTA QUALIFICAZIONE CONDUCENTE TRASPORTO PERSONE (CQC D)

Il costo del corso di formazione periodica per il rinnovo della carta qualificazione conducente per trasporto persone (CQC D) resta a carico dell'Azienda, spese vive escluse, solamente se effettuato presso l'autoscuola con la quale l'Azienda ha stipulato apposita convenzione, ovvero, in caso non vi sia una convenzione, fino ad un importo massimo definito a seguito di specifica ricerca di mercato effettuata tra le autoscuole dei territori in cui opera l'Azienda stessa.

22

**ART. 32 RECEPIMENTO ACCORDO RSU**

Si conviene di recepire integralmente quanto disposto dall'art. 9 dell'a.n. del 28 novembre 2015 in merito all'istituzione, funzionamento e prerogative delle RSU.

**ART. 33 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Le parti stipulanti convengono la piena ricezione degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e dall'accordo nazionale del 28 marzo 1996 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi compresa la disciplina dei rappresentanti dei lavoratori della sicurezza e le relative prerogative ad essi assegnate; pertanto si conviene che sarà cura delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo comunicare il nominativo della persona eletta dai dipendenti in apposita assemblea sindacale.

**ART. 34 "UNA TANTUM"**

All'approvazione definitiva del presente accordo, l'Azienda è disponibile a riconoscere un importo forfettario "una tantum" di € 1.000,00, senza nessun effetto di trascinamento, per ogni dipendente in forza alla data di approvazione dell'accordo, che sottoscriva apposito verbale di conciliazione in sede sindacale nel quale dichiara di rinunciare espressamente a qualsiasi pretesa, ragione od azione dedotta e/o deducibile in relazione ad indennità ed elementi retributivi a vario titolo eventualmente sino ad ora maturati durante il periodo di ferie e connessi alla propria mansione o comunque connessi al rapporto di lavoro in essere. Restano escluse dalla predetta pattuizione differenze retributive derivanti da meri errori di calcolo e/o errori materiali commessi dall'Azienda in sfavore del lavoratore.

La predetta somma verrà corrisposta in unica soluzione il mese successivo a quello della definitiva approvazione del presente accordo ed in subordine alla sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede sindacale di cui sopra da parte di ciascun singolo lavoratore; la predetta somma sarà comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non sarà utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori a part-time l'importo dovrà intendersi riproporzionato all'orario contrattuale.

Per i lavoratori con contratto a termine l'importo verrà erogato solo se in forza al momento dell'erogazione e sarà riproporzionato al periodo lavorativo dell'anno in corso.

**ART. 35 "P.D.R. ANNO 2019"**

Per il calcolo del Premio di Risultato relativo all'anno 2019 rimangono in vigore le condizioni ed i criteri previsti nel precedente accordo aziendale, con la seguente eccezione:

**PERSONALE VIAGGIANTE:**

**Criterio b ORE DI FLESSIBILITA'**

Verrà considerato solo il periodo 15/09/2019 - 31/12/2019 con applicazione della seguente scala:

ore flessibilità		fattore moltiplicativo
da	a	
47	e oltre	1,17
46	39	1,12
39	35	1,05
35	31	1,00
31	27	0,94
27	23	0,88
23	19	0,82
19	16	0,76

15	12	0,68
meno di	12	0,60

Per i part time il quantitativo di ore di flessibilità verrà riparametrato sulla base dell'orario contrattuale effettivo.

Reggio Emilia, li 09/12/2019

Per l'AZIENDA firmato

Roberto Badalotti .....

Dimer Camparini .....

Chiara Giovanardi .....

Per le RSA firmato:

Rosario Augeri .....

Franca Ferretti .....

Per le OO.SS.TT firmato:

Per FILT-CGIL - Marco Righi .....

Per FAISA-CISAL - Vincenzo Miglino .....

**CLAUSOLA DI RISERVA CONTRATTUALE**

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo pongono come riserva la validità contrattuale subordinata all'esito positivo del referendum tra i dipendenti dell'Azienda TIL, da effettuarsi entro il mese di Dicembre 2019.