

## CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

ATAM SpA  
Azienda Territoriale Arezzo Mobilità

L'anno 2022, il giorno 18 luglio, presso la sede di Atam SpA Località Case Nuove di Ceciliano, 49/5 52100 Arezzo, si sono incontrati:

ATAM SpA rappresentata da:

- Sig. Bernardo Mennini Amministratore Unico;

le OO.SS. del terziario, della distribuzione e dei servizi:

- UILTUCS Toscana rappresentata da Simone Barbagli

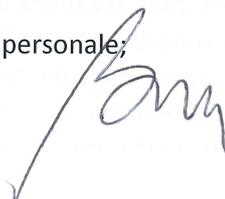
### PREMESSA

Premesso che:

- ATAM SpA è stata costituita dal Comune di Arezzo nel 1964 come Municipalizzata per lo svolgimento del trasporto pubblico locale;
- Alla suddetta specifica missione si è nel tempo aggiunta la gestione dei parcheggi a pagamento;
- I molteplici servizi erogati e l'esigenza di una gestione più utile e specifica hanno spinto l'azienda ad una ristrutturazione societaria che a far data dal 1/1/2007 ha trasformato ATAM in una Società per azioni con unico socio il Comune di Arezzo;
- In data 27/12/2007 ATAM SpA ha ceduto, con effetto dal 1/3/2008, alla Società LFI SpA il ramo d'azienda denominato "Trasporto Pubblico Locale" con il conseguente passaggio di tutte le attività proprie del settore movimento e tutto il personale in esso occupato;
- Dal 1/3/2008 ATAM SpA svolge come attività prevalente la gestione della sosta a pagamento nel territorio comunale così come stabilito dal contratto di servizio stipulato con il Comune di Arezzo in data 28/5/2008;
- a decorrere dal 1/10/2009 tutti i rapporti di lavoro sono regolati dall'applicazione del Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi;
- In data 1/6/2009 si è provveduto con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria alla sottoscrizione del Contratto Integrativo aziendale (CIA) che disciplinava fra l'altro l'erogazione di un premio di risultato aziendale;
- In data 18/3/2018 si è provveduto con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria a rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale in ogni sua parte per la durata di almeno ulteriori 3 anni;
- ATAM SpA ritiene il fattore lavoro elemento determinante per il raggiungimento dei risultati attesi dall'azienda in termini di qualità del servizio e di soddisfacimento del cliente;
- ATAM SpA con riguardo al proprio personale ritiene necessario che il trattamento economico e normativo del dipendente sia correlato alla professionalità e al merito secondo i più elevati standard di qualità del lavoro;

Le parti concordano sulla necessità di rivedere la disciplina del Premio di Risultato (PdR) stabilendo che:

- È necessario perseguire con incisività la finalità dell'Istituto del PdR quale quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda;
- È indispensabile definire quali parametri per l'erogazione del nuovo PdR:
  - o La redditività di Atam SpA;
  - o L'efficienza del servizio erogato;
  - o La qualità del servizio erogato;
  - o Il corretto comportamento del personale;
  - o La presenza in servizio.



- Il PdR - che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività – deve essere direttamente collegato a:
  - o indicatori certi che rilevano l'andamento economico ed i risultati dell'Azienda e la qualità del servizio erogato;
  - o incentivazione della produttività/qualità/competitività;
- Il PdR deve prevedere l'erogazione del premio sulla base di indicatori e obiettivi specifici di miglioramento della redditività, della produttività e della qualità del servizio erogato;
- Il PdR non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Tutto ciò premesso, fra le parti come sopra individuate si stipula il seguente

## **ACCORDO AZIENDALE**

### **PARTE PRIMA: DISPOSIZIONI GENERALI E DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE ECONOMICO DEL PREMIO**

#### **Art. 1 Applicabilità dell'accordo – disposizioni generali**

Le parti concordano sulla stipula di un accordo sul "Premio di Risultato" in conformità ai contenuti contrattuali e alle normative vigenti, collegato ai risultati ottenuti, ed avente caratteristiche di variabilità. Tale premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

Le parti, in particolare, si danno atto che i parametri individuati con il presente accordo soddisfano le previsioni di cui all'art. 1 commi da 182 a 189 della L.208 del 28/12/2015, dal D.M. 25/3/2016 e dall'art. 23 della L.232 del 11/12/2016, e che le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi e contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa, o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori.

Il presente Accordo viene stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi che si intende pertanto qui richiamato.

#### **Art. 2 Durata dell'accordo**

Il presente accordo ha carattere sperimentale e validità triennale ed è quindi riferito agli esercizi sociali 2022, 2023 e 2024. Le parti stipulanti si impegnano ad incontrarsi periodicamente su richiesta di una delle due al fine di valutare eventuali problematiche ed aspetti inerenti la gestione dell'accordo.

#### **Art. 3 Termini e modalità di erogazione del premio**

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato sia su base mensile che su base annuale, di norma con la retribuzione del mese di luglio, secondo quanto disciplinato negli articoli seguenti. Il PdR verrà corrisposto a tutti i dipendenti di ruolo sia con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato in relazione all'effettiva presenza in servizio.

A tale scopo sono da considerare quale effettiva presenza in servizio le assenze per riposi, ferie, festività, Rol, infortunio sul lavoro e congedi di maternità e paternità.

Nel caso di inizio o fine del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza il premio sarà erogato in misura proporzionale considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

L'erogazione del PdR sarà inoltre riparametrata in base al tipo di contratto full-time o part-time applicato.



Il premio non trova applicazione in caso di interruzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie del dipendente, licenziamento per motivi disciplinari o licenziamento per comprovata incapacità lavorativa avvenuti prima della prevista erogazione.

#### Art.4 Definizione della somma massima erogabile ed erogazione della stessa ai singoli dipendenti.

Il fondo da destinare a premio di risultato sarà calcolato moltiplicando il numero dei dipendenti in forza alla data di erogazione per gli importi riportati nella seguente tabella:

Personale	Premio totale
Amministrativi	2.500,00 €
Tecnici	2.500,00 €
Ausiliari della Sosta	3.500,00 €

Il fondo da destinare al personale Ausiliario della Sosta è di importo maggiore in considerazione della particolarità e dell'importanza della mansione svolta.

Per fondo da destinare a PdR si intende l'indennità lorda da erogare al dipendente.

La determinazione del fondo verrà successivamente fatta annualmente dall'Amministratore Unico con apposita determina e terrà conto del personale presente in azienda, dei risultati economici complessivamente raggiunti dalla Società per effetto degli incrementi di produttività, efficienza e qualità nell'andamento economico aziendale.

Resta inoltre inteso che in caso di fatti rilevanti intervenuti sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, cessioni rami d'azienda, scorporazioni, ecc...) le parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul PdR.

In caso di crisi economiche sistemiche con ricadute sull'attività aziendale l'Amministratore Unico di Atam potrà revocare l'erogazione del PdR mediante apposita determina e comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

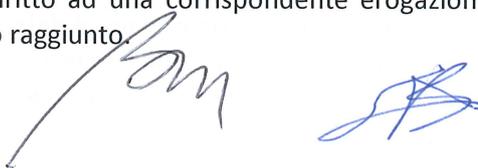
Il premio di risultato sarà erogato al raggiungimento di determinati parametri/obiettivi sia su base mensile che su base annuale secondo quanto riportato nella seguente tabella:

Personale	Premio totale	Premio da erogare su base mensile	Premio da erogare su base annuale
Amministrativi	2.500,00 €	1.350,00 € (112,50 € mese)	1.150,00 €
Tecnici	2.500,00 €	1.350,00 € (112,50 € mese)	1.150,00 €
Ausiliari della Sosta	3.500,00 €	2.550,00 € (212,50 € mese)	950,00 €

Il premio, per sua natura, non potrà in alcun caso essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in funzione del raggiungimento di determinati parametri/obiettivi indicati negli articoli seguenti. Il PdR così costituito, quantificato sulla base dei criteri di calcolo e dei valori misurati dai parametri descritti nella PARTE SECONDA del presente accordo, verrà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio e considerando eventuali provvedimenti disciplinari comminati così come specificato nell'apposito articolo del presente accordo.

Resta inteso che l'erogazione del premio non è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi.

Il raggiungimento di ciascun obiettivo darà diritto ad una corrispondente erogazione del premio nella misura percentuale stabilita per ciascun risultato raggiunto.



## PARTE SECONDA: PARAMETRI ED OBIETTIVI SPECIFICI

### Art. 5 Erogazione del premio su base mensile

Le parti si danno atto che il premio su base mensile sarà erogato al raggiungimento degli obiettivi secondo il peso riportato nella seguente tabella:

Punto	Peso del premio erogato	Obiettivo
1	60%	Se il numero dei biglietti emessi dai sistemi di parcheggio nel mese è <b>maggiore</b> rispetto al numero dei biglietti emessi dai sistemi di parcheggio nello stesso mese dell'anno precedente
2	40%	se i vari impianti di parcheggio, uffici e automezzi aziendali sono in un <b>buono</b> stato di funzionamento e decoro

Nello specifico le parti concordano quanto segue:

- 1) Il numero di biglietti emessi, descritto al primo punto della tabella sopra riportata, è dato dal numero dei biglietti emessi per i seguenti impianti:
  - a. Parcheggio Eden;
  - b. Parcheggio Cadorna;
  - c. Parcheggio Mecenate;
  - d. Parcheggio San Donato;
  - e. Parcheggio Baldaccio;
  - f. Pagamenti on line con App;
  - g. Parcometri:
    - i. n° 756 Pietri;
    - ii. n° 720 Monte Cervino;
    - iii. n° 651 Monte Falco;
    - iv. n° 730 Poggio del Sole;
    - v. n° 733 Niccolò Aretino;
    - vi. n° 3223 P. Aretino;
    - vii. n°752 Guadagnoli;
    - viii. n° 3227 Campo di Marte;
    - ix. n° 653 Rismondo;
    - x. n°742 Caduti sul Lavoro;
    - xi. n°659 XXV Aprile;
    - xii. n°704 Signorelli;
    - xiii. n°725 Guelfa.

Si ritiene che i parcometri sopra indicati rappresentino un campione significativo sia dal punto di vista di dislocazione sul territorio che di corretta erogazione del servizio.

Qualora nel corso del mese oggetto di valutazione vi sia un evento "eccezionale" che comporti, per cause non imputabili ad Atam, il non regolare funzionamento del singolo sistema di parcheggio (parcometro o parcheggio), si provvederà all'esclusione dello stesso sia dal calcolo dei biglietti riscossi nel mese che da quelli riscossi nello stesso mese dell'anno precedente al fine di garantire una corretta omogeneità di valutazione.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo sono considerati eventi "eccezionali":

- delibere emanate dal Comune di Arezzo circa la soppressione di stalli di sosta a pagamento nella strada dove è installato il sistema di parcheggio;
- cantieri edili o stradali che interessano per più giorni un numero importante di stalli di sosta a pagamento in corrispondenza del sistema di parcheggio.

Qualora intervengano variazioni significative e definitive circa il numero degli stalli di sosta a pagamento in corrispondenza del sistema di parcheggio oggetto di valutazione sarà cura di Atam

SpA individuare una nuova area di sosta in sostituzione. La stessa sarà comunicata al personale Ausiliario della Sosta in forma scritta.

- 2) Il buono stato di funzionamento e decoro dei sistemi di parcheggio, degli uffici e degli automezzi aziendali descritto al secondo punto della tabella sopra riportata viene valutato mediante sopralluogo effettuato mensilmente su n° 5 impianti/automezzi presi a campione fra tutti quelli in servizio.

I beni aziendali oggetto di valutazione saranno i parcometri, le casse automatiche, le colonnine di ingresso e uscita, gli uffici e gli automezzi aziendali.

La valutazione sarà effettuata dal Responsabile Area Parcheggi e Sosta (RAP) alla presenza di un Ausiliare della Sosta in servizio.

L'attività di valutazione riguarderà i seguenti aspetti:

- o Corretto funzionamento del sistema di parcheggio (parcometro, colonnini di ingresso, uscita, casse automatiche ecc ....)
- o Pulizia e decoro dei sistemi di parcheggio, uffici e automezzi aziendali in dotazione.

Di tale attività sarà compilato, controfirmato e conservato specifico documento di registrazione.

Il premio sarà erogato qualora tutti e 5 i beni aziendali oggetto di valutazione risultino in buone condizioni di funzionamento e decoro.

#### Art. 6 Erogazione del premio su base annuale

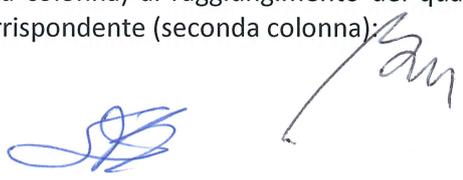
Le parti si danno atto che il premio su base annuale sarà erogato, di norma con la retribuzione del mese di luglio, al raggiungimento degli obiettivi riportati nella seguente tabella:

Punto	Peso del premio erogato	Obiettivo
1	50%	Qualità del servizio erogato. Tale aspetto sarà valutato mediante il numero annuo delle non conformità rilevate dal Sistema di Gestione della Qualità adottato in conformità alla norma UNI EN ISO 9001
2	50% (solo amministrativi e tecnici)	Adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo, che risponda alle finalità ed alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/01 al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. Tale aspetto sarà valutato dal numero annuo dei rilievi / non conformità rilasciate dall'Organismo di Vigilanza in sede di audit.
3	50% (solo ausiliari della sosta)	Efficienza del servizio erogato. Tale aspetto sarà valutato mediante il numero dei reclami pervenuti in azienda.

Nello specifico le parti concordano quanto segue:

- 1) La valutazione della qualità del servizio erogato viene effettuata prendendo in considerazione il numero di non conformità (N.C.) registrate secondo quanto previsto dal Sistema di Gestione della Qualità adottato da Atam in conformità alla norma UNI EN ISO 9001. Sarà cura del Responsabile Gestione Qualità (RGQ) prendere in carico le Non Conformità secondo quanto previsto dalla Norma e procedere alla compilazione di specifici documenti di registrazione MD-NC-01.

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto al numero delle non conformità del sistema di gestione della qualità (prima colonna) al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna):



OBIETTIVO NUMERO NON CONFORMITA'	% RICONOSCIMENTO PREMIO
Numero non conformità ≤ 6	100%
Numero non conformità > 6 e ≤ 8	90%
Numero non conformità > 8 e ≤ 10	80%
Numero non conformità > 10 e ≤ 12	70%
Numero non conformità > 12 e ≤ 14	60%
Numero non conformità > 14	0%

2) La valutazione sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, che risponda alle finalità ed alle prescrizioni del D.Lgs. n. 231/01 viene effettuata prendendo in considerazione il numero di non conformità / rilievi rilasciati nel corso dell'anno dall'Organismo di Vigilanza durante la sua attività di audit.

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto al numero delle non conformità / rilievi del sistema di gestione D.Lgs 231/01 (prima colonna) al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna):

OBIETTIVO NUMERO NON CONFORMITA'	% RICONOSCIMENTO PREMIO
Numero rilievi / non conformità ≤ 4	100%
Numero rilievi / non conformità > 4 e ≤ 6	90%
Numero rilievi / non conformità > 6 e ≤ 8	80%
Numero rilievi / non conformità > 8 e ≤ 10	70%
Numero rilievi / non conformità > 10	0%

3) Per Atam si possono individuare due tipologie di clienti:

- gli utenti che utilizzano le varie arie di sosta sia stradali che in struttura;
- il Comune di Arezzo che ha affidato ad Atam, attraverso la stipula di un apposito contratto, la gestione delle aree di sosta a pagamento nel territorio comunale.

Sia il Comune di Arezzo, con la propria attività di verifica tecnico/amministrativa sul rispetto del contratto di servizio, che gli utenti, attraverso la presentazione di reclami e osservazioni, determinano il grado di efficienza del servizio erogato da Atam.

Le parti si danno quindi atto che il numero di reclami e osservazioni presentate dai clienti è preso come parametro per determinare il grado di efficienza del servizio erogato.

Reclami e osservazioni possono pervenire all'Azienda attraverso i seguenti canali:

- Apposita sezione sito internet aziendale;
- Comunicazione scritta a mezzo mail all'indirizzo [atam@atamarezzo.it](mailto:atam@atamarezzo.it);
- Comunicazione scritta a mezzo posta;
- Comunicazione scritta presentata a mano all'ufficio protocollo.

Tutti i reclami, così come previsto da apposita procedura (IL-CS-01) del Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015 adottato dall'azienda, oltre ad essere inseriti in apposito registro (MD-CS-01) vengono presi in carico dal Responsabile Gestione Qualità che li analizza e in caso di effettivo disservizio provvede ad emettere un rapporto di non conformità (MD-NC-01) per il trattamento e la risoluzione dello stesso.

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto al numero dei reclami (prima colonna) al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna):

OBIETTIVO NUMERO RECLAMI	% RICONOSCIMENTO PREMIO
Numero reclami ≤ 5	100%
Numero reclami > 5 e ≤ 10	90%
Numero reclami > 10 e ≤ 15	80%
Numero reclami > 15 e ≤ 20	70%
Numero reclami > 20 e ≤ 25	60%
Numero reclami > 25	0%

#### Art.7 Correttore per presenze

Al totale del PdR raggiunto singolarmente da ogni dipendente con le modalità previste dagli articoli precedenti sarà poi applicato un correttivo legato alla presenza al lavoro del dipendente stesso secondo il seguente meccanismo:

Concorrono a formare il totale delle “giornate di mancata presenza” tutte le assenze dal lavoro escluse:

- Riposi;
- Ferie;
- Festività;
- Rol;
- Infortuni sul lavoro;
- Congedi di maternità e paternità.

Il totale delle “mancate presenze” sarà rapportato al totale dei giorni lavorabili nel mese e nell’anno per poi procedere alla decurtazione del PdR sulla base della seguente tabella:

% MANCATE PRESENZE	% DECURTAZIONE PdR
< 5%	0%
≥ 5% e ≤ 10%	5%
≥ 10,01% e ≤ 15%	10%
≥ 15,01% e ≤ 20%	15%
≥ 20,01% e ≤ 25%	20%
≥ 25,01% e ≤ 30%	25%
≥ 30,01% e ≤ 35%	30%
≥ 35,01% e ≤ 40%	35%
≥ 40,01% e ≤ 45%	40%
≥ 45,01% e ≤ 50%	45%
≥ 50,01% e ≤ 55%	50%
≥ 55,01% e ≤ 60%	55%
≥ 60,01% e ≤ 65%	60%
≥ 65,01% e ≤ 70%	65%
≥ 70,01% e ≤ 75%	70%
≥ 75,01% e ≤ 80%	75%
≥ 80,01% e ≤ 85%	80%
≥ 85,01% e ≤ 90%	85%
≥ 90,01% e ≤ 95%	90%
≥ 95,01% e ≤ 99,99%	95%
= 100%	100%

#### Art.9 Correttore per provvedimenti disciplinari

Al totale del PdR raggiunto singolarmente da ogni dipendente con le modalità previste dagli articoli precedenti (compreso l’art.8 Correttore delle presenze) sarà applicato un ulteriore correttivo legato ai provvedimenti disciplinari comminati nel corso dell’anno ai dipendenti secondo la seguente tabella:

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	% DECURTAZIONE PdR
Provvedimento censura scritta	15%
Provvedimento multa	30%
Provvedimento sospensione e licenziamento	100%

La percentuale di decurtazione riportata in tabella è da considerarsi per ogni singolo provvedimento disciplinare, quindi, ad esempio, se a un dipendente nel corso dell'anno gli vengono comminati due provvedimenti disciplinari che prevedono la censura scritta il totale della percentuale di decurtazione sarà del 30% (15%+15%). Resta inteso che in caso di impugnazione del provvedimento e successivo annullamento dello stesso a seguito di vittoria in giudizio (Collegio arbitrale/Tribunale) del dipendente, la parte di premio decurtata in ragione del provvedimento ritirato sarà erogata per intero al dipendente interessato.

Sul premio mensile la decurtazione si applicherà per dodici mesi a partire da quello di erogazione della sanzione.

Atam Spa e le OO.SS. firmatarie, in prima istanza unitariamente, potranno, in presenza di consistenti variazioni legislative e/o in caso di variazioni strutturali dell'azienda, richiedere un confronto urgente, che le parti si impegnano ad espletare entro due settimane lavorative dalla richiesta ufficiale.

L'Amministratore Unico di Atam SpA  
Bernardo Menzini

Le Organizzazioni Sindacali  
Uiltucs-UIL  
Provinciale di Arezzo