



**ACCORDO SINDACALE SPERIMENTALE SULL'ARMONIZZAZIONE DELLE
RETRIBUZIONI DEL PERSONALE OPERATORE DI ESERCIZIO DELL'AIR CAMPANIA SPA.**

Il giorno 04 giugno 2024, è stato sottoscritto il presente Accordo per l'armonizzazione della retribuzione dei dipendenti Operatori di Esercizio dell'AIR CAMPANIA SPA

tra

L'AIR CAMPANIA SPA, rappresentata dall'Amministratore Unico Dott. Anthony Acconcia, dal Dirigente dell'Area Risorse Umane e Relazioni Industriali Dott. Michele De Iasi e dal Dirigente di Esercizio Ing. Serenella Matarazzo

e

le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI, UGL-AUTOFERRO e FAISA-CISAL rappresentate rispettivamente dai sig.ri Angelo Lustro e Gennaro Esposito, Alfonso Langella e Ezio Monetta, Antonio Aiello e Pierino Ferraiuolo, Fulvio Fasano, Franco Falco e Costantino Cucciniello

PREMESSO CHE

- In data 13 luglio 2021, presso la sede legale dell'AIR MOBILITA' srl, (oggi AIR CAMPANIA S.p.a.) è stato sottoscritto, in condivisione con le OO.SS., l'Accordo per l'armonizzazione della retribuzione di tutti i dipendenti dell'AIR CAMPANIA S.p.a.
- Le parti, con l'Accordo 13 luglio 2021, condividevano l'esigenza di individuare un costo del lavoro omogeneo, garantendo ai lavoratori in servizio alla data dell'Accordo, condizioni economiche complessivamente equivalenti a quelle già in godimento.
- Per effetto dell'Accordo 13 luglio 2021, sono state corrisposte una "indennità perequativa" e una "indennità compensativa" per ogni giornata di effettiva presenza/prestazione, il cui valore è stato determinato dal totale annuo delle voci retributive oggetto degli accordi disdettati maturate dagli agenti appartenenti allo stesso profilo professionale nell'anno 2019, divise per il numero dei lavoratori presenti a quella data e per il numero delle presenze teoriche.
- In data 09 maggio 2022 è stato sottoscritto l'Accordo per definire l'ultimo punto rimasto ancora sospeso sull'armonizzazione delle retribuzioni del personale dell'AIR CAMPANIA S.r.l, (oggi AIR CAMPANIA S.p.a.) ovvero quello relativo alle residenze omogenee per il bacino Avellino-Benevento.

Con il presente Accordo, nell'ambito della riorganizzazione Aziendale, le parti, condividono l'esigenza di individuare un nuovo modello organizzativo che risponda alle mutate esigenze operative, garantendo, al personale Operatore di Esercizio, in servizio alla data del presente Accordo, condizioni economiche complessivamente equivalenti con l'applicazione di una uniforme contrattazione collettiva aziendale.

Art.1

Il presente Accordo si applica a decorrere 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2024, i cui effetti saranno oggetto di valutazione tra le parti entro il 30 settembre 2024.

Gli allegati al presente accordo di seguito in elenco non si intendono sperimentali e pertanto rimarranno in vigore anche oltre il 31/12/2024:

- Tempi Accessori – Allegato 1.2
- Accordo Compensazione Orario di Lavoro – Allegato 1.3
- Accordo fruizione ferie – Allegato 1.4
- Accordo Programmazione Servizi i giorni di Natale, Capodanno e Pasqua – Allegato 1.5
- Accordo sulle Trasferte (ex Accordo sulle "Residenze Omogenee") – Allegato 2
- Trasferimenti di residenza lavorativa - Allegato 2.1
- Indennità Perequativa e Ticket Restaurant – Allegato 3



Art.2

A decorrere dal 1° luglio 2024 gli Accordi di secondo livello in vigore relativi agli istituti disciplinati con il presente Accordo, relativamente agli Operatori di Esercizio in forza alla data del 30/06/2024, sono congelati e, pertanto, non produrranno più alcun effetto.

Clausola di salvaguardia

L'indennità compensativa viene congelata fino alla vigenza del presente accordo. Gli importi riconosciuti su base giornaliera da detta indennità compensativa saranno garantiti, sotto forma di Pdrm, solo nei giorni in cui il turno effettivamente svolto produca un Pdr giornaliero inferiore alla indennità compensativa precedentemente corrisposta, ovvero nel caso in cui la nuova indennità risultasse maggiore rispetto all'indennità compensativa già percepita, all'operatore sarà riconosciuta la differenza tra quest'ultima e il Pdr giornaliero .

Art.3

Dal 1° luglio 2024, al personale di guida in forza alla data del 30/06/2024, verranno erogati i seguenti elementi retributivi e applicati i seguenti accordi:

- 1) Premio di Risultato o Pdr – Allegato 1
Tempi Accessori – Allegato 1.2
Accordo Compensazione Orario di Lavoro – Allegato 1.3
Accordo fruizione ferie – Allegato 1.4
Accordo Programmazione Servizi i giorni di Natale, Capodanno e Pasqua – Allegato 1.5
- 2) Accordo sulle Trasferte (ex Accordo sulle "Residenze Omogenee") – Allegato 2
Trasferimenti di residenza lavorativa - Allegato 2.1
- 3) Indennità Perequativa e Ticket Restaurant – Allegato 3

Art.4

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, si rinvia alle norme legislative e contrattuali vigenti. Pertanto, restano confermate tutte le indennità previste dal CCNL Autoferrotranvieri quali, a solo titolo esemplificativo: indennità di turno, indennità domenicale, maggiorazione per lavoro notturno, etc.

Art.5

Quanto previsto dal presente Accordo, ivi compresi gli allegati che sono parte integrante dello stesso, a richiesta di una delle parti, potrà essere sottoposto a verifiche, modifiche ed integrazioni.
L'Allegato 1 (Pdr) del presente accordo è valido solo per l'anno 2024, in quanto istituito in via sperimentale con l'adozione di nuovi criteri e sistemi di attribuzione e ripartizione, la cui efficacia è da verificare.

AIRCAMPANIA SPA

O.O.S.S.

FILT-CGIL:
FIT-CISL:
UIL-TRASPORTI:
UGI-AUTOFERRO:
FAISA-CISAL:



ALLEGATO "1"

**CONTRATTO di SECONDO LIVELLO a CONTENUTO ECONOMICO
- PREMIO DI RISULTATO AIR CAMPANIA SpA-**

Il giorno 04 giugno 2024, è stato sottoscritto il presente contratto di secondo livello a contenuto economico avente ad oggetto il Premio di Risultato dei dipendenti categoria Operatori di Esercizio dell'AIR CAMPANIA SPA

tra

L'AIR CAMPANIA SPA, rappresentata dall'Amministratore Unico Dott. Anthony Acconcia, dal Dirigente dell'Area Risorse Umane e Relazioni Industriali Dott. Michele De Iasi e dal Dirigente di Esercizio Ing. Serenella Matarazzo

e

le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI, UGL-AUTOFERRO e FAISA-CISAL rappresentate rispettivamente dai sig.ri Angelo Lustro e Gennaro Esposito, Alfonso Langella e Ezio Monetta, Antonio Aiello e Pierino Ferraiuolo, Fulvio Fasano, Franco Falco e Costantino Cucciniello

PREMESSO CHE

Air Campania Spa opera nel settore del Trasporto Pubblico Locale ed applica ai rapporti di lavoro con i propri lavoratori dipendenti il CCNL AUTOFERROTRANVIERI-INTERNAVIGATORI;

le costituite parti dopo ampio confronto hanno ritenuto volere dar seguito alla stipula di un contratto collettivo a contenuto economico avente ad oggetto la regolamentazione di un Premio di Risultato assegnabile esclusivamente alla categoria degli operatori di esercizio.

le attività aziendali di tal categoria di lavoratori in essere hanno necessità di essere gestite attraverso percorsi di incentivazione individuale e collettiva e nello spirito di tutela e salvaguardia delle risorse umane disponibili e degli ambienti di lavoro in uno al rispetto rituale di tutte le procedure operative secondo parametri di efficienza, produttività e redditività;

le costituite Parti si danno reciproco atto dell'obiettivo condiviso di adottare un sistema organizzativo e contrattuale che, *rispondendo in modo innovativo alle sfide organizzative, produttive e di mercato aumenti i vantaggi competitivi e tenendo conto del mutato scenario economico - gestionale*, intende:

- o ottimizzare i costi per garantire una sostenibilità economica ai processi innovativi aziendali di organizzazione del lavoro;
- o aumentare l'efficienza;
- o migliorare la qualità e quantità dell'occupazione;



- o rafforzare il livello di coinvolgimento ai risultati aziendali attraverso un sistema integrato di modalità e servizi e di coinvolgimento dei lavoratori;
- o potenziare, anche al fine della salvaguardia dei livelli occupazionali, tutte le attività e/o procedure ritenute utili e/o necessarie a supportare la maggiore competitività produttività delle imprese del settore del TPL .

Per raggiungere questi obiettivi è necessario un coerente ed innovativo sistema di relazioni sindacali in grado di governare le esigenze produttive anche tenendo conto delle necessità delle persone che operano in azienda.

Le parti condividono che l'esigenza di garantire una sempre più adeguata risposta alle reali richieste del mercato e di realizzare gli interventi di innovazione necessari nei tempi più rapidi dipende anche dal livello di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.

La partecipazione si realizza attraverso una serie di elementi fondamentali tra cui:

- o la conoscenza dei problemi
- o la condivisione degli obiettivi
- o il coinvolgimento dei lavoratori

Le trasformazioni in atto e l'esigenza di innovare i processi per reggere il confronto con gli altri operatori nel mercato di riferimento e massimizzare i vantaggi produttivi impongono all'azienda di sviluppare modelli organizzativi finalizzati a migliorare le performance attraverso:

- o il miglioramento della competitività
- o il recupero dell'efficienza produttiva.

E' lecito ritenere che la continuità aziendale secondo principi di efficienza operativa, per i periodi a venire, dipenda in larga parte, se non in via esclusiva, dalla possibilità che quest'ultima ha di affrontare nel modo più efficiente e competitivo possibile la gestione dei servizi oggetto delle attività specifiche secondo logiche produttive di ottimizzazione e di efficientamento.

VISTI

gli art. 1, commi 182, 186, 187 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificati ed integrati dall'art 1 commi da 160 a 162 della legge 232/2016, l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, l'art 55 della legge 96/2017 (conversione del DL



50/2017) e combinate le medesime disposizioni al fine di redigere un accordo di secondo livello a contenuto normo/economico quale fonte regolatrice del premio di risultato;

il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 nonché ed altresì e dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate 59/e -2024; 5/e-2018 - 28/e-2016 e dalla risoluzione 78/e-2018

DATO ATTO

che le costituite parti che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo (che la parte aziendale ha individuato nelle schede tecniche di ogni progetto di produttività), attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali di confronto con le annualità precedenti;

- che per quel che precede i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato solo se qualificati ai fini degli indicatori elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016. Nello specifico in via prioritaria gli obiettivi di maggiore produttività, redditività, qualità ed efficienza performanti i progetti di produttività dovranno esser accertati ai fini della loro misurazione in specifici indicatori

CONSIDERATO CHE

- L' AIR CAMPANIA S.p.a. intende istituire un Premio di Risultato aziendale per l'anno di competenza 2024, assegnabile in via esclusiva alla categoria degli operatori di esercizio finalizzato ai seguenti obiettivi:

- Aumentare la redditività, incentivando la produttività, l'efficienza e la riduzione dei costi ;
- Migliorare la produttività incoraggiando i dipendenti a migliorare i processi e i sistemi, ad essere più efficienti;
- Essere competitivi sul mercato migliorando la qualità e l'efficienza del servizio;
- Sostenere lo scopo, la visione e la strategia aziendale rafforzando il senso di appartenenza e di lealtà dei dipendenti nonché le relazioni di lavoro;
- Ridurre i costi di straordinario rispetto ai costi sostenuti nel periodo luglio 2023 — dicembre 2023 del 10%;
- Ridurre i tassi di assenza (a vario titolo) rispetto alle assenze registrate nel periodo luglio 2023 — dicembre 2023 del 10%;
- Ridurre i costi aziendali per le assenze a vario titolo (carezza malattia e infortunio, e relativa integrazione quota INAIL...etc) rispetto ai costi sostenuti nel periodo luglio 2023 — dicembre 2023 del 10%;
- Ridurre il numero di sinistri rispetto a quelli registrati nel periodo luglio 2023 — dicembre 2023 del 10%;



- Ridurre i procedimenti disciplinari rispetto a quelli attivati nel periodo luglio 2023 — dicembre 2023 del 10%;

Le costituite parti qualificano l'insieme degli indici qual parametro di riferimento gestionale di impresa aggregato, e non anche cumulativo, che Air Campania SpA intende realizzare in termini di miglioramento, efficienza e maggiore produttività dei fattori di gestione nel periodo 01/07/2024 – 31/12/2024 ai fini delle vigenti disposizioni di cui alla legge 208/2015 art 1 commi 182 e scgg .

L'Accordo è sperimentale e temporaneo, con validità ad ogni effetto economico dal 01.07.2024 sino al 31.12.2024 e non potrà esser oggetto di tacito rinnovo per la successiva annualità 2025 e/o per parte di essa .

La strutturazione del premio è da ritenersi l'insieme delle condizioni regolamentate in questo accordo che consentiranno di assegnare, ad ogni singolo addetto, un Premio di Risultato (PDR) di importo variabile, incerto e comunque correlato alla singola prestazione resa e contempererà la mediata combinazione degli indici in premessa descritti.

Per quel che precede il risultato incrementale, ai fini dell'applicazione del menzionato beneficio fiscale in favore dei lavoratori (ID : detassazione del premio di risultato di cui alla legge 208/2015 art 1 commi 182 e scgg) potrà esse realizzato anche mediante il contemperato incremento anche di uno solo degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza individuati nel contesto di questa contrattazione .

Altresi ai fini delle summenzionate disposizioni di legge le parti individuano il periodo dal 01.07.2024 sino al 31.12.2024 compreso qual periodo congruo di osservazione rispetto ai dati 2023 in premessa descritti.

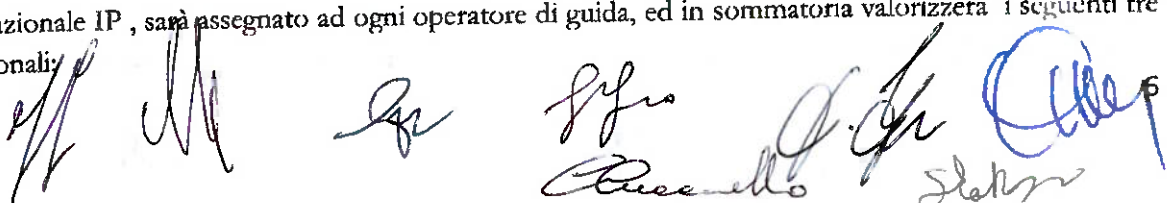
Nel contesto dei condivisi obiettivi sin qui descritti e riportati si è sviluppato un proficuo ed importante confronto con le OO.SS., nel quale ognuna delle parti ha contribuito in modo significativo e che ha portato all'istituzione di un Premio di Risultato per l'anno 2024 (denominato PdRC ovvero Premio di Risultato Complessivo) .strutturato nei termini e condizioni qui di seguito indicati, **il cui valore teorico nominale complessivamente assegnabile agli operatori di esercizio sarà pari ad €. 1.130.000 (unmilionecentotrentamila/00).**

Il PdRC verrà strutturato come segue:

- a) **Una prima parte del complessivo PdRC sarà denominata PdRM (Premio di Risultato Mensile) ed il suo valore sarà pari al pari al 50% del PdRC ovvero pari ad euro 565.000,00 annuali) . Il PdRM verrà erogato in acconti mensili che saranno liquidati in esito alla periodica rendicontazione su base mensile di un indice di prestazione resa denominato IP, calcolato sulla base dei tempi di guida, dei nastri, dei turni e dei giorni di lavoro.**

A miglior chiarimento la liquidazione del PdRM avverrà su base mensile nel mese successivo a quello di rendicontazione dei fattori produttivi qui descritti. A miglior chiarimento, ai fini del PdRM, saranno liquidati sulla busta paga di agosto 2024 le prestazioni del mese di luglio 2024 e così ulteriormente per le mensilità successive fino al periodo di paga dicembre 2024 (data di scadenza del presente accordo)

L'indice prestazionale IP , sarà assegnato ad ogni operatore di guida, ed in sommatoria valorizzerà i seguenti tre indici prestazionali:





1. Tempo guida del singolo turno
Tempo nastro del singolo turno

2. Tempo guida del singolo turno
Tempo guida massimo giornaliero per tipologia di turno

3. Tempo nastro del singolo turno
Tempo nastro massimo giornaliero per tipologia di turno

Ad ognuno di questi indici è stato dato un peso specifico e, inoltre, sono stati valorizzati in maniera differente le diverse tipologie di turno:

- Turno Urbano
- Turno Urbano spezzato
- Turno Extraurbano L138
- Turno Extraurbano L561
- Turno Extraurbano spezzato

Il mediato contemperamento di tale schematizzazione consentirà la formulazione di una griglia di indici prestazionali di riferimento.

1. Turni full time il cui $I_p < 1$ non presenta valorizzazione economica
2. Turni full time il cui $I_p = 1$ presenta una valorizzazione economica minima pari a € 2,00
3. Turni full time il cui $I_p > 1$ presenta una valorizzazione economica, considerando il valore minimo di cui al punto precedente, definita proporzionalmente sulla base di un plafond giornaliero massimo disponibile per un giorno tipo scolastico (€ 3.600,00 per tutti i turni full time/part time/corse CS assegnabili ad operatori di esercizio)

1. Turni part time il cui $I_p < 1$ non presenta valorizzazione economica
2. Turni part time il cui $I_p = 1$ presenta una valorizzazione economica minima pari a € 1,00
3. Turni part time il cui $I_p > 1$ presenta una valorizzazione economica, considerando il valore minimo di cui al punto precedente, definita proporzionalmente sulla base di un plafond giornaliero massimo disponibile per un giorno tipo scolastico (€ 3.600,00 per tutti i turni full time/part time/corse CS assegnabili ad operatori di esercizio)

1. Corse CS il cui $I_p < 0,5$ non presenta valorizzazione economica
2. Corsa CS il cui $I_p = 0,5$ presenta una valorizzazione economica minima pari a € 2,00
3. Corsa CS il cui $I_p > 0,5$ presenta una valorizzazione economica, considerando il valore minimo di cui al punto precedente, definita proporzionalmente sulla base di un plafond giornaliero massimo disponibile per un giorno tipo scolastico (€ 3.600,00 per tutti i turni full time/part time/corse CS assegnabili ad operatori di esercizio)



Importo spesa giornaliero Feriali Scuole Aperte	3.600,00 €		
	Allegato A.1 Feriali Scuole Aperte	Allegato A.2 Sabato Scuole Aperte	Allegato A.3 Festivi
1. Rapp. TempGuidaTurno / TempoNAstroTurno	0,95	0,95	0,95
2. Rapp. TempGuidaTurno / TempoGuidaMax	0,95	0,95	0,95
3. Rapp. TempoNAstroTurno / TempoNAstroMax	1	1	1
4. Moltiplicatore di Valore Rapporto	1	1,2	1,3

Turno Urbano	0,95	0,95	0,95
Turno Urbano a Ripresa	0,95	0,95	0,95
Turno Extraurbano	1	1	1
Turno Extraurbano a Ripresa	1	1	1

Importo MAX Bonus Turni Full-Time	8,06 €	7,76 €	8,27 €
Importo MAX Bonus Part-Time	4,63 €	5,56 €	-
Importo MAX bonus Corsa Singola	6,03 €	7,51 €	-

Importo MIN Bonus Turni Full-Time	2,30 €	2,42 €	4,26 €
Importo MIN Bonus Part-Time	1,13 €	1,74 €	-
Importo MIN Bonus Corsa Singola	2,10 €	2,52 €	-

Media totale Turni Full-Time	4,92 €	5,88 €	6,72 €
Media totale Turni Part-Time	2,79 €	3,29 €	-
Media totale Turni Corsa Singola	3,12 €	3,74 €	-

Rapporto Turno Min	1,07	0,94	1,31
Rapporto Part-Time Min	0,82	0,54	-
Rapporto Corsa Singola Min	0,35	0,35	-

Rapporto Turno Min. considerato	1	1	1
Rapporto Part-Time Min. considerato	1	1	1
Rapporto Corsa Singola Min. considerato	0,5	0,5	0,5

Rapporto Turno Max	2,48	2,09	2,07
Rapporto Part-Time Max	1,89	1,89	-
Rapporto Corsa Singola Max	1,48	1,54	-

Tot. Turni Scuole Aperte	753	652	98
Totale Turni su cui si applica il Bonus	750	651	98
di cui Full-Time	711	612	98
di cui Part-Time	24	23	0
di cui Corsa Singola	15	16	0



Cod. Turno	Validità	Indice Lunedì - Sabato	Indennità Lunedì-Venerdì	Indennità Sabato
XXX	Feriale Lunedì - Sabato	1,65	4,65 €	€ 4,65 x 1,2 = €5,58

Cod. Turno	Validità	Indice Festivo	Indennità Lunedì-Venerdì	Indennità Sabato
XXX	Festivo	1,65	4,65 €	€ 4,65 x 1,3 = €6,05

b) Il residuo 50% del Premio di Risultato 2024 sarà liquidato in un'unica soluzione, con la mensilità successiva all' approvazione del bilancio di esercizio e comunque non oltre il 30 giugno, e la denominazione di **Saldo PdRC** secondo un criterio di ripartizione che al fine di valorizzare la maggiore produttività, efficienza e qualità della prestazione resa da ogni singolo addetto, sarà legato ai seguenti indici :

- tasso di presenza (sulla base di 272 giorni lavorativi, quindi con esclusione delle ferie, dei festivi e dei riposi, ovvero sulla base delle giornate lavorative programmate, se diverse da 272). Non concorrono all'abbattimento delle presenze: maternità obbligatoria, ricovero ospedaliero e permessi sindacali.
- provvedimenti disciplinari
- sinistri
- eventi di malattia

Tale quota di Pdr al fine di ridurre l'assenteismo ed arginare il suo impatto diretto sulla produttività, sarà ripartita come segue:

- Max 10 giorni di assenza: €. 750,00
- Da 11 giorni a 20 giorni di assenza: €. 550,00
- Da 21 giorni a 30 giorni di assenza: €. 350,00
- Da 31 giorni a 44 giorni di assenza: €. 160,00
- Da 45 giorni nessun premio.

In via del tutto eccezionale, considerata la data di attivazione del presente accordo (1° luglio 2024), il calcolo dei giorni di assenza sarà riproporzionato su base sci mesi (base di 136 giorni lavorativi, ovvero sulla base delle giornate lavorative programmate, se diverse da 136):

Ad esempio, su base 136 giorni programmati:

- Max 5 giorni di assenza: €. 750,00
- Da 6 giorni a 10 giorni di assenza: €. 550,00
- Da 11 giorni a 16 giorni di assenza: €. 350,00
- Da 17 giorni a 24 giorni di assenza: €. 160,00
- Da 25 giorni nessun premio.

JM

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Alvarello

Stokars



La quota pro-capite per ciascuna agente per ogni categoria sarà suscettibile delle seguenti decurtazioni a titolo di penalizzazione:

Penalizzazioni		
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).
	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% etc....)
	provvedimento esecutivo ex art. 43, 44 e 45	nessun premio
Sinistri passivi	Nr. 1 sinistro passivo	Nessuna penalizzazione, ad ogni successivo sinistro si incrementa del 10% (II sinistro 10 %; III sinistro 20%).
	Superiore a nr. 3 sinistri	Nessun premio
Eventi di malattia	Fino a 4 eventi	nessuna penalizzazione
	Fino a 5 eventi	15% di penalizzazione
	Fino a 6 eventi	30% di penalizzazione
	Fino a 7 eventi	50% di penalizzazione
	Fino a 8 eventi	80% di penalizzazione
	Oltre i 8 eventi	Nessun premio

Considerata la data di attivazione del presente accordo (1° luglio 2024), gli eventi ai fini della decurtazione per penalizzazione saranno riparametrati come segue:

Penalizzazioni		
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).
	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% etc....)
	provvedimento esecutivo ex art. 43, 44 e 45	nessun premio

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Sinistri passivi	Nr. 1 sinistro passivo	Nessuna penalizzazione, ad ogni successivo sinistro si incrementa del 10% (II sinistro 10 %);
	Superiore a nr. 2 sinistri	Nessun premio
Eventi di malattia	Fino a 2 eventi	nessuna penalizzazione
	Fino a 3 eventi	15% di penalizzazione
	Fino a 4 eventi	30% di penalizzazione
	Fino a 5 eventi	50% di penalizzazione
	Fino a 6 eventi	80% di penalizzazione
	Oltre i 7 eventi	Nessun premio

c) Premio di Risultato aggiuntivo (PdR Plus)

Le quote di premio del PdRC che risulteranno residue, entro il limite del budget (plafond) stanziato (differenza tra il valore teorico assegnabile e quello effettivamente assegnato ad ogni singolo addetto) saranno redistribuite e liquidate agli agenti che, nel corso dei 6 mesi rientrano nella categoria 1 (max 6 giorni di assenza), che non hanno conseguito provvedimenti disciplinari, che non hanno effettuato sinistri passivi (causato dal lavoratore). Tale premio aggiuntivo, denominato PdR Plus sarà liquidato con le stesse modalità del PdRC di cui al punto b)

d) PREMIO DI RISULTATO “ BIGLIETTAZIONE”

In misura aggiuntiva al valore del PdRC le costituite parti, ribadita la premessa con particolare riferimento al tema degli incrementi di redditività conseguenti alle prestazioni rese dagli addetti, al fine di incrementare i ricavi da traffico convengono che agli Operatori di Esercizio che effettueranno la vendita dei titoli di viaggio a bordo dei mezzi e/o ai capolinea, sarà riconosciuto a titolo di P.d.R. “bigliettazione” un importo, per singolo titolo di viaggio venduto, così come indicato nella tabella allegata.

Detto P.d.R. sarà liquidato mensilmente sulla mensilità successiva a quella di avvenuta rendicontazione delle vendite effettuate. A miglior chiarimento ai fini del PDRM saranno liquidati sulla busta paga di luglio 2024 le prestazioni del mese di giugno 2024 e così ulteriormente per le mensilità successive fino al periodo di paga dicembre 2024 (data di scadenza del presente accordo)

OPZIONE WELFARE

Al fine di incentivare i sistemi di welfare aziendale di cui alle disposizioni normative di cui all'art 1 commi da 182 a 189 della legge 208/2015 come modificati ed integrati dall'art. 1 commi da 160 a 162 della legge 232/2016, i lavoratori beneficiari del presente accordo , nei termini previsti dalle vigenti disposizioni di legge integrate dalla prassi amministrativa in materia vigente, potranno richiedere ed opzionare i beni da tal paniere in via sostitutiva alla materiale corresponsione delle somme in busta paga.

Per l'Opzione a sistemi di welfare anche mediante voucher il comma 184 prevede che le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato.

[Handwritten signatures]



Pertanto, il lavoratore che ha diritto al premio di Risultato potrà scegliere di optare a sistemi di welfare di cui all'art. 51 del Tuir, il cui rispetto dei limiti in esso indicati, assicura la completa esenzione fiscale e contributiva anche per il datore di lavoro. A norma dell'art. 51, comma 3-bis del Tuir, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro anche a mezzo di convenzioni e/o accordi stipulati con gli operatori specializzati di settore, può avvenire mediante documenti di legittimazione (voucher), in formato cartaceo o elettronico anche in modo cumulativo, riportanti un valore nominale. Il decreto interministeriale precisa, all'art. 6, che tali documenti devono essere nominativi e non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

CLAUSOLE FINALI

In caso di conflittualità le parti, confermando quanto previsto dal CCNL, si impegnano ad incontrarsi nelle sedi opportune per evitare azioni che pregiudichino la normale esecuzione del servizio. Le parti:


- si danno reciprocamente atto che il Premio di Risultato ed i compensi individuali a tal fine corrisposti ai lavoratori ed indicati nel presente accordo integrativo sono coerenti con le disposizioni legislative e contrattuali in materia di decontribuzione e detassazione di cui all'art 1 commi 182 a 189 della legge 208/2015 come modif. ed integr. dall'art 11 commi da 160 a 162 della legge 232/2016; la parte aziendale provvederà alla trasmissione telematica/deposito alle autorità amministrative preposte del contratto di secondo livello secondo le disposizioni di prassi vigenti;
- con la sottoscrizione del presente accordo di secondo livello le parti dichiarano di essere titolari delle relative legittimazioni anche in termini di rappresentanza sindacale (accordo interconfederale del 28/06/2011) e pertanto confermano che tale contrattazione ex art 51 del dlgs 81/2015 è da ritenersi efficace nei confronti di tutto il personale attualmente in forza presso i siti/impianti in gestione alla Società secondo le disposizioni di cui all'art.8 del DL 138/2011.


Del che è verbale

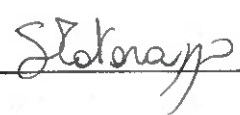
Letto confermato e sottoscritto _____ li ore

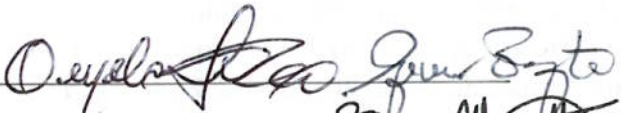

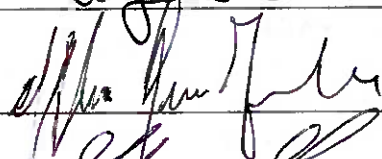
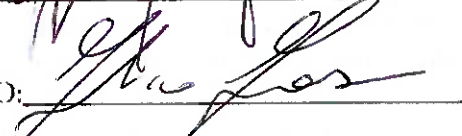

AIR CAMPANIA SPA

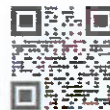
O.O.S.S.







FILT-CGIL: 
FIT-CISL: 
UIL-TRASPORTI: 
UGL-AUTO FERRO: 
FAISA-CISAL: 



ALLEGATO "1.2"
ARMONIZZAZIONE TECNICA PER ELABORAZIONE TURNI GUIDA

TEMPI APPRONTAMENTO AUTOBUS.

1. Ritirare il "Foglio di Marcia";
2. Consultare gli albi murali/bacheca aziendale al fine di prendere visione degli orari, degli ordini di servizio, delle disposizioni e di ogni altra comunicazione affissa negli appositi spazi;
3. Controllare lo stato e l'efficienza della vettura, in termini di pulizia, meccanica e di carrozzeria; segnalare eventuali anomalie sul "Foglio di Marcia" e darne comunicazione per iscritto all'Ufficio Movimento;
4. Controllare strumentazione di bordo (manometri), funzionamento luci di posizione, anabbaglianti e abbaglianti con relativi indicatori di direzione, funzionamento luci interne, obliteratrice; segnalare eventuali anomalie sul "Foglio di Marcia" e darne comunicazione per iscritto all'Ufficio Movimento;
5. Controllo presenza a bordo della dotazione di emergenza, cassetta di pronto soccorso ed estintori.
6. Qualificazione del turno sul sistema di bordo.

TEMPO POST TURNO.

1. A fine turno prima di partire dal Capolinea per il rientro in Deposito assicurarsi che tutti i viaggiatori siano scesi dall'autobus onde evitare spiacevoli inconvenienti;
2. Al rientro in deposito compilare modulistica aziendale (mod. segnalazione guasto, modello sinistri, mod SM/2 ecc....);
3. Riconsegna "Foglio di Marcia" all'Ufficio Movimento.

TEMPI ACCESSORI FORFETTIZZATI.

1. Assistenza all'utenza in fase di salita al capolinea;
2. Ritiro e consegna titoli di viaggio con relativo versamento incassi nella propria residenza lavorativa o nella zona in cui sostano i turni.
3. Invito ai passeggeri a mostrare il titolo di viaggio e ad obliterarlo.
4. Vendita biglietti a bordo nel caso in cui l'utenza lo richieda ed in condizioni di sicurezza.

Tipologi a turno	Tempo approntamento bus	Tempo post turno	Tempo approntamento bus II ripresa (turno spezzato)	Tempo rifornimento o metano	Tempo rifornimento /operazioni di rimessaggio Nelle sedi ove già prevista	Calcolo Tempi accessori	Valore tempi accessori
L561	00.20	00.05	00.10 (senza cambio bus) 00.15 (con cambio bus)	00.35+spos tamento	00.15	analitici	sommatoria dei vari tempi pre corsa per singola corsa, fatta eccezione per quelle che arrivano e partono
L138	00.20	00.05	00.10 (senza cambio bus) 00.15 (con cambio bus)	00.35+spos tamento	00.15	forfettizzati	00.25



Urbano	00.20	00.05	00.10 (senza cambio bus)	00.35+spos tamento	00.15	forfettizzati	00.15
			00.15 (con cambio bus)				

Resta inteso che la valorizzazione delle seguenti voci sostituirà/integrerà quanto già riconosciuto.
 Con il presente accordo si stabilisce ai sensi dell'art. 3 dell'A.N. 12/07/1985 lettera C quanto segue:
 Durata minima turno 5 ore, fatta eccezione per i turni part time e le corse CS (turni di durata inferiore verranno retribuiti e conguagliati comunque come turni da 5 ore).
 Numero massimo di riprese: 1 – (per turno a ripresa si intende turno spezzato con rientro presso il deposito in cui è collocata la residenza del turno)

Con riferimento ai tempi accessori forfettizzati si specifica quanto segue:
 per il punto nr. 2 "Ritiro e consegna titoli di viaggio con relativo versamento incassi" si rimanda a quanto regolamentato all'allegato "4" del presente accordo

Con riferimento ai tempi di rifornimento si specifica quanto segue:
 L'Operatore di esercizio guida l'automezzo fino alla stazione di servizio ove effettuare il rifornimento.
 L'O.E. attende i tempi di rifornimento che viene effettuato esclusivamente dagli addetti della stazione esterna.
 L'O.E. compila un modulo apposito appuntando i dettagli relativi al rifornimento (es. giorno, stazione di servizio, quantità di metano, etc), che verrà poi vistato dall'addetto che ha materialmente effettuato il rifornimento.

Sul "turno di riserva tecnica" il personale, qualora comandato, dovrà terminare il turno assegnato, con l'eventuale eccedenza retribuita come straordinario, rispetto al turno programmato. Gli O.E. a cui è assegnato un turno di riserva tecnica non possono essere impiegati in attività promiscue.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 A. Longella
 Enzo Mantovani

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ALLEGATO "1.3"

Gestione e rendicontazione dei ritardi e del lavoro straordinario nell'ambito della realizzazione della media nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione fissato in 26 settimane

I periodi plurisettimanali di compensazione di 26 settimane saranno i seguenti:

1° periodo: dal 01 febbraio al 31 luglio

2° periodo: dal 01 agosto al 31 gennaio

I suddetti periodi trovano la loro giustificazione in quanto entrambi sono indicativamente equivalenti per numero di giornate lavorative di lavoro pieno e a regime di lavoro ridotto (chiusura istituti scolastici).

Viene stabilito che:

- i ritardi, accumulati durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, circoscritti nell'ambito di 45 minuti, vengono conteggiati e retribuiti come prestazione straordinaria al termine del periodo plurisettimanale se eccedenti l'orario contrattuale previsto.
- I ritardi, accumulati durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, che comportano un allungamento del nastro lavorativo (al netto del lavoro effettivo già svolto per i tempi di sosta già riconosciute al 12% e al 100% e dei tempi pre e post per attività accessorie), eccedenti i 45 minuti vengono conteggiati e retribuiti relativamente al mese in cui sono svolti dal lavoratore.
- I ritardi, indipendentemente dalla quantificazione, sono considerati sempre come straordinario (al netto del lavoro effettivo già svolto per i tempi di sosta già riconosciute al 12% e al 100% e dei tempi pre e post per attività accessorie), se intercorsi su turni già comandati a straordinario.

I ritardi sono gestiti come innanzi specificato indipendentemente dalla causa generante la circostanza (incidente, traffico, condizioni atmosferiche, etc...).

Viene stabilito che:

1. Gli Operatori di esercizio sono tenuti a segnalare tempestivamente il ritardo all'ufficio movimento e ad annotare la circostanza sul foglio di marcia, nel riquadro previsto sul foglio di marcia con l'indicazione della causa;
2. I Capolinea, ove presenti, sono tenuti a siglare la cedola e attestare di conseguenza il ritardo avvenuto;
3. Gli Addetti all'esercizio sono tenuti ad annotare e comunicare il ritardo sulla relazione giornaliera;
4. I Coordinatori di esercizio o gli addetti al compito, sono tenuti ad inserire i ritardi nelle variazioni, segnalando specificatamente se si tratta di ritardo da considerare come lavoro straordinario o da rendicontare in sede di compensazione.

In caso di mancato rispetto del punto nr. 1 (ovvero tempestiva segnalazione all'Ufficio Movimento e annotazione sul foglio di marcia) il ritardo non sarà riconosciuto.

Al fine di adeguare la prestazione effettiva all'orario contrattuale, viene stabilito che, durante l'arco del periodo plurisettimanale di 26 settimane, qualora venga riscontrato il mancato rispetto della media lavorativa ai fini della saturazione, verranno bloccati i cambi turno per prestazioni di orario inferiore rispetto a quello assegnato.

Al fine di consentire al lavoratore il monitoraggio periodico della prestazione lavorativa effettivamente svolta rispetto all'orario contrattuale, i dipendenti potranno, sul cedolino paga, mensilmente, visionare le voci relative al lavoro programmato e al lavoro saturato.

MC



ALLEGATO "1.4"

ACCORDO FRUIZIONE FERIE

Il regolamento per la fruizione delle ferie è uniformato alle normative esistenti e al CCNL di categoria.

Gli operatori di esercizio in forza all'AIR CAMPANIA S.p.a. dovranno usufruire delle ferie maturate di competenza entro l'anno solare.

La società procede, in virtù dell'organizzazione dei servizi, all'individuazione di alcuni periodi entro i quali i dipendenti devono obbligatoriamente usufruire di nr. 15 giorni di ferie:

- **Nr. 11/12 giorni consecutivi lavorativi (esclusi domeniche e festività) durante il periodo estivo, nell'ambito di blocchi di quattordici giorni come di seguito specificati:**
 - a) 1° luglio - 14 luglio
 - b) 15 luglio - 28 luglio
 - c) 29 luglio - 11 agosto
 - d) 12 agosto - 25 agosto
 - e) 26 agosto - 8 settembre

Le date dei blocchi su indicati saranno soggette a variazioni, essendo collegate alla prima domenica utile ricadente tra fine giugno e/o inizio luglio e così in progressione per i blocchi successivi (si specifica che qualora il 1° luglio ricadrà nei giorni di lunedì e/o martedì, la prima domenica utile sarà l'ultima di giugno, negli altri casi la prima domenica utile sarà la prima di luglio).

L'attribuzione del blocco viene effettuata di norma a rotazione per ciascun deposito. Il numero dei dipendenti collocati in ferie per ciascun blocco dipende dalle esigenze di servizio legate ai turni effettuati presso ciascun deposito nei diversi periodi.

In caso di cambi di residenza lavorativa il dipendente verrà collocato in ferie nell'ambito dello stesso blocco di appartenenza dell'agente con cui si è effettuato il cambio.

Il quadro ferie viene presentato dall'Azienda entro il mese di aprile, in modo da consentire ai lavoratori l'organizzazione delle ferie nell'ambito del blocco in cui è collocato.

E' possibile fare richiesta di cambio periodo tra dipendenti appartenenti allo stesso deposito.

- **Nr. 2/3 giorni concentrati nei periodi di chiusura degli Istituti Scolastici durante l'anno (es. Giugno, Festività Natalizie, Festività Pasquali etc).**

Si istituiscono nr. 5 periodi di festività :

- a) 23 dicembre - 27 dicembre
- b) 28 dicembre - 02 gennaio
- c) 03 gennaio - 07 gennaio
- d) Ponte del 25 Aprile o del 01 Maggio o del 2 Giugno
- e) Pasqua da Giovedì Santo a Lunedì dell'Angelo

che vengono abbinati ai blocchi estivi di cui sopra, come di seguito in tabella

a)	1 luglio / 14 luglio → 23 dicembre / 27 dicembre
b)	15 luglio / 28 luglio → 28 dicembre / 02 gennaio
c)	29 luglio / 11 agosto → 03 gennaio / 07 gennaio
d)	12 agosto / 25 agosto → ponte del 25 aprile o del 1 maggio o del 2 giugno
e)	26 agosto / 08 settembre → Pasqua da Giovedì Santo a Lunedì dell'Angelo

[Handwritten signatures and initials]



Per i giorni di ferie ulteriori rispetto ai 15 già programmati e per i giorni di festività soppresse, le richieste vanno presentate sempre per iscritto al proprio Responsabile dell'area o settore almeno 48 ore prima della fruizione e annotate con ricevuta su apposita modulistica, e nel caso di periodo continuativo di più di 5 giorni almeno 10 giorni prima della fruizione. L'eventuale diniego deve essere comunicato dall'Azienda entro 24 ore dalla data di presentazione della domanda. In caso di fruizione delle festività soppresse l'indicazione deve essere espressamente specificata nella richiesta.

In caso di richiesta di ferie negli stessi giorni effettuata da più dipendenti, il criterio utilizzato per la concessione sarà quello temporale, seguendo l'ordine di presentazione delle domande (ad esclusione dei periodi obbligatori già programmati).

In caso di non fruizione delle ferie maturate nell'arco dell'anno solare, il lavoratore è tenuto a programmare le ferie residue dell'anno precedente entro il 31 maggio, diversamente l'azienda potrà predisporre congedi d'ufficio entro il 30 giugno. Entro il 30 aprile l'Azienda provvederà alla pubblicazione di una Comunicazione di Servizio con la quale inviterà i lavoratori a programmare le ferie residue.

Per consentire la fruizione delle ferie a tutti dipendenti, in ragione delle diverse tipologie di servizi/turni a seconda degli impianti aziendali, in determinati periodi è possibile l'eventualità di comandare in trasferta gli Operatori.

L'individuazione degli operatori da comandare in trasferta avverrà, con l'apertura di una manifestazione di interesse su base volontaria presso i depositi dove insistono gli esuberanti in determinati periodi. In caso di richieste eccessive verrà stilata una graduatoria e il personale verrà individuato secondo anzianità come da art. 19, dalla quale si recluterà il personale con una rotazione giornaliera a seconda delle esigenze. In caso di assenza di domande verrà utilizzato sempre il criterio dell'anzianità di servizio in senso inverso e per l'assegnazione delle comandate fuori sede verrà impiegato in primo ordine il personale in graduatoria dal deposito più vicino, rispetto a quello da coprire, e in caso di impossibilità su quest'ultimo, a scalare dagli altri impianti sempre secondo il criterio della distanza. Deve essere sempre garantita la rotazione tra gli operatori in graduatoria.

Le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2024 al fine di ridefinire il criterio di rotazione dei periodi.



ALLEGATO "1.5"

ACCORDO PROGRAMMAZIONE SERVIZI I GIORNI DI NATALE, CAPODANNO E PASQUA

Considerata l'analisi a consuntivo dei due anni di sperimentazione, relativamente all'affluenza dell'utenza passeggeri sui servizi effettuati il 25 dicembre, il 1° gennaio e il giorno di Pasqua, al fine di agevolare i cittadini nei loro spostamenti e nel tentativo di adeguarsi sempre alle esigenze della comunità, e quindi di strutturare i servizi nei giorni innanzi specificati, le parti procedono alla regolamentazione dell'impiego del personale.

Si concorda che:

- Al personale impiegato nelle giornate di Natale e Capodanno e Pasqua verrà riconosciuto, oltre quanto contrattualmente previsto per il servizio festivo, la cifra di €. 185,00 (centottantacinque/00) netti sotto forma di ticket;

I turni su cui sarà riconosciuto l'importo innanzi indicato saranno specificati con apposita Comunicazione di Servizio.

I lavoratori da impiegare sui servizi programmati nei giorni oggetto del presente Accordo, saranno individuati, nell'ambito del deposito di appartenenza, secondo una graduatoria che verrà stilata in base al tasso di presenza nei giorni pre-festivi e festivi effettuato nell'arco degli ultimi sei mesi precedenti l'evento e, a parità di presenza, secondo anzianità come da art. 19 – All. A R.D. 8 gennaio 1931 n. 148.

Resta inteso che i lavoratori impiegati in una delle Festività non potranno essere impegnati, per lo stesso anno, in quelle successive, onde poter scorrere le graduatorie per impianto e poter dare a tutti l'opportunità di prestare servizio nei giorni elencati, salvo il caso in cui non si riesca a raggiungere il numero sufficiente di operatori per la copertura dei servizi.



ALLEGATO "2"

ACCORDO SULLE TRASFERTE

Considerato ormai l'asestamento dell'organizzazione aziendale, fermo restando le vigenti residenze di lavoro, le parti concordano la regolamentazione delle trasferte secondo le seguenti modalità:

- per comandate fuori sede lavorativa non superiori a 60 Km verrà riconosciuta: diaria 9% + Indennità chilometrica A/R
- per comandate fuori sede lavorativa oltre 60 Km verrà riconosciuta; diaria 15% + indennità chilometrica A/R
- per comandate fuori sede lavorativa oltre 120 Km verrà riconosciuta: diaria 24% + Indennità chilometrica A/R

L'indennità chilometrica sarà calcolata sulla distanza intercorrente tra la propria residenza lavorativa e quella comandata secondo programma di esercizio al valore di Euro 0,45 a Km A/R.

Per quanto sopra, per gli Operatori di Esercizio si ribadisce che la residenza lavorativa è quella del deposito di assegnazione.

Relativamente all'indennità diaria, l'Azienda conferma che sarà riconosciuta, a partire dalla validità del presente accordo, sulle linee su cui maturerà la stessa, ad esclusione delle linee urbane di Aversa, che afferiscono al deposito di Teverola, come previsto dal CCNL di categoria.

Per l'assegnazione delle comandate fuori sede verrà impiegato in primo ordine il personale dal deposito più vicino, rispetto a quello da coprire, e in caso di impossibilità su quest'ultimo, a scalare dagli altri impianti sempre secondo il criterio della distanza.

AR

[Handwritten signatures]

19



ALLEGATO "2.1"

TRASFERIMENTI DI SEDE

SCOPO:

Lo scopo del presente regolamento è quello di definire le modalità di gestione dei trasferimenti fra diverse residenze aziendali.

DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA:

Ogni anno in occasione della riprogrammazione dei servizi in vista del nuovo anno scolastico l'Azienda procederà alla pubblicazione, entro il 30 giugno, di una manifestazione di interesse per la scelta della residenza lavorativa con l'apertura a tutte le sedi aziendali.

Le modalità e i termini di presentazione delle domande verranno specificati con Comunicazioni di Servizio.

Il personale interessato al trasferimento potrà indicare nella domanda un'unica preferenza tra le sedi aziendali.

Al termine della procedura verranno stilate graduatorie in ordine di anzianità per ogni sede secondo art. 19 Regio Decreto 148/31 All. A (limitatamente al parametro posseduto più anzianità convenzionale), che rimarranno in vigore per 12 mesi, ovvero fino all'apertura della nuova manifestazione di interesse.

Eventuali rinunce al trasferimento potranno essere inoltrate entro due giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, scaduto tale termine le richieste non verranno prese in considerazione.

Si precisa che per i dipendenti assunti, a seguito di cambi di azienda, successivamente alla data del 01 luglio 2023, ai fini delle graduatorie, verrà presa in considerazione l'anzianità aziendale e non quella convenzionale maturata in altre aziende.

Durante l'anno di validità delle graduatorie, in caso di nuove esigenze su alcuni depositi, l'Azienda procederà allo scorrimento delle graduatorie in essere su ciascuna sede oggetto di vacanza.

In caso di assenza di richieste o di domande insufficienti o di esaurimento delle graduatorie per la copertura del fabbisogno, per garantire in ogni caso il regolare svolgimento del servizio, in primis si procederà con nuove assunzioni, laddove al momento non fosse possibile, si procederà all'emanazione di nuovo avviso su base volontaria.

Laddove la manifestazione di interesse dovesse avere esito negativo, per i primi 2 mesi verrà impiegato personale dai depositi più vicini in trasferta, per tempi superiori rispetto a quelli specificati (2 mesi), verrà utilizzato il criterio dell'anzianità di servizio in senso inverso.

In caso la manifestazione di interesse dovesse avere esito positivo si precisa che l'agente trasferito in virtù di quest'ultima, sarà escluso dalla graduatoria riveniente dalla prima manifestazione di interesse.

Gli Operatori di Esercizio che abbiano presentato rinuncia al trasferimento (entro i termini su indicati) non potranno presentare nuova richiesta di trasferimento per il medesimo deposito oggetto di rinuncia fino allo scadere delle graduatorie e alla riapertura annuale di tutte le sedi.

Si precisa altresì che in caso di nuove assunzioni, il personale trasferito d'imperio avrà diritto di precedenza rispetto alle graduatorie per il rientro nella sede di appartenenza.

In caso di distacco o di trasferimento per l'espletamento di altre mansioni per domanda soddisfatta, gli Operatori perderanno il posto sulla sede iniziale di provenienza, e, pertanto, in caso di rinuncia alle nuove condizioni, saranno collocati presso una qualsiasi sede ove insiste carenza di personale e quindi non necessariamente quella di partenza.

In caso di trasferimento sarà previsto un periodo di affiancamento pari a tre (n. 3) giorni, ad eccezione del personale comandato in trasferta su linee già di conoscenza dagli operatori di esercizio.

In virtù del presente regolamento, non saranno più consentiti cambi di sede tra agenti.

Cassella
S. Stronza 20



ALLEGATO "3"

INDENNITA' PEREQUATIVA

Al personale dipendente Operatore di Esercizio, sarà corrisposta una "indennità perequativa", per ogni giornata di effettiva presenza/prestazione, il cui valore sarà identico per ogni dipendente appartenente allo stesso profilo professionale e pari ad €. 3,00.

TICKET RESTAURANT

Il ticket restaurant di tipo elettronico viene fissato in Euro 7,00.

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

All. 4)

Appendice PREMIO DI RISULTATO "BIGLIETTAZIONE"

TABELLA IMPORTI MAGGIORAZIONE

Al fine di incrementare la redditività e i ricavi da traffico, agli Operatori di Esercizio che effettueranno la vendita dei titoli di viaggio a bordo dei mezzi e/o ai capolinea, sarà riconosciuto a titolo di P.d.R. "bigliettazione" un importo, per singolo titolo di viaggio venduto, così come indicato nella tabella che segue:

CATEGORIA TITOLO	MAGGIORAZIONE
UAV – UBN – UCE – USA - UAC	€. 0,50
AC1 – AC2	€. 0,50
AC3 – AC4 – AC5	€. 1,00
AC6 - AC7 – AC8 – AC9	€. 1,50
AC10	€. 2,00
AC11	€. 2,50
NA1 – NA2	€. 0,50
NA3 – NA4	€. 1,00
NA5 - NA6	€. 1,50
NA7 – NA8 - NA9 – NA10 – NA11	€. 2,00
NA12 – NA13	€. 2,50

Gli operatori sono tenuti ad effettuare il versamento degli introiti rivenienti dalla vendita dei titoli di viaggio a bordo dell'autobus presso le casse degli impianti, **entro il termine tassativo di 21 giorni dalla presa in carico**, al fine di consentire all'Ufficio Prodotti del Traffico di effettuare le puntuali rilevazioni del venduto.

La maggiorazione è riconosciuta per intero al lavoratore, il quale, all'atto del versamento del controvalore dei titoli venduti, tratterrà il valore della maggiorazione dal totale dell'importo dovuto.

Il valore della maggiorazione trattenuta dal singolo lavoratore verrà inserita nella prima busta paga utile per l'assoggettamento alle trattenute di legge.

Gli agenti sono tenuti alla custodia diligente dei titoli di viaggio al fine di evitare smarrimenti o furti, il verificarsi di questi ultimi casi comporterà l'addebito in busta paga del complessivo valore dei titoli di viaggio non più in possesso dell'agente.

AIRCAMPANIA S.P.A. Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento della Regione Campania

Via Fasano Z.I. loc. Pianodardine - 83100 Avellino
C.F. e P.I. 02977850649
Capitale Sociale I.v. € 30.530.386 00
Num. REA. CCIAA: AV-196712
Tel. AV 0625-2041 - SW 0824/778263 - CE 0823/1553065
e-mail: air@aircampania.it - P.E.C.: ar@pec.aircampania.it



