

**RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**ATAM SpA**  
**Azienda Territoriale Arezzo Mobilità**

L'anno 2013, il giorno 20 maggio, presso la sede aziendale di ATAM SpA, posta in Località Case Nuove di Ceciliano, 49/5 Arezzo, si sono incontrati per dibattere sulla contrattazione di secondo livello:

ATAM SpA rappresentata da:

- Sig. Francesco Falsini - in qualità di Amministratore Unico;
- Ing. Luca Ricci - in qualità di Direttore Generale.

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

- FISASCAT CISL - rappresentata da Giovanni Marini;
- UILTUCS UIL - rappresentata da Marco Conficconi.

Premesso che:

- In data 1 giugno 2009 è stato sottoscritto fra Atam SpA e le Organizzazioni Sindacali di categoria sopra richiamate, un contratto aziendale ad integrazione del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario della distribuzione e dei servizi applicato;
- che il contratto integrativo aziendale sopra richiamato aveva una vigenza triennale, dal 1/6/2009 al 31/05/2012, così come previsto dalla normativa vigente;
- che il contratto integrativo aziendale riporta una decorrenza e durata sottoposta ad esplicita clausola di ultravigenza che si realizza sino a quando nessuna delle parti firmatarie invia formale disdetta dello stesso;
- che alla data della presente nessuna delle parti firmatarie ha inteso inviare comunicazione di disdetta e che nessuna piattaforma di rivendicazione è stata sottoposta alla società;

Le parti convengono su quanto segue:

il contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 01/06/2009 proseguirà, in ogni sua parte ed aggiunta, la sua vigenza, almeno, per la durata di ulteriori 3 (tre) anni.

Le parti definiscono, sino dalla presente, di rincontrarsi entro e non oltre il mese di aprile dell'anno 2016 per convenire sul proseguo della contrattazione di secondo livello.

Per Atam SpA

L'Amministratore Unico  
Francesco Falsini

Il Direttore Generale  
Ing. Luca Ricci

Per le Organizzazioni Sindacali

UILTUCS-UIL  
Marco Conficconi

FISASCAT-CISL  
Giovanni Marini

# IPOSTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

## ATAM SpA AZIENDA TERRITORIALE AREZZO MOBILITA'

L'anno 2009, il giorno 01/06/2009, presso la sede aziendale di ATAM SpA, posta in via Setteponti, 66 ad Arezzo, si sono incontrati:

- ATAM SpA (Azienda Territoriale Arezzo Mobilità) rappresentata dal:

Presidente del Consiglio di Amministrazione: Sig. Francesco Falsini;  
Direttore Generale: Ing. Luca Ricci;

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

- **FILCAMS - CGIL**, rappresentata dalla sig.ra Viviana Romanotti;
- **FISASCAT - CISL**, rappresentata dal Segretario Provinciale, sig. Giovanni Marini;
- **UILTuCS - UIL**, rappresentata dal Segretario Provinciale, sig. Marco Conficconi.

### PREMESSA

Premesso che:

- ATAM è stata costituita dal Comune di Arezzo nel 1964, come municipalizzata, per lo svolgimento del servizio di 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 01/01/2007, ha trasformato ATAM in una società per azioni con un socio unico, il Comune di Arezzo;
- in data 27/12/2007 ATAM SpA ha ceduto, con effetto dal 1/3/2008, alla Società - La Ferroviaria Italiana 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 28/05/2008;  
l'Azienda ha ottenuto la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001-2000 e quella della responsabilità sociale SA 8000;
- ATAM SpA si impegna a garantire e favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori anche e soprattutto, attraverso organismi di rappresentanza sindacale organizzata e a fornire, preventivamente, alle OO.SS. firmatarie, tutte le informazioni contemplate dal CCNL del terziario, della distribuzione e dei servizi;



per tutto quanto sopra, le parti ritengono necessario procedere alla stipula di un Contratto Integrativo Aziendale (CIA) che disciplini la realtà aziendale e, conseguentemente, la nuova attività e la nuova missione;

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

## PARTE NORMATIVA

### Orario di lavoro

I dipendenti di ATAM SpA effettueranno un orario di lavoro di 39 ore settimanali, così come previsto dal CCNL del settore all'Art. 116 comma B, e attueranno, a partire dal 01/06/2009, un'organizzazione del lavoro distribuita su cinque giornate lavorative, dal lunedì al venerdì. L'Azienda, inoltre, optando per un'articolazione dell'orario settimanale di lavoro come sopra riportato, applicherà quanto previsto dall'Art. 140, terzo comma, del CCNL del terziario, per l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito.

Pertanto l'orario di lavoro aziendale, escluse le lavoratrici ed i lavoratori attualmente in forza, sarà il seguente:

**- personale tecnico ed amministrativo:**

lunedì otto ore lavorative;

nei restanti giorni (dal martedì al venerdì) sette ore e 45 minuti

In materia di orario di lavoro, il personale amministrativo in forza all'azienda precedentemente alla data del 01/06/2009, continuerà a mantenere tutte le condizioni di miglior favore, sino ad oggi stabilite come prassi aziendale.

Sarà comunque data alle lavoratrici ed ai lavoratori, che ne facciano richiesta, la possibilità di optare per il nuovo O. d. L. predisposto, come sopra normato, su 5 giorni lavorativi.

**- ausiliari della sosta e personale di supporto e servizio:**

turni di lavoro giornalieri (dal lunedì al sabato) di sei ore e trenta minuti.

I turni festivi richiesti dall'Azienda saranno recuperati nella settimana successiva, fermo restando la maggiorazione oraria del 30%.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non porre in essere nessuna variazione unilaterale dell'O. d. L., come sopra descritta, ma, nell'eventualità, a richiamare le OO.SS. firmatarie e le RSU/RSA, ad un preventivo tavolo di concertazione, appositamente convocato.

### Divisa Ausiliari della sosta

L'azienda fornirà, con le caratteristiche descritte dall'Art. 210 del vigente CCNL, a tutto il personale adibito alla mansione di "Ausiliario alla Sosta" una divisa aziendale. Al suddetto personale sarà fornita in dotazione una divisa invernale ed una divisa estiva, richiamando anche quanto stabilito nel "Disciplinare per la dotazione e l'uso della divisa" del personale Ausiliario della Sosta, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione. L'Azienda,

inoltre, si impegna ad integrare la divisa aziendale con una fornitura di scarpe similare a quanto attualmente in dotazione al personale della Polizia Municipale di Arezzo.

### **Trattamento Economico Malattia**

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 168 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, ATAM SpA integrerà, a proprio carico, alle lavoratrici ed ai lavoratori, durante l'assenza per malattia specificatamente contemplata dal su detto Art. 168 al comma B, e nei limiti del periodo di conservazione del posto di lavoro, il 100% della normale retribuzione di fatto cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

### **Trattamento Economico maternità obbligatoria anticipata**

In aggiunta a quanto sancito dalla L. 833/78 all'Art. 74 e di quanto previsto dall'art. 177 del rinnovato CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, ATAM SpA, si impegna ad erogare, in caso di astensione anticipata per maternità, un'integrazione a proprio carico fino a concorrenza del 100% della normale retribuzione di fatto cui la lavoratrice avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

### **Previdenza Complementare**

Vista la comune valutazione sull'importanza che ha assunto e ancor più assumerà in futuro la previdenza integrativa, prevista dalla contrattazione nazionale, nel sistema generale previdenziale del lavoro dipendente e al fine di promuovere l'iscrizione da parte dei dipendenti al Fondo di previdenza complementare di categoria **FON.TE**, l'azienda si impegna ad incrementare la contribuzione a proprio carico, prevista dal rinnovato CCNL all'Art. 93, sino al 2% della retribuzione utile per il computo del TFR.

### **Straordinario**

Al fine di razionalizzare l'utilizzo di tale istituto e di garantire il rispetto del limite allo straordinario annuo individuale, fissato dal rinnovato CCNL del settore, le parti stabiliscono che il ricorso al lavoro straordinario, esclusivamente autorizzato dalla Direzione aziendale mediante la validazione dell'apposita modulistica aziendale, concorrerà alla rilevazione del complessivo andamento aziendale e al riconoscimento delle eventuali nuove necessità organizzative.

I dati sull'entità e la distribuzione delle ore di lavoro straordinarie verranno forniti alle OO.SS. firmatarie e alle loro RSU/RSA con cadenza semestrale.

### **Ticket mensa**

ATAM SpA, di comune intesa con le OO.SS. firmatarie e le RSU/RSA, ricercherà convenzioni proporzionate al costo del ticket erogato, quindi vantaggiose, da sottoporre e riservare a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori. In aggiunta a ciò, a decorrere dal 01/10/2009, ATAM SpA fornirà, ai dipendenti che prestano la propria opera durante l'intera giornata lavorativa con orario spezzato o con i rientri autorizzati, un ticket restaurant di un valore pari ad €. 5,29.



## PARTE ECONOMICA

### Trattamento di omogeneizzazione salariale

Al personale amministrativo occupato in Azienda, che alla data del presente atto verrà inquadrato con il CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, verrà erogata una somma ad personam, non riassorbibile, pari ad €. 150,00 (centocinquanta) mensili lordi per tutte le mensilità previste dal citato CCNL.

### Premio di risultato

Le parti intendono istituire un premio di risultato aziendale basato su erogazioni economiche per tutti i lavoratori a tempo indeterminato che abbiano nell'arco dell'anno maturato almeno sei di anzianità.

Le eventuali erogazioni saranno riparametrate in base al livello di inquadramento e al tipo di contratto (Full-Time o Part-Time) e verranno distribuite nella mensilità di aprile di ogni anno.

Le erogazioni saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di obiettivi aziendali legati ad indici verificabili di produttività, qualità e fatturato aziendale che abbiano come obiettivo il miglioramento dell'andamento economico e una maggiore qualità dei servizi offerti all'utenza.

Per la determinazione del premio le parti si danno atto e stabiliscono quanto segue:

- per il premio riferito all'anno 2008, che sarà erogato con quello dell'anno 2009, le parti faranno riferimento a quanto riportato nell'allegato del presente contratto;
- per l'erogazione del premio riferito all'anno 2009 le parti faranno riferimento a quanto riportato nell'allegato del presente contratto.

Per coloro che, pur avendo maturato il diritto al premio di risultato, ma non hanno completato l'anno solare in servizio il premio stesso sarà erogato in dodicesimi.

Per coloro che escono dall'azienda dopo la stipula del presente atto e che avranno maturato il diritto al salario variabile, non avendo raggiunto l'intero arco gestionale, riceveranno il salario variabile in dodicesimi calcolato sulla base dell'anno precedente.

Le OO.SS. firmatarie, si impegnano a costituire, quanto prima, una specifica commissione formata anche dalle RSU/RSA, con il compito di verificare i parametri e modulare le possibili variazioni in itinere degli stessi.

### **DURATA E MIGLIOR FAVORE**

Il presente contratto, che integra e articola il CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi ed in quanto tale costituisce obbligo normativo e retributivo, ha una vigenza triennale, così come previsto dall'attuale riforma contrattuale, e quindi, la sua applicazione decorrerà a partire dal 01/06/09 fino al 31/05/12 e comunque troverà applicazione sino al totale rinnovo dello stesso.

Le parti, inoltre, riconoscendosi reciprocamente di avere, con questo Contratto Integrativo Aziendale (CIA), dato inizio ad un rapporto fortemente concertativo, convengono sull'opportunità di applicare, alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'intera azienda, a titolo di trattamento di miglior favore, il Contratto Integrativo Provinciale (CIP) del 19/05/2009 che, in ogni sua parte, regola ulteriormente i molteplici aspetti del settore.

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

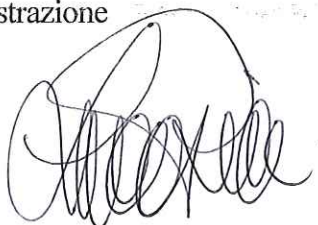
Arezzo, //2009

Per **ATAM SpA**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Sig. Francesco Falsini

Il Direttore Generale Ing. Luca Ricci



Per

**Filcams-CGIL**  
Provinciale di Arezzo  
Viviana Romanotti



**Fisascat-CISL**  
Provinciale di Arezzo  
Giovanni Marini



**Uiltucs-UIL**  
Provinciale di Arezzo  
Marco Conricconi





## IPOTESI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI

### CRITERI PER L' EROGAZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ

#### PREMESSA

Atam S.p.a. intende assumere gli opportuni impegni per migliorare la propria produttività, l'efficacia della propria azione, l'efficienza delle proprie strutture.

In sede di contrattazione di secondo livello, di cui agli artt. 5 e 7 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi applicato al personale dipendente della Società, è stata prevista l'erogazione di un "premio di risultato", quale variabile correlata al raggiungimento di risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio, da realizzarsi su programmi ed obiettivi di miglioramento, concordati tra le parti, inerenti l'intera azienda e le sue articolazioni organizzative interne.

La misura dei compensi individuali annui per la qualità della prestazione sarà concordato tra l'azienda e le OO.SS.. Ai fini della determinazione dei compensi individuali dovranno essere considerati i seguenti elementi di valutazione, i cui parametri di apprezzamento prevederanno:

1. predeterminazione degli obiettivi generali ed individuali;
2. corresponsione al personale dipendente di compensi incentivanti, nei limiti del fondo costituito, subordinandone l'erogazione a valutazione individuale sulla base dei criteri definiti con il presente regolamento.

Sul presupposto che l'efficienza delle strutture e l'efficacia dell'attività della Società dipendono, in primo luogo, dall'organizzazione del lavoro e dall'uso razionale delle risorse disponibili, obiettivo primario è quello di incentivare la programmazione del lavoro dei singoli sulla base di una ampia pianificazione dell'attività generale della Società, come emergerà dalle relazioni previsionali, programmatiche e dai bilanci.

In relazione a ciò la produttività assume il significato precipuo di ottenere la realizzazione degli obiettivi specifici delle singole attività e quello di utilizzare i miglioramenti organizzativi e procedurali per le attività che si presenteranno successivamente nel tempo.

#### 1) ASPETTI GENERALI

Al fine di garantire la massima oggettività nella determinazione dell'importo da erogare ai singoli dipendenti, si rende necessario individuare standards di produttività in relazione ai quali si possa pervenire alla impostazione di tecniche di misurazione dell'efficienza ed efficacia e fissare la quota complessiva da destinare a questo scopo.

Viene concordato un modello basato su modalità operative compatibili tra loro, ciascuna articolata su diverse fasi e precisamente:

- a) - pianificazione operativa complessiva delle attività;

b)- valutazione dell'apporto individuale di ogni singolo dipendente

Le due modalità indicate avranno diversa portata in termini di determinazione ed erogazione del premio di risultato, ma entrambe dovranno contribuire a dare efficacia all'azione amministrativa ed una maggiore efficienza alle strutture dell'azienda.

## 2) MODALITÀ PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il fondo da destinare a premio di risultato viene costituito annualmente in sede di contrattazione di II° livello. Per l'anno 2008 è determinato in complessivi € 12.000,00, mentre per l'anno 2009 in complessivi € 24.000,00. Per l'anno 2008 il premio, tenuto conto della nuova veste assunta dall'Azienda a partire dal giorno 18 Giugno 2008 con l'approvazione del relativo Statuto, verrà erogato al personale presente a tempo indeterminato nell'Azienda nel periodo 1° Luglio-31 Dicembre 2008.

La determinazione del fondo verrà successivamente fatta annualmente, a consuntivo 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.

La somma determinata per il corrente anno 2009 viene assunto a parametro per gli anni successivi. Lo stesso potrà essere annualmente incrementato o decrementato sulla base dei risultati economici raggiunti dall'Azienda e al raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente. Il fondo, come sopra determinato, sarà poi incrementato o decrementato di € 2.000,00 per ogni lavoratore in più o in meno presente nell'Azienda.

Il premio, per sua natura, non potrà in alcun caso essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi aziendali e dell'apporto individuale al raggiungimento degli stessi.

Sono destinatari del compenso incentivante i dipendenti a tempo indeterminato della azienda compresi quelli in sostituzione di maternità e sarà correlato alla presenza in servizio ed al livello retributivo

Il fondo come sopra definito verrà ripartito:

- al **40%** al raggiungimento dell'obiettivo economico gestionale;
- al **60%** alla valutazione dell'apporto individuale.

e riassumibili nelle seguenti schede

### Scheda di valutazione individuale

| EMENTI DI VALUTAZIONE<br>(ausiliari della sosta)   | PESO % |
|--|--------|
| Raggiungimento obiettivo prefissato                | 40     |
| Capacità propositiva<br>Capacità tecnico operativa | 40     |
| Impegno e collaborazione e presenza                | 20     |



| ELEMENTI DI VALUTAZIONE<br>(Personale amm.vo e tecnico) | PESO |
|---|------|
| Raggiungimento obiettivo prefissato a livello aziendale | 40   |
| Flessibilità propositiva<br>Adattamento all'innovazione | 20   |
| Responsabilità, autonomia e capacità di autocontrollo   | 20   |
| Impegno e collaborazione e presenza                     | 20   |

### 3 - DEDUZIONE PER MALATTIE, ASSENZE E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Tenuto conto che la **presenza in servizio** costituisce presupposto per il riconoscimento del premio di risultato, si prevede una diminuzione proporzionale della quota stessa fino al suo azzeramento al raggiungimento del 180 giorno di assenza. Sono escluse dal computo le assenze per congedo ordinario, congedo pregresso, riposo festività soppresse, recupero riposo compensativo, assemblea ed attività sindacale, permessi retribuiti a rappresentanti sindacali, interdizione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio ed assenze per malattia per cause di servizio e gravi patologie di cui al C.I.P. di Arezzo.

I dipendenti che siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari di grado superiore alla censura, nell'anno di riferimento, per motivi attinenti il rendimento del servizio, subiranno una riduzione del 50% della quota parte del premio di risultato legata alla valutazione dell'apporto individuale (determinato nel 60% del monte incentivo).