

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE DI 2<sup>A</sup> LIVELLO  
PERSONALE DIPENDENTE AGENZIA MOBILITA' SRL DI REGGIO EMILIA

In data 10 gennaio 2022

TRA

La Direzione aziendale, nella persona dell'Amministratore Unico Dr. Stefano Riva, della Società Agenzia Locale per la Mobilità ed il Trasporto Pubblico Locale srl di Reggio Emilia, con sede in Via G. Mazzini 6 a Reggio Emilia

E

Le Rappresentanze Sindacali Provinciali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

Viene sottoscritto il seguente accordo integrativo aziendale di 2<sup>a</sup> livello riguardante il personale dipendente di Agenzia Mobilità srl in merito ai seguenti temi:

**ART. 1 - ORARIO DI LAVORO**

Viene confermato l'orario di lavoro settimanale del personale pari a 38 ore, articolate su 5 giorni lavorativi settimanali, dal lunedì al venerdì.

**ART. 2 - PREMIO DI RISULTATO PERSONALE DIPENDENTE**

Il personale dipendente di Agenzia potrà beneficiare del premio di risultato (PDR) secondo quanto di seguito disciplinato:

1. Il valore del premio di risultato sarà calcolato sull'importo che Agenzia Mobilità potrà trattenere dal contratto di servizio con il gestore del TPL per l'esercizio della propria attività, corrispondente all'1,6% della somma riconosciuta dalla Regione Emilia Romagna nell'ambito degli accordi per la determinazione dei servizi minimi nel bacino di Reggio Emilia. Da tale valore, la somma da destinare a premio sarà calcolata moltiplicando un importo base standard di € 1.000 cadaun dipendente, per il numero totale dei dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento del premio.

Una volta stabilito l'ammontare del premio secondo la procedura di cui al presente punto, la determinazione dell'effettivo valore complessivo da erogare sarà calcolata in relazione al raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati:

| Obiettivo  | Valore % |
|--|----------|
| 1) Raggiungimento pareggio o utile di bilancio       | 70%      |
| 2) Efficientamento programma d'esercizio base        | 15%      |
| 3) Efficientamento gestione procedure amministrative | 15%      |

2. Il mancato raggiungimento di uno degli obiettivi comporterà la decurtazione percentuale della relativa voce dal premio complessivo. In ogni caso, il premio verrà erogato solo all'ottenimento di un risultato di segno positivo dopo la detrazione dell'IRAP dalla voce di bilancio "utile prima delle imposte/tasse". Qualora il risultato di bilancio fosse di segno negativo, il premio non verrà elargito, salvo quanto previsto dal successivo punto 6.
3. Il premio di risultato sarà suddiviso per il personale dipendente in forza al momento dell'erogazione del premio che abbia prestato servizio nell'anno di riferimento o in quota parte di esso, per le mensilità relative, eccezion fatta per i lavoratori che hanno lasciato il servizio alla maturazione dei requisiti

1

- pensionistici. Si precisa che il premio riconosciuto a ciascun dipendente non potrà superare la soglia massima di € 1.057 pro capite/anno, per ciascun dipendente in forza nell'anno di riferimento del premio.
4. Il premio di risultato sarà erogato a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo di ciascun anno e verrà corrisposto con la retribuzione del mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio medesimo.
  5. Il premio lordo individuato sarà calcolato come segue:
    - a) 30% riparametrato:
      - 1) in funzione del parametro retributivo di ciascun dipendente al 31/12 dell'anno di riferimento del PDR. Si riporta di seguito tabella con gli indici di calcolo:

| Parametro  | Fattore moltiplicativo |
|------------|------------------------|
| Fino a 175 | 1,00                   |
| Fino a 193 | 1,10                   |
| Fino a 230 | 1,20                   |
| 250        | 1,25                   |

- 2) alla percentuale di ore di lavoro settimanali previste dal contratto di ciascun dipendente (tempo pieno o part-time) al 31/12 dell'anno di riferimento del PDR.

La sommatoria di questi valori rappresenta il divisore da utilizzarsi per la definizione della quota unitaria del premio di risultato, che risulterà quindi dalla divisione del 30% dell'importo complessivo del premio di risultato con la sommatoria dei parametri e delle percentuali delle ore di lavoro.

L'indice risultate sarà moltiplicato per la sommatoria individuale del parametro e della percentuale delle ore di lavoro e determinerà il valore del 30% del premio di ciascun singolo dipendente.

- b) 70% in funzione di:

- 1) N. giornate di assenza escluse ferie, RO, maternità, Legge 104/1992, infortunio e permessi sindacali, utilizzando gli indici sotto riportati:

| INDICE IR GIORNI DI ASSENZA |                        |
|-----------------------------|------------------------|
| GIORNI DI ASSENZA           | FATTORE MULTIPLICATIVO |
| 0                           | 1,40                   |
| 1-14                        | 1,20                   |
| 15-60                       | 1,00                   |
| 61-90                       | 0,70                   |
| 91-150                      | 0,10                   |

- 2) Sanzioni disciplinari, utilizzando gli indici sotto riportati:

| SANZIONI DISCIPLINARI |                            |             |                            |                  |                            |               |                            |
|-----------------------|----------------------------|-------------|----------------------------|------------------|----------------------------|---------------|----------------------------|
| censura               | fattore moltiplicativo (F) | multa N.ORE | fattore moltiplicativo (G) | sospensione N.GG | fattore moltiplicativo (H) | retrocessione | fattore moltiplicativo (I) |
| 0                     | 1                          | 0           | 1                          | 0                | 1                          | 0             | 1                          |
| 1                     | 0,90                       | 4           | 0,6                        | 1                | 0,40                       | 1             | 0,00                       |
| 2                     | 0,80                       | 8           | 0,30                       | 2                | 0,0                        |               |                            |
| 3                     | 0,60                       | 12          | 0,00                       |                  |                            |               |                            |
| 4                     | 0,40                       |             |                            |                  |                            |               |                            |
| 5                     | 0,20                       |             |                            |                  |                            |               |                            |
| 6                     | 0,00                       |             |                            |                  |                            |               |                            |

3) Mesi lavorati da ogni singolo dipendente nell'anno di riferimento.

Considerato i fattori moltiplicativi relativi alle assenze e alle sanzioni disciplinari viene calcolato la decurtazione/bonus individuale da applicare che viene pesato successivamente con i mesi di servizio ottenendo così un indice personale di contribuzione.

Definita un unità di premio derivante dal rapporto tra il 70% dell'importo complessivo del premio e la sommatoria degli indici personali di contribuzione, questo valore è moltiplicato per l'indice personale di contribuzione al fine di definire il valore del 70% del premio di cadauno dipendente.

6. Qualora per eventi di forza maggiore e, più in generale, per il mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente punto 1, indipendenti dai lavoratori della società e dalla società stessa, che discendano da situazioni oggettive e riconosciute, l'Amministratore Unico potrà, a sua discrezione, decidere di destinare comunque un importo a titolo di premio di risultato per i dipendenti, da erogare secondo le modalità descritte dal presente articolo.

### ART. 3 - PREMIO DI RISULTATO PERSONALE DIPENDENTE INQUADRATO COME "QUADRO"

- 1) Per i dipendenti con qualifica di "quadro", viene prevista l'erogazione di una parte variabile della retribuzione, correlata al raggiungimento di determinati obiettivi, ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quanto disciplinato all'articolo precedente.
- 2) L'erogazione dei compensi ai "quadri" aziendali sarà subordinata al raggiungimento degli obiettivi indicati al punto successivo, secondo gli importi massimi pro capite/anno di cui alla tabella sotto riportata:

| Parametro | Importo massimo retribuzione variabile |
|-----------|--|
| 230-Q     | € 3.000,00                             |
| 250-Q     | € 5.000,00                             |

- 3) la parte variabile della retribuzione dei dipendenti con la qualifica di "quadro" sarà riconosciuta al raggiungimento dei seguenti obiettivi, secondo le percentuali di cui alla tabella sotto riportata:

| Obiettivo  | Valore % |
|--|----------|
| a) Garantire l'equilibrio economico di gestione e la sostenibilità finanziaria                                 | 40 %     |
| b) Rispetto della direttiva in materia di contenimento dei costi di funzionamento                              | 10%      |
| c) Rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza              | 30%      |
| d) Attivazione di almeno il 50% delle procedure previste dal piano degli investimenti dell'anno di riferimento | 20%      |

Il premio sarà calcolato sulla base della sommatoria dei valori percentuali relativi agli obiettivi raggiunti. Il mancato raggiungimento di un obiettivo comporterà, pertanto, la relativa decurtazione percentuale, calcolata sul valore iniziale di premio massimo di cui al precedente punto 2) del presente articolo.

Il valore ottenuto dalla sommatoria delle percentuali degli obiettivi raggiunti sarà poi riparametrato in base al numero di mesi lavorati dal dipendente con la qualifica di "quadro" nell'anno di riferimento.

- 4) Il premio spettante ai dipendenti con la qualifica di "quadro" sarà erogato a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo di ciascun anno e verrà corrisposto con la retribuzione del mese successivo all'approvazione del bilancio medesimo.

### ART. 4 - WELFARE

Agenzia consente al lavoratore dipendente di convertire il premio di risultato, in tutto o in parte, al verificarsi di determinati condizioni, in beni e servizi welfare defiscalizzati fino all'importo massimo previsto dalla Legge



3 

di stabilità 2016. I servizi potranno essere solo ed esclusivamente quelli indicati dal presente articolo. Non verranno accettate, pertanto, richieste di rimborso per prestazioni diverse da quelle indicate dal presente accordo. L'elenco dei servizi potrà essere aggiornato sulla base di nuove esigenze manifestate dal personale dipendente e/o dell'introduzione di nuovi servizi welfare da parte del Legislatore. Ciascun dipendente potrà scegliere se destinare, tutto o in parte, l'importo spettante a titolo di premio di risultato, a parità di costo aziendale, per la fruizione dei servizi tramite il rimborso in busta paga. Il rimborso sarà concesso nel limite massimo della quota di premio di risultato spettante al singolo dipendente. In virtù dell'opzione di welfare, il lavoratore potrà ottenere il rimborso delle seguenti spese personali e per le persone fiscalmente a carico:

- a) Servizi di educazione ed istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi;
- b) Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (art. 12 TUIR);
- c) Spese mediche e sanitarie;
- d) Contributi versati alle forme pensionistiche complementari.

Entro 15 giorni dall'approvazione del bilancio consuntivo, Agenzia comunicherà a ciascun dipendente la quota di premio di risultato spettante. Entro 15 giorni da tale comunicazione, il dipendente che intende optare per la conversione del premio in welfare dovrà far pervenire ad Agenzia apposita richiesta.

In mancanza di richiesta espressa, il premio sarà erogato per intero in busta paga.

Saranno accettate pezze giustificative, per spese comunque non inferiori a € 100, a decorrere dal 1 gennaio fino alla data del 31 ottobre dell'anno in cui è stato definito il PDR. L'eventuale importo residuo sarà erogato nella busta paga del mese di dicembre dello stesso anno. Per le spese da computare a welfare, il dipendente sarà tenuto a presentare, altresì, anche autocertificazione ai sensi del DPR 445/2000, attestante l'insussistenza di richieste di ulteriori rimborsi/detractions per la documentazione presentata.

#### **ART. 5 - GRATIFICA NATALIZIA**

Agenzia elargirà, al proprio personale dipendente in forza al momento di erogazione e che abbia prestato servizio nell'anno di riferimento o in quota parte di esso per le mensilità relative, un'erogazione liberale, del valore massimo di € 100,00/anno per singolo dipendente. Tale erogazione avverrà in corrispondenza del pagamento dello stipendio nel mese di dicembre di ciascun anno.

#### **ART. 6 - BUONI PASTO**

Agenzia riconosce, a favore del proprio personale dipendente, l'erogazione di buoni pasto, in virtù dell'assenza di un servizio mensa. Ciascun dipendente usufruirà di un buono pasto del valore di € 5,29/giorno, da erogare solo ed esclusivamente nei giorni di presenza in servizio del lavoratore. I buoni pasto verranno erogati al lavoratore il mese successivo rispetto a quello di competenza.

#### **ART. 7 - DECORRENZA E DURATA**

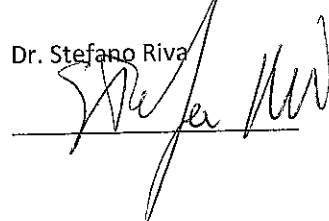
Il presente accordo avrà durata fino al 31/12/2023, fermo restando che gli importi del premio di risultato previsti per l'anno 2023, saranno erogati nel 2024.

I contenuti del presente accordo, ad esclusione dei punti inerenti il PDR, restano in vigore fino a quando non saranno sostituiti o modificati da un successivo accordo integrativo di secondo livello.

p. AGENZIA MOBILITA' SRL

L'Amministratore Unico

Dr. Stefano Riva



p. LE RAPPRESENTANZE SINDACALI PROVINCIALI

FILT - CGIL - Vincenzo Cimmino

FIT - CISL - Gaetano Capozza

UILTRASPORTI - Maria Stella Vanhacci

