

VERBALE DI ACCORDO

Premesso che:

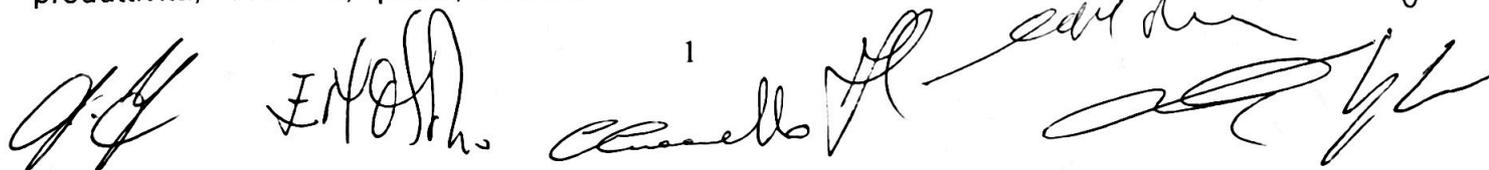
- l'Azienda AIR CAMPANIA S.r.l. e le Organizzazioni Sindacali, (CGIL, CISL, UIL UGL, FAISA CISAL) riunitesi in data 27 luglio 2022 condividono l'obiettivo di istituire il Premio di Risultato aziendale per l'anno di competenza **2022 e per gli anni a seguire**;
- l'attribuzione dei compensi del Premio di Risultato "... *persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi della produttività, di qualità di redditività di efficacia e di innovazione di efficienza organizzativa ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'azienda...*" (art.4, co. 2, CCNL 28.11.2015 Autoferrotranvieri - Internavigatori);
- a partire dal condiviso obiettivo di istituire il Premio di Risultato si è sviluppato un proficuo ed importante confronto nel quale ognuna delle parti ha contribuito in modo significativo;
- è importante sottolineare il mutamento aziendale in termini numerici avvenuto a partire da mese di settembre 2021 (progressivo assorbimento dei servizi ex CLP, ex SCAI, ex CTP), in ragione del quale è avvenuto l'incremento della forza lavoro da circa 300 unità alle attuali 1250 circa;

Considerato inoltre che:

- in sede di contrattazione aziendale sono state esaminate le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda;
- l'Azienda, con l'approvazione del Bilancio annuale d'esercizio preventivo (Budget), finanzia, di anno in anno, dandone comunicazione preventiva alle Organizzazioni sindacali aziendali, il Fondo per la Produttività da erogare al personale non dirigente da considerarsi come costo totale a carico dell'azienda, comprensivo degli oneri accessori e riflessi;
- le Organizzazioni sindacali sono state informate in apertura della contrattazione aziendale che, **limitatamente al solo anno in corso**, in conseguenza degli importanti e consistenti investimenti che l'Azienda ha effettuato sia in termini di linee, sia in termini di fattori produttivi (uomini e mezzi) che non consentono allo stato di avere un dato economico e di produzione attendibile e significativo, il Premio non potrà essere correlato agli obiettivi aziendali e individuali rappresentati dai seguenti indicatori:
 1. Margine Operativo Lordo (MOL);
 2. miglioramento dell'indice di qualità percepita derivante dall'indagine di customer satisfaction;
 3. percentuale dei km utili rispetto ai km programmati;
 4. km per addetto alla guida;
 5. partecipazione a corsi di formazione;
 6. partecipazione a gruppi di lavoro con obiettivi ben definiti;
 7. incremento vendita titoli di viaggio.

Poiché presumibilmente per ottobre 2022 sarà possibile un primo monitoraggio dei suddetti indicatori, entro tale data, l'azienda si impegna a convocare il sindacato per ridefinire i nuovi criteri del premio per gli anni 2023 e 2024;

- il presente Accordo è stato raggiunto nel rispetto dell'art. 4 del CCNL di riferimento nonché nel rispetto ed in attuazione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art.1, commi 182-189, della



Legge 28.12.2015, n. 208, e del Decreto Ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze emanato in data 25.03.2016;

ACCORDO

Il Verbale di Accordo è parte integrante ed essenziale dell'articolato che segue:

In considerazione della pandemia, dell'emergenza sanitaria, oltre che dell'assorbimento dei servizi citati in premessa, **l'azienda intende riconoscere a tutti i dipendenti la somma di Euro 250,00 a titolo di liberalità sotto forma di ticket compliments.**

1. Istituzione del Premio aziendale

Viene istituito il Premio di Risultato in AIR Campania così come previsto dal CCNL di riferimento ed in considerazione delle profonde trasformazioni che hanno caratterizzato l'azienda nel corso del 2022 e che ancora più la caratterizzeranno nei prossimi anni per il ruolo di punta che la stessa ed i lavoratori saranno chiamati a svolgere nell'ambito del trasporto pubblico su gomma.

Il Premio di Risultato annuale, di seguito disciplinato, definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, in coerenza anche con quanto previsto dagli accordi Interconfederali vigenti.

2. Obiettivo e finalità del Premio per l'anno 2022

Per l'anno di competenza 2022 nell'identificazione degli obiettivi le parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- definizione dell'unità di tempo di rilevazione (gennaio 2022 — dicembre 2022);
- determinazione degli obiettivi raggiungibili;
- individuazione di fattori chiari e definiti;
- semplicità nel monitoraggio dell'andamento degli indicatori;
- vincolo della rendicontazione a consuntivo.

Il premio avrà durata annuale e sarà erogato secondo quanto riportato nei paragrafi seguenti.

L'Azienda si impegna ad incontrarsi con le OO.SS. entro il mese di ottobre c.a. per verificare e coordinare l'andamento del Premio e per discutere, tempestivamente, le modalità del rinnovo per l'anno successivo.

3. Quote potenziali del Premio

Il plafond **potenziale** complessivo del Premio di Risultato per questo anno sarà dato:

- a) dalla somma dei prodotti del numero degli addetti per singola categoria (al 31/12 dell'anno);
- b) dai valori potenziali unitari come sotto indicati;



2



Tabella A	VALORE PREMIO PRODUZIONE
1 Operatori di Esercizio	400 Euro <i>(comprensiva dei costi sostenuti e da sostenere per l'acquisizione ed il rinnovo della carta del conducente)</i>
2 Amministrativi compresi i coordinatori e gli addetti all'esercizio ed i CUT	250 Euro
3 Supporto e trazione esercizio	250 Euro

4. Ripartizione del Premio

Premesso che la *conditio sine qua non* del PdR è il mantenimento delle certificazioni ISO 9001, ISO 14.001 e EN 13.816, le parti concordano i seguenti criteri di ripartizione, all'interno delle singole categorie sopra riportate:

1) Operatori di esercizio

Eventi di malattia	Fino a 4 eventi annui	Nessuna penalizzazione
	Con 5 eventi annui	15% di penalizzazione
	Con 6 eventi annui	30% di penalizzazione
	Con 7 eventi annui	50% di penalizzazione
	Con 8 eventi annui	80% di penalizzazione
	Oltre gli 8 eventi e/o oltre i 30 giorni di malattia	Nessun premio
Provvedimenti disciplinari	Per un provvedimento annuo esecutivo (ex art. 41)	Nessuna penalizzazione, ad ogni successivo provvedimento si incrementa del 5% (II provv. 5%; III provv. 10% etc). Se si superano i 4 provvedimenti ex art. 41 non verrà corrisposto alcun premio.
	Per un provvedimento annuo esecutivo ex art. 42	5% di penalizzazione per ogni giornata di sospensione. Per i provvedimenti successivi al primo, la percentuale di penalizzazione si incrementa del 5% per ogni giornata di sospensione. (es. I provv. 1 gg di suspens.=5%; II provv. 1 gg=10%; III provv. 1 gg=15%)
	> ed uguale a 4 giornate di sospensione o provvedimento esecutivo ex art. 43, 44 e 45	nessun premio

2) Amministrativi e graduati di esercizio

Eventi di malattia	Fino a 3 eventi annui	Nessuna penalizzazione
	Con 4 eventi annui	15% di penalizzazione
	Con 5 eventi annui	20% di penalizzazione
	Oltre i 5 eventi e/o oltre i 30 giorni di malattia	Nessun premio
Provvedimenti disciplinari	Per un provvedimento annuo esecutivo (ex art. 41)	Nessuna penalizzazione, ad ogni successivo provvedimento si incrementa del 5% (II provv. 5%; III provv. 10% etc). Se si superano i 4 provvedimenti ex art. 41 non verrà corrisposto alcun premio.
	Per un provvedimento annuo esecutivo ex art. 42	5% di penalizzazione per ogni giornata di sospensione. Per i provvedimenti successivi al primo, la percentuale di penalizzazione si incrementa del 5% per ogni giornata di sospensione. (es. I provv. 1 gg di sospens.=5%; II provv. 1 gg=10%; III provv. 1 gg=15%)
	> ed uguale a 4 giornate di sospensione o provvedimento esecutivo ex art. 43, 44 e 45	nessun premio

3) Supporto trazione ed esercizio

Eventi di malattia	Fino a 3 eventi annui	Nessuna penalizzazione
	Con 4 eventi annui	15% di penalizzazione
	Con 5 eventi annui	20% di penalizzazione
	Oltre i 5 eventi e/o oltre i 30 giorni di malattia	Nessun premio
Provvedimenti disciplinari	Per un provvedimento annuo esecutivo (ex art. 41)	Nessuna penalizzazione, ad ogni successivo provvedimento si incrementa del 5% (II provv. 5%; III provv. 10% etc). Se si superano i 4 provvedimenti ex art. 41 non verrà corrisposto alcun premio.
	Per un provvedimento annuo esecutivo ex art. 42	5% di penalizzazione per ogni giornata di sospensione. Per i provvedimenti successivi al primo, la percentuale di penalizzazione si incrementa del 5% per ogni giornata di sospensione. (es. I provv. 1 gg di sospens.=5%; II provv. 1 gg=10%; III provv. 1 gg=15%)
	> ed uguale a 4 giornate di sospensione o provvedimento esecutivo ex art. 43, 44 e 45	nessun premio

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] 4

[Handwritten signature]

Relativamente alle assenze di malattia non vanno considerati come evento, le malattie Covid debitamente documentate da idonea certificazione rilasciata dal medico curante.

Per tutte le categorie valgono i seguenti principi:

- Esclusivamente per gli eventi brevi (1-3 giorni di malattia), gli stessi saranno conteggiati con una maggiorazione del 50% se cadono in concomitanza con le giornate di sabato, domenica, festivi e prefestivi;
- non accedono al premio coloro che, in ogni caso, hanno superato nell'anno un periodo di assenza pari al 40% delle giornate lavorabili (278 giornate lavorabili). I permessi sindacali, la maternità obbligatoria, ricovero ospedaliero, e la malattia Covid sono equiparate a giornate di presenza.

5. Premio aggiuntivo

Gli agenti che, nel corso dell'anno hanno effettuato massimo due eventi di malattia non superiori complessivamente a 10 giorni e che non hanno conseguito provvedimenti disciplinari, avranno diritto ad un premio aggiuntivo il cui importo sarà determinato dall'ammontare delle quote non assegnate in funzione dei criteri di cui sopra e distribuite all'interno della categoria di appartenenza (tabella A);

6. Situazioni specifiche

Per gli agenti posti in quiescenza nel corso dell'anno, il Premio verrà corrisposto in misura proporzionale ai mesi lavorati, intendendo come tale una presenza nel mese non inferiore ai 15 gg. ed erogato al solo personale che avrà prestato lavoro almeno sei mesi nell'anno.

Il personale che durante l'anno svolge mansioni diverse da quelle della propria qualifica e parametro, gli inidonei temporanei parteciperà alla distribuzione del Premio nella categoria per la quale ha svolto le mansioni per un periodo, anche non continuativo, superiore a 6 mesi.

L'azienda si riserva di fare degli approfondimenti di natura fiscale e contributivo con l'Agenzia delle Entrate per verificare la conformità del presente accordo con i principi ed i criteri stabiliti dagli articoli 1, 2 e 5 del decreto interministeriale Lavoro-Economia attuativo dell'articolo 1, comma 188, della legge 208/2015.

AIR CAMPANIA
Amministratore Unico
Dott. Anthony Acconcia

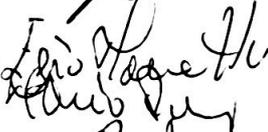
Dirigente Personale e Relazioni Industriali
Dott. Michele De Iasi



Le OO.SS
Filt CGIL
Carlo Finozzi
Giuseppe Caruso



Fit CISL
Ezio Monetta
Mario Rossi



UIL Trasporti
Pierino Ferraiuolo
Giuseppe Foglia



UGL
Eduardo Leongito



Faisa CISAL
Costantino Cucciniello
Michele Romano

