

In data 10 aprile 2012, presso la sede dell'ANAV al centro direzionale di Napoli is. C2 6° piano

tra

l'ANAV regionale Campania, rappresentata dai Signori Simone Spinosa, Gerardo Buonocore e Giuseppe Curcio

e

le Segreterie di Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl-Transporti e Faisa-Cisal, rispettivamente rappresentate dai Sigg.ri. Ernesto Volpe, Diego Corace, Antonio Aiello, Francesco D'Amato, Antonio Lenci, Eduardo Leongito e Bruno Corace

si stipula il seguente accordo

Articolo 1 - (Competenze Accessorie)

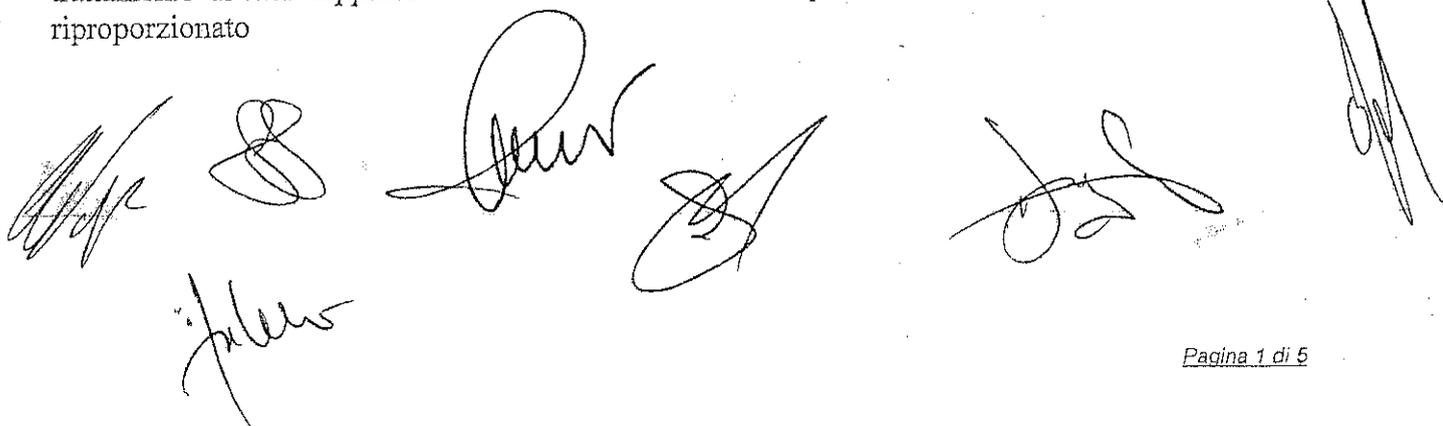
Viene istituita una voce retributiva mensile denominata "Competenze Accessorie - C.A. - Accordo Regionale 10 aprile 2012".

Il trattamento denominato C.A., convenzionalmente stabilito nella misura pari al 40 % del trattamento che il singolo lavoratore percepiva a titolo di ex "Competenze Accessorie Unificate - Accordo regionale del 9 dicembre 1983 e sue successive modificazioni" (come da tabella Allegata), verrà erogato a partire dal mese di aprile 2012. Con la retribuzione del mese di aprile si procederà anche al conguaglio delle mensilità relative ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2012. Detto trattamento è utile ai soli fini del conteggio del lavoro straordinario, del lavoro notturno, del lavoro festivo, dei ratei di 13° e 14 mensilità e del trattamento di fine rapporto. Nei casi di Part-time esso verrà debitamente riproporzionato.

Articolo 2 - (Assegno ad Personam - A.P.)

Viene istituita una voce retributiva mensile denominata "Assegno ad Personam - A.P. - Accordo Regionale 10 aprile 2012", non assorbibile, che verrà riconosciuta ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data di stipula del presente accordo. Il trattamento denominato A.P., è convenzionalmente stabilito nella misura pari al 60 % del trattamento che il singolo lavoratore percepiva a titolo di ex "Competenze Accessorie Unificate - Accordo regionale del 9 dicembre 1983 e sue successive modificazioni. Nel trattamento in parola confluirà l'eventuale trattamento che il singolo lavoratore percepiva a titolo di ex "Indennità mensile - A.R. 7 marzo 1991".

Il trattamento denominato A.P., come sopra determinato, è utile ai soli fini del conteggio del lavoro straordinario, del lavoro notturno, del lavoro festivo, dei ratei di 13° e 14° mensilità e del trattamento di fine rapporto. Nei casi di Part-time a tempo indeterminato esso verrà debitamente riproporzionato



Detto trattamento verrà erogato, a partire dal mese di aprile 2012. Con la retribuzione del mese di aprile si procederà anche al conguaglio delle mensilità relative ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2012..

Articolo 3 - (Buono pasto)

A decorrere dal periodo di paga aprile 2012, viene riconosciuto al personale il buono pasto nel valore nominale di €. 2,50 = (eurodue/50) giornaliero. Le aziende che già erogano il buono pasto provvederanno ad incrementarne l'importo in misura corrispondente, ovvero, in caso di ticket superiore ai 2,79, fino al raggiungimento di un valore massimo pari a € 5,29.

Il buono pasto viene erogato mensilmente per ogni giornata effettiva di presenza lavorativa. Ai fini del parametro presenza lavorativa sono conteggiate le giornate di permessi sindacali retribuiti. I valori corrisposti per il titolo di cui sopra beneficiano del regime contributivo e fiscale previsto dalle vigenti norme legislative sulla materia. In caso di eventuali ulteriori e diverse regolazioni di prestazioni e/o indennità (concorso pasti), il buono pasto verrà assoggettato alle ritenute di legge (previdenziali e fiscali) per il valore eccedente il limite giornaliero, stabilito, attualmente, nell'importo di € 5,29.

I buoni pasto, peraltro, non costituiscono elemento retributivo utile ai fini dell'accantonamento della quota annua del TFR, né concorrono al ricalcolo di qualsivoglia istituto retributivo di legge o di contratto. Nel caso in cui il lavoratore venga comandato a prestare un servizio di trasferta, il buono pasto non è dovuto.

Articolo 4 - (Banca ore)

Conformemente a quanto previsto dalla vigente contrattazione collettiva nazionale di lavoro, la durata settimanale dell'orario di lavoro (attualmente 39 ore medie) si realizza come media nell'arco di un periodo di 17 settimane. Le ore lavorate in eccedenza rispetto al turno assegnato non rientrano nella compensazione ai fini dell'orario medio di cui al primo periodo e, pertanto, sono liquidate nel mese di competenza, fatta salva l'ipotesi di prolungamento orario oltre la prestazione giornaliera assegnata per motivi ascrivibili a guasti e/o traffico che è computato nella media delle 17 settimane.

Su richiesta dell'interessato l'orario di lavoro eventualmente svolto oltre la media delle 17 settimane e/o quello comandato in prestazione straordinaria può essere compensato, in alternativa all'erogazione del trattamento economico contrattualmente previsto, con la fruizione di corrispondenti giornate di riposo compensativo che si intendono maturate in misura pari ad una giornata per ogni 6 ore e 30 minuti di lavoro straordinario, ovvero essere compensate con gli eventuali riposi settimanali goduti in numero maggiore rispetto a quello dovuto.

Articolo 5 - (Premio di risultato)

La contrattazione di secondo livello di tipo economico viene attivata attraverso il Premio di risultato di cui all'articolo 6 dell'accordo nazionale 25 luglio 1997. Esso ha l'obiettivo di migliorare il

risultato aziendale con il concorso del fattore lavoro con esplicito riferimento alla produttività, alla qualità reale del servizio e alla competitività aziendale.

Le somme corrisposte a tale titolo non costituiscono elemento retributivo utile ai fini dell'accantonamento della quota annua del TFR, né concorrono al ricalcolo di qualsivoglia istituto retributivo di legge o di contratto ai sensi e alle finalità di cui alla Legge n. 402/96.

Nella scelta degli elementi utili alla determinazione degli obiettivi per la composizione del Premio di Risultato (di seguito P. di R.), le parti si sono ispirate a principi basati sull'individuazione di fattori chiari e definiti, sulla definizione del tempo di rilevazione dei risultati, sulla determinazione di obiettivi raggiungibili, sulla semplicità nel controllo dell'andamento dei risultati, sulla chiara individualità dei valori minimo e massimo e della relativa scala intermedia del premio conseguibile, sulla indeterminabilità a priori dell'andamento del P. di R.

Il Premio di risultato è riferito ai livelli di produttività registrati negli anni di validità del presente accordo e viene erogato su base mensile nella misura di 1/12 della somma stabilita con riferimento all'obiettivo massimo legato al "Parametro presenza". Resta comunque inteso che, nel caso in cui in corso d'anno le giornate di assenza risultassero già superiori a quelle "utili" per il riconoscimento del premio di ultima fascia, si procederà, con la prima retribuzione utile, al recupero delle somme non dovute.

La quota di Premio di risultato, legata all'obiettivo "Over presenza" verrà erogata a consuntivo con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo di riferimento (anno solare precedente 1.1. - 31.12).

In caso di assunzione avvenuta nel corso dell'anno di maturazione, la cui durata comunque interessi complessivamente un periodo di almeno 10 mesi, il P.d.R. verrà rapportato in dodicesimi in relazione ad ogni mese intero di servizio, considerando la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero.

Ai lavoratori che forniscano una prestazione ridotta (part-time), il P.d.R. troverà applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate, mentre non sarà riconosciuto per il periodo di preavviso retribuito e non prestato.

Ai sensi dell'accordo nazionale 18 novembre 2004, ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato ovvero con contratto di inserimento e/o reinserimento l'entità del premio di risultato verrà riconosciuta nella misura percentuale prevista dal citato accordo nazionale.

DEFINIZIONE OBIETTIVI

Il P.d.R. è correlato al raggiungimento del solo obiettivo legato alla presenza e, per il solo personale del "Settore esercizio", all'ulteriore obiettivo "Over presenza".

Ai fini del computo dell'obiettivo "Parametro presenza", non sono considerate assenze: le ferie; le ex Festività soppresse; gli infortuni sul lavoro riconosciuti ed indennizzati dall'INAIL; i ricoveri



ospedalieri che comportino degenze/convalescenze superiori ai 12 giorni; i riposi settimanali; le assenze retribuite concesse dall'azienda; i permessi straordinari retribuiti; i permessi di cui alla legge 104/92 se usufruiti per l'assistenza dei parenti di primo grado; le donazioni di sangue; l'astensione obbligatoria di maternità per le sole lavoratrici; il congedo matrimoniale; i permessi sindacali; i tre giorni all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado; le giornate in cui non è previsto lo svolgimento del servizio.

Qualora particolari situazioni economiche, di struttura aziendale, di mercato, di investimenti, di organizzazione aziendale, di acquisizioni e fusioni fossero tali da rendere gli obiettivi definiti dal presente Accordo non più utili per l'azienda, le Parti si incontreranno per definire l'adeguamento degli stessi.

Il premio collegato a detto obiettivo sarà riconosciuto nelle entità derivanti dalla riportata tabella.

Num. Annuo di giornate di assenza per dipendente		Premio collegato all'obiettivo espresso in Euro A = 400,00
1^ fascia	0	100 % di A
2^ fascia	da 1 a 5	85 % di A
3^ fascia	da 6 a 12	70 % di A
4^ fascia	da 13 a 16	60 % di A
5^ fascia	da 17 a 20	50 % di A
6^ fascia	oltre 20	0 % di A

Il raggiungimento del valore zero di giornate di mancata prestazione da diritto anche a un "bonus normativo" costituito da 1 giornata di congedo retribuito da godere nell'anno successivo ovvero scomputabile da eventuali assenze riferite a quelle non utili ai fini dell'obiettivo presenza. Se tale valore dovesse essere confermato anche per i successivi anni di valenza del pdr il "bonus normativo" salirebbe a 2 giornate di congedo retribuito per il secondo anno e a 3 giornate per il terzo.

Il premio individuale viene ridotto in misura percentuale nel caso di ripetersi di eventi brevi di malattia nel corso dell'anno. Gli eventi brevi di malattia riducono il premio di una percentuale pari a:

0%	1 evento da 1- 3 gg. Malattia
5%	2 eventi da 1- 3 gg. Malattia
10%	3 eventi da 1- 3 gg. Malattia
15%	4 eventi da 1- 3 gg. Malattia
20%	5 eventi da 1- 3 gg. Malattia
25%	6 eventi da 1- 3 gg. Malattia
30%	7 eventi da 1- 3 gg. Malattia

- Over presenza per il solo personale del settore esercizio

A copertura dell'obiettivo massimo del "parametro presenza" viene preventivata, per ogni anno di vigenza del presente accordo, la somma complessiva determinata dalla seguente formula: € 400 x numero dei lavoratori con qualifica di "operatore di esercizio". L'eventuale residuo dello stanziamento verrà distribuito al solo personale, appartenente al settore esercizio, che ha raggiunto l'obiettivo presenza relativo alla 1° e/o 2° fascia riportati nella tabella parametro presenza a condizione che quest'ultimi, comunque, rappresentino almeno l'85% del totale del personale interessato.

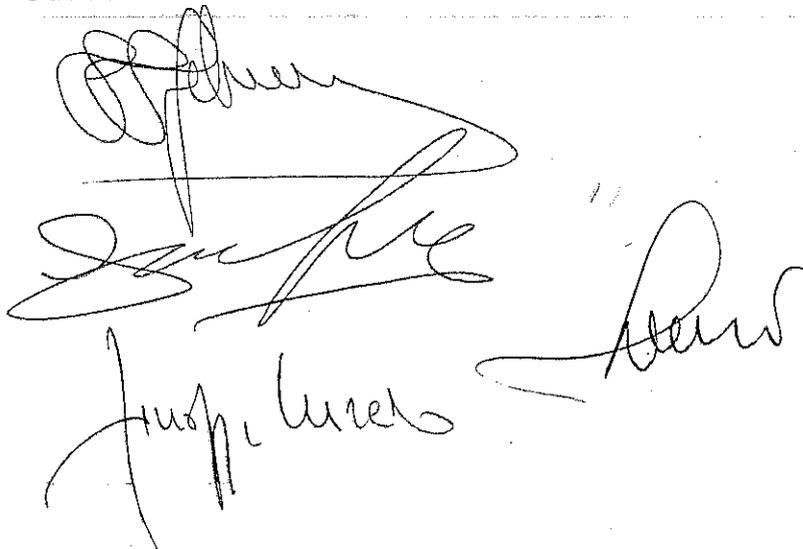
Articolo 7 – (Norme finali)

Le Parti come sopra rappresentate, si danno reciprocamente atto e conferma che:

- l'accordo regionale sulla costituzione del Fondo regionale del T.P.L., sottoscritto tra le parti sociali e la Regione Campania il 28/10/2011, costituisce parte integrante della presente intesa e trova applicazione per tutte le imprese private aderenti all'ANAV esercenti servizi di trasporto pubblico locale in Campania;
- il Premio di risultato regolato nel presente accordo è conforme alla fattispecie prevista dall'articolo 1, commi 67 e 68 della legge 24 dicembre 2007, n. 247 e, dunque, le relative somme erogate sono assoggettabili al particolare regime previdenziale previsto dalla predetta norma.
- il presente accordo regola il trattamento economico e normativo aziendale per le aziende associate ANAV.

Il presente accordo decorre dalla data del 1° gennaio 2012 e scade il 31 dicembre 2014. Lo stesso si intenderà automaticamente prorogato per un ulteriore triennio se non disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo R.R.

ANAV REGIONE CAMPANIA



FIT-CISL
UILTRASPORTI
UGLTRASPORTI
FAISA-CISAL

