



## Accordo aziendale

**Oggetto:** Provvedimenti organizzativi e determinazione della misura e delle modalità di assegnazione del “premio di risultato”.

Il giorno 20 aprile 2017, presso la sede aziendale di via M. Gleno n. 13 in Bergamo,

TRA

ATB Mobilità S.p.A. e ATB Servizi S.p.A.

E

Segreterie Territoriali FILT-CGIL, FIT-CISL, Faisa Cisl e UGL, assistite dalla R.S.U.;

SI CONCORDA E SI STIPULA

### **A) Provvedimenti organizzativi**

#### **Articolo 1 Applicazione art. 27 (orario di lavoro) dell’A.N. 28 novembre 2015**

L’art. 27 comma 5 dell’A.N. 28 novembre 2015 prevede che “al fine di adeguare la prestazione effettiva all’orario contrattuale, nazionale o aziendale, a livello aziendale vanno contrattate le saturazioni al massimo livello tecnicamente ed organizzativamente possibile, senza oneri aggiuntivi per le imprese”.

Il successivo comma 6 del medesimo articolo prevede che “al fine di favorire incrementi di efficienza produttiva complessiva dell’impresa, decorso il termine di tre mesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, in assenza e fino alla definizione di un accordo che dia completa attuazione a quanto previsto dal precedente comma 5, le aziende procedono alla riduzione dei tempi accessori programmati nei turni di servizio, nella misura massima di 5 minuti per ogni turno di orario giornaliero”.

Le parti danno atto di aver valutato congiuntamente il livello di saturazione della prestazione effettiva di guida all’interno dell’orario di lavoro e, anche in relazione a quanto stabilito dall’Accordo aziendale 19 giugno 2014, il quale, tra l’altro, ha incrementato la prestazione di guida media effettiva di 8’, portandola da 6 ore e 07’ a 6 ore e 15’, ritengono che il livello di saturazione dell’orario di lavoro sia in linea con quanto stabilito dal citato Accordo Nazionale.

#### **Articolo 2 Concessione ferie al personale viaggiante**

La concessione delle giornate di licenza è subordinata, di norma, alle disponibilità derivanti dalla programmazione del servizio.

In caso di eccedenza del personale potranno essere assegnate ad ogni dipendente fino a 3 licenze d’ufficio per ogni anno solare, in modo progressivo e proporzionale tra i destinatari.



Per periodi prolungati di eccedenza del personale, l'azienda provvederà a contattare coloro che hanno un maggior residuo ferie sul proprio castelletto e ad assegnare periodi continuativi di licenza, anche non richiesti: tali assegnazioni sono considerate a tutti gli effetti normali licenze e, pertanto, non rientrano nel computo delle licenze d'ufficio.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo l'azienda s'impegna a garantire al personale di guida un numero di ferie, nella giornata di domenica, non inferiore a 13 unità nel periodo invernale e non inferiore a 15 unità nel periodo estivo.

E' pertanto abrogato il punto 1 dell'Accordo aziendale 9 maggio 2001 "Indennità speciale per prestazioni di servizio domenicale su giornata destinata al riposo o al recupero compensativo".

### **Articolo 3 Turni del personale viaggiante a tempo parziale**

La regolamentazione del lavoro a tempo parziale è disciplinata da specifici accordi, che rimangono in vigore salvo le precisazioni che seguono riferite al personale di guida.

La prestazione a tempo parziale su richiesta dell'interessato è riservata esclusivamente al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

#### **a) Prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo orizzontale**

1. La prestazione settimanale complessiva nell'arco di 8 settimane è pari a 22 ore, con prestazione massima feriale pari a 3h40' comprensiva dei tempi accessori e prestazione festiva a turno intero.
2. La prestazione di guida a tempo parziale di tipo orizzontale può essere effettuata esclusivamente alla guida di autobus, con un'unica ripresa; sono pertanto esclusi tutti gli altri tipi di attività.
3. Nel servizio scolastico lunedì-venerdì la prestazione è effettuata nell'orario di punta del mattino o del mezzogiorno; per gli altri periodi feriali la prestazione è effettuata in orario concordato dall'azienda con la Commissione Turni.
4. I tempi accessori sono calcolati proporzionalmente alla prestazione di guida effettuata.
5. Gli agenti assegnati a tale tipo di prestazione saranno assegnati a gruppi di riposo diversi tra loro per assicurare la reciproca presenza nelle giornate di domenica.
6. I turni in questione saranno assegnati fuori rotazione; nelle giornate di domenica il titolare sarà "A DISPOSIZIONE" e gli verrà assegnato un turno corrispondente alla lettera di appartenenza con l'avvertenza che nel caso della lettera "E" sia in ogni caso garantito l'orario minimo di riposo giornaliero.  
Nelle giornate festive infrasettimanali il personale interessato sarà collocato in licenza.
7. Gli agenti ammessi a tale tipo di prestazione non potranno effettuare cambi turno e/o riposo nei giorni feriali con agenti assegnati ad altre rotazioni.
8. I dipendenti potranno usufruire di giornate di licenza e/o permesso retribuito solamente a giornata intera.

9. Il passaggio dal contratto a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa avviene, di norma, in occasione dell'applicazione dell'orario invernale; pertanto i dipendenti interessati sono invitati ad inoltrare richiesta entro il 30 giugno di ogni anno; la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale è di anni 1 (uno), a decorrere dalla data di applicazione del servizio invernale; in assenza di nuove domande o conferma delle posizioni preesistenti, i dipendenti saranno automaticamente assoggettati a prestazioni di servizio a tempo pieno.

b) Prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo verticale

1. La prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo verticale è costituita dalla mancata prestazione per un periodo massimo di tre mesi ogni dodici, a decorrere dalla data di inizio di godimento del provvedimento individuale. Le parti si riservano di valutare altre modalità di effettuazione della prestazione a tempo parziale di tipo verticale.
2. Gli agenti interessati svolgeranno la prestazione lavorativa a giornata intera, ferme restando le disposizioni di legge e contrattuali, con sospensione del rapporto di lavoro durante i periodi di mancata prestazione; a discrezione dell'azienda la durata del part-time potrà variare, anche in riduzione, in relazione alle esigenze organizzative.
3. La quantità di agenti che potranno restare contemporaneamente assenti dal servizio è stabilita dall'azienda in relazione ai programmi di esercizio vigenti nel periodo richiesto dal dipendente.
4. Gli agenti ammessi a tale tipo di prestazione potranno effettuare cambi turno/riposo con altri agenti secondo la regolamentazione vigente, a condizione che eventuali restituzioni di giornate di riposo avvengano prima che il dipendente benefici del periodo di assenza dal lavoro.

#### **Articolo 4 Regolamentazione del cambio di riposo e del turno del personale viaggiante**

Il cambio di riposo è autorizzato solo tra due agenti alle seguenti condizioni:

- il cambio di riposo è consentito solo due volte al mese, con esclusione dal computo dei riposi cambiati nella stessa settimana;
- la restituzione dei riposi deve avvenire entro 120 giorni in modo che non si presentino più di due riposi "R" o "APL" consecutivi;
- non sono autorizzati cambi del turno per date superiori a 90 giorni; nei periodi delle ferie estive e natalizie il termine di cui sopra è di 60 giorni.

#### **Articolo 5 Trattamento normativo e retributivo del personale "inidoneo" alla guida**

- a) A decorrere dal **1° gennaio 2018** il trattamento normativo e retributivo del personale "inidoneo" alle mansioni di guida in servizio di linea sarà regolamentato, per gli agenti con anzianità aziendale (o ad essa

parificata) di guida **inferiore a 21 anni**, con i criteri di cui agli artt. 3.2.2 e 3.2.3 dell'Accordo aziendale 9 maggio 2001.

b) Agli agenti "inidonei" alle mansioni di guida in linea, con anzianità aziendale (o ad essa parificata) di guida **pari o superiore a 21 anni**, sarà applicata, a seconda dei casi, la disciplina di cui all'art. 3.1.1, 3.1.2 e 3.1.3 del citato accordo.

c) Al personale dichiarato "inidoneo" alle mansioni di guida, affetti da patologie gravi, come definite dall'art. 1 c. 4 dell'A.N. 19/09/2005, che abbiano maturato almeno 18 anni di guida effettiva, sarà applicata la normativa di cui alla precedente lett. b).

d) Al personale già dichiarato "inidoneo" alla data di entrata in vigore del presente accordo sarà mantenuto il trattamento normativo ed economico in atto.

e) Il termine "aumenti economici" di cui al N.B. successivo all'art. 3.1.3) dell'accordo citato, è riferito ai soli aumenti retributivi ad effetti permanenti, che incidono stabilmente sulla cosiddetta "retribuzione normale".

## **Articolo 6 Risarcimento danni**

In alternativa a quanto disciplinato a livello nazionale dai commi 1 e 2 dell'articolo 34 lett. A) dell'A.N. 28 novembre 2015 ed in continuità con gli accordi e le prassi in vigore da tempo in azienda, il risarcimento dei danni procurati dai dipendenti ai beni aziendali, fatti salvi i casi di comprovata azione dolosa, in cui il risarcimento sarà integrale, sarà attuato con le modalità di cui all'accordo aziendale 13 novembre 2000 "Modalità e misure per il risarcimento danni dei dipendenti dell'azienda", così come modificato dai successivi punti da 1) a 3) del presente articolo.

La tabella di cui all'art. 2 dell'accordo aziendale 13 novembre 2000, è aggiornata come segue:

<b>Entità danno</b>	<b>Misura risarcimento</b>
sino a €. 2.000,00	2,5% dell'importo del danno
da €. 2.001,00 a €. 5.000,00	€. 50,00 + 2% dell'importo eccedente €. 2.000,00 e sino ad €. 5.000,00
da €. 5.001,00 a €. 10.000,00	€. 110,00 + 1,5% dell'importo eccedente €. 5.000,00 e sino ad €. 10.000,00
oltre €. 10.000,00	€. 185,00 + 1% dell'importo eccedente €. 10.000,00 e comunque non superiore a €. 500,00 (anche con pagamento rateale).

1. In caso di danni procurati all'interno del deposito aziendale, la misura del risarcimento sarà incrementata del 50%;
2. i danni relativi al primo sinistro, commesso da un neo assunto nei primi tre mesi di servizio, non daranno luogo ad alcun addebito;
3. è abrogato l'art. 6 del medesimo accordo.

## **Articolo 7 Prestazione lavorativa del personale viaggiante**

Le parti confermano la regolamentazione in materia di orario di lavoro e di assenze pre-lavorate del personale viaggiante, di cui all'Allegato E dell'accordo aziendale 27 novembre 1991, fatta salva la modifica riguardante il numero di APL residuali caricati nel castelletto permessi retribuiti, che passano da 1,6 a 2,2 giornate all'anno.



Con tale provvedimento di revisione del precedente accordo le parti danno atto del superamento dei contrasti interpretativi sorti sull'argomento.

#### **Articolo 8 Prestazioni di servizio nelle giornate del 31 dicembre, 1° gennaio e 1° maggio**

A far tempo dal 2017, il servizio di t.p.l., il 1° gennaio e il 1° maggio, viene programmato per l'intera giornata.

Il servizio serale di ultima del 31 dicembre viene programmato secondo le esigenze aziendali.

Il personale impegnato in servizio nelle giornate del 1° gennaio e del 1° maggio, oltre alla normale retribuzione, percepirà un compenso "aggiuntivo" pari a €. 50,00 lordi, mentre il personale in servizio dopo le ore 23,45 del 31 dicembre, oltre alla normale retribuzione, percepirà un compenso "aggiuntivo" pari a €. 75,00 lordi.

#### **Articolo 9 Assistenza sanitaria**

L'onere per l'assistenza sanitaria a carico dei dipendenti (nella misura attualmente in vigore, di €. 60,00 annuali), a partire dal biennio 2018-2019, viene posto interamente a carico dell'azienda.

In ogni caso le parti valuteranno la possibilità di migliorare le condizioni delle prestazioni sanitarie attualmente previste in convenzione.

#### **Articolo 10 Miglioramento delle prestazioni di guida**

Il parco autobus nel corso del 2017 sarà completamente dotato di strumenti atti a migliorare lo stile di guida dei conducenti e a ridurre i consumi di carburante.

Il progetto "drive2go" richiede per la sua attuazione la partecipazione concreta di tutto il personale di guida che dovrà attivare, per ogni turno di servizio, la strumentazione in dotazione.

Conseguentemente, nell'ambito della formazione continua dei lavoratori, sarà erogata adeguata formazione per il corretto ed efficace utilizzo dei dispositivi installati a bordo degli autobus.

Ogni anno sarà valutata la variazione di consumo per ogni tipologia di autobus e la somma algebrica di tutte le variazioni dei consumi annuali, che, moltiplicata per il prezzo medio del carburante, identificherà il conseguente risparmio.

Il 50% di tale valore costituirà il **fondo premi** disponibile che sarà erogato al personale di guida (senza riparametrazione) con la seguente formula:

$$\text{Fondo premio} \times 240 / \text{n. aventi diritto} \times \text{giornate di presenza individuali}$$

Al fine dell'erogazione del premio sopra indicato il progetto dovrà essere realizzato da parte di almeno il 90% del personale interessato.

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo (90% dell'utilizzo in presenza di un sistema funzionante) comporterà la riduzione di €. 50,00 (riparametrato) del "premio di risultato" stabilito per il personale di guida.

#### **Articolo 11 Spese patente**

Le spese per il rinnovo della patente di guida del personale che utilizza continuativamente le auto di servizio saranno poste a carico dell'azienda.

## B) Regolamentazione del “premio di risultato”

### Articolo 1 Struttura e modalità di definizione del “premio di risultato”

Le parti definiscono gli accordi sul “premio di risultato” per una durata triennale, ai sensi dell’art. 4 dell’A.N. 28 novembre 2015, vale a dire per gli anni 2017-2019, con l’intesa che, sino a diversa pattuizione, gli stessi saranno validi anche per gli anni successivi, in relazione sia ai contenuti organizzativi e normativi, sia ai contenuti economici.

Le parti danno conseguentemente atto che quanto stabilito nell’Accordo aziendale 19 giugno 2014, relativamente al **valore economico** del “premio di risultato consolidato”, è assorbito nei valori stabiliti nel presente accordo, mentre, per la parte organizzativa e normativa, resta in vigore quanto stabilito nel precedente accordo del 19 giugno 2014, non modificato dal presente atto.

La struttura del “premio di risultato” oggetto del presente accordo è articolata come segue:

- il “premio di risultato” prevede l’erogazione di una quota annuale “A” (suddivisa in quota “A1” e “A2”), legata a risultati conseguiti in ambito aziendale, maggiorata di una quota “C”, destinata ad alcune categorie di lavoratori e di una quota annuale “B”, diversificata per settore aziendale, in relazione agli obiettivi raggiunti, sulla base di specifici indicatori applicabili a livello generale ed individuale;
- il “premio di risultato” disciplinato dal presente punto B) è applicabile a tutto il personale aziendale che non rivesta la funzione di “quadro”, per il quale il relativo “premio” trova regolamentazione negli accordi destinati alla categoria;
- il valore del “premio di risultato” è riferito, salvo diversi criteri specificamente previsti, al **parametro retributivo 167**; ai fini dell’erogazione del “premio” si terrà conto del parametro retributivo posseduto, al 31 dicembre dell’anno di riferimento, da ciascun dipendente presente in azienda alla medesima data; al personale assunto in corso d’anno, il relativo premio sarà assegnato proporzionalmente ai mesi di servizio, applicando le regole in uso per i periodi inferiori al mese; al personale che ha cessato il rapporto di lavoro in corso d’anno sarà riconosciuto, in via forfettaria, un premio lordo di €. 500,00, nel solo caso in cui abbia prestato servizio per un periodo pari o superiore a 6 mesi.

### Articolo 2 Obiettivi di miglioramento aziendali

L’obiettivo del presente progetto è l’aumento della produttività aziendale, attraverso l’incremento della professionalità e della flessibilità nelle prestazioni di servizio.

Il premio di risultato assegnato con le quote “A1”, “A2” e “C” è riferito ai progetti di produttività del lavoro “consolidati” in precedenti accordi aziendali e agli elementi di flessibilità di cui al precedente punto A), con le limitazioni di cui alla tabella n. 1, mentre il premio assegnato con la quota B) è riferito al soddisfacimento degli indicatori generali del contratto di servizio del t.p.l., di cui alla tabella n. 2, nonché alle valutazioni di performance di settore ed individuali, di cui agli artt. 3.1, 3.2, 3.3 e 3.4.

Le misure delle singole quote sono stabilite come segue:

Quota premio	A1	C	A2	B	Totale
autisti con contribuzione inferiore a 20 anni	€ 300	€ 200	€ 300	€ 400	€ 1.200
autisti con contribuzione superiore a 20 e fino a 30 anni	€ 300	€ 100	€ 300	€ 400	€ 1.100
autisti con contribuzione superiore a 30 anni	€ 300	-	€ 300	€ 400	€ 1.000

La quota "A1" è assegnata con riparametrazione.

La quota "C" è assegnata in misura fissa.

La quota "B" è assegnata con riparametrazione, alle specifiche condizioni di cui al successivo art. 3.

La quota "A2" è assegnata con riparametrazione, ma potrà essere **ridotta** percentualmente in relazione ad "assenze per malattia":

tabella n. 1

N. assenze per malattia	Percentuale di penalizzazione
fino a 3 eventi o 8 giorni	0
da 9 a 11 giorni	10%
da 12 a 20 giorni	25%
da 21 a 30 giorni	40%
oltre 30 giorni	50%

Le quote di premio non assegnate saranno erogate in misura proporzionale al numero di giornate di presenza in servizio (senza riparametrazione) al personale che non sia incorso in alcuna penalizzazione.

Le parti danno atto che il "premio di risultato" per il "restante personale" sarà determinato, per ogni singola categoria, in relazione agli specifici provvedimenti che saranno pattuiti in separato accordo, da definirsi entro il mese di luglio del corrente anno (2017).

In caso di mancato accordo, il "premio di risultato" per detto personale sarà confermato nella misura di cui all'accordo aziendale 19 giugno 2014.

### Articolo 3 Obiettivi di miglioramento di reparto o settore

Si assumono quali **indicatori generali** della suddetta quota del premio alcuni indicatori del contratto di servizio di t.p.l. riferibili al personale delle diverse categorie.

Il premio viene erogato per **intero** (fatte salve le eventuali riduzioni **individuali** di seguito esplicitate) al raggiungimento di almeno l'**80% degli obiettivi** di cui agli **indicatori** previsti nella seguente tabella:

Indicatori	Obiettivi di miglioramento
Percentuale corse effettuate/corse programmate	Maggiore del 98%
Percentuale accessibilità mezzi a diversamente abili	Minimo 95%
Tempo di risposta a segnalazioni e/o reclami scritti	Massimo 12 giorni
N° reclami sul personale/n° totale dei reclami	20%
N° sinistri annuali	Massimo 60 per milione di vett./Km.
Indice di frode	Massimo 6,0%
Soddisfazione del cliente su affidabilità del servizio	Minimo 65%
Soddisfazione del cliente sul comfort	Minimo 65%
Soddisfazione del cliente sulla qualità dei rapporti	Minimo 70%
Soddisfazione del cliente sulla sicurezza	Minimo 68%

Si assumono quali **indicatori individuali** della suddetta quota del premio gli indicatori di **efficienza ed efficacia della prestazione**, della **professionalità** e della **formazione del personale**, che potranno essere esplicitati attraverso indicatori od obiettivi specifici e diversificati per reparto/settore aziendale.

E' definita una soglia minima di 30 punti su 100, al di sotto della quale il singolo lavoratore non percepisce alcun premio.

A ciascun lavoratore viene assegnato un premio nella misura pari alla percentuale complessiva corrispondente ai punti assegnati. Il raggiungimento di almeno 80 punti dà diritto all'assegnazione dell'intero premio (100%).

Le eventuali quote non assegnate sono ripartite in misura proporzionale (senza riparametrazione) ai lavoratori con punteggio superiore a 80 punti.

### 3.1 Progetto settore impiegatizio e assimilati (inidonei e A.E.)

La quota "B", legata agli **indicatori individuali di settore**, all'implementazione ed alla misurazione delle competenze amministrative e di ruolo, sarà erogata, anche in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **efficienza nella prestazione:** accuratezza, rapidità e puntualità nelle mansioni affidate; max 40 punti
- **efficacia della prestazione:** capacità di collaborazione e positività nei rapporti con la clientela; max 30 punti
- **professionalità e formazione:** conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità attraverso la formazione. max 30 punti



### 3.2 Progetto settore operaio (manutenzione materiale rotabile)

La quota "B", legata ai risultati conseguiti dal reparto in termini di flessibilità del lavoro, di ottimizzazione dei processi generali di gestione e di efficacia nel supporto operativo ai fornitori ed alle imprese esterne, sarà erogata, anche in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **efficacia della prestazione:** max 60 punti
  - ✓ rispetto delle scadenze della manutenzione ordinaria programmata e della manutenzione straordinaria;
  - ✓ rispetto delle procedure operative di reparto;
  - ✓ efficacia e puntuale esecuzione degli interventi di manutenzione;
  - ✓ minimizzazione dei tempi di fermo vettura per "guasti a caduta";
- **professionalità e formazione:** conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità attraverso la formazione. max 40 punti

### 3.3 Progetto settore operaio (infrastrutture, impianti e servizi per la mobilità)

La quota "B", legata ai risultati conseguiti dal reparto in termini di flessibilità del lavoro, di ottimizzazione dei processi generali di gestione e di efficacia nel supporto operativo ai fornitori ed alle imprese esterne, sarà erogata, anche in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **efficacia della prestazione (fermo restando l'assoluto rispetto delle scadenze manutentive imposte dalla normativa vigente):** max 60 punti
  - ✓ rispetto delle scadenze della manutenzione ordinaria programmata e della manutenzione straordinaria;
  - ✓ rispetto delle procedure operative di reparto;
  - ✓ efficacia e puntuale esecuzione degli interventi di manutenzione;
  - ✓ minimizzazione dei tempi di fermo impianti per "guasti a caduta";
- **professionalità e formazione:** conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità attraverso la formazione. max 40 punti

### 3.4 Progetto settore produzione del servizio (personale di guida e servizi ispettivi)

Per l'erogazione della quota "B", ad ogni agente sono assegnati **100 punti** su base annua, che potranno risultare ridotti per effetto e nella misura delle seguenti motivazioni (nel caso di ogni singolo evento):

- mancata copertura di un intero turno di servizio senza preavviso 20 punti
- mancata copertura della prima ripresa del turno di servizio senza preavviso 15 punti
- ritardo inizio servizio/ripresa (oltre 5 all'anno) 10 punti
- ritardo in uscita oltre 5' e anticipo in entrata oltre 10' 5 punti
- mancata segnalazione di inizio o continuazione di malattia/infortunio nei tempi previsti 10 punti



- danni ai beni aziendali (esclusi incidenti da circolazione) 10 punti
- uniforme non regolamentare 5 punti
- incompleta compilazione della cedola servizio vettura 2 punti

In caso di primo evento sanzionato in via disciplinare, la decurtazione dei punti sarà pari al 50%.

#### **Articolo 4 Pagamento del premio**

Il “premio di risultato” sarà erogato con la retribuzione di gennaio dell’anno successivo a quello di riferimento, a seguito di esame dei dati di riferimento, effettuato dai rappresentanti delle parti.

#### **Articolo 5 Trattamento giuridico – economico del premio di risultato**

Il “premio di risultato” sarà erogato secondo le norme di legge e di contratto in vigore nel periodo di riferimento. Il suddetto premio non rientra nella retribuzione normale di cui all’art. 1 del CCNL 12 marzo 1980 e successive modificazioni, non fa parte del T.F.R. ed è già comprensivo dell’incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali.

Le parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni di cui all’art. 1 commi da 182 a 191 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e al Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, attuativo della legge medesima, ai fini dell’applicazione del regime fiscale agevolato della retribuzione di produttività e della misura della tassazione agevolata.

Le parti sottoscrivono la presente “Ipotesi di accordo” subordinandone l’esecutività alla previa comunicazione dello scioglimento della riserva che dovrà pervenire alle stesse entro il 31 maggio 2017.

*Letto, confermato e sottoscritto*

**Rappresentanza sindacale unitaria**

**Segreterie Territoriali**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ATB Servizi S.p.A. – ATB Mobilità S.p.A.**



---

---

---

---

---