

## VERBALE DI RIUNIONE SINDACALE DEL 29 GENNAIO 2026

Il 29 gennaio 2026, alle ore 11:00, a seguito di rituale convocazione in data 27.1.2026 prot. 413, con il seguente punto all'ordine del giorno:

- **DEFINIZIONE ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNO 2026**

Sono presenti per l'Azienda:

l'Amministratore Unico, avv. Luca D'Amore

il Responsabile Sistemi Informativi, dott. Arcangelo Scattaglia

la Coordinatrice della Sosta, rag. Annarita Sciacovelli

il Coordinatore della funzione BRT, sig. Ruggero Del Vecchio

il Coordinatore della funzione FM, dott. Alfonso Monfreda

il Collaboratore Qualificato d'Ufficio, ing. Lorenzo De Pasquale

la Responsabile Area Risorse Umane, avv. Simone Paolillo

(con incarico di segretario verbalizzante)

Sono presenti per le OO.SS.:

FAISA CISAL il sig. Gaetano Minunno e il sig. Angelo Calabrese

CILDI FILDIAI il sig. Giovanni Carone e il sig. Pasquale Gambacorta

FISAST CISAS il sig. Vincenzo Fanelli e il sig. Giuseppe Rongone

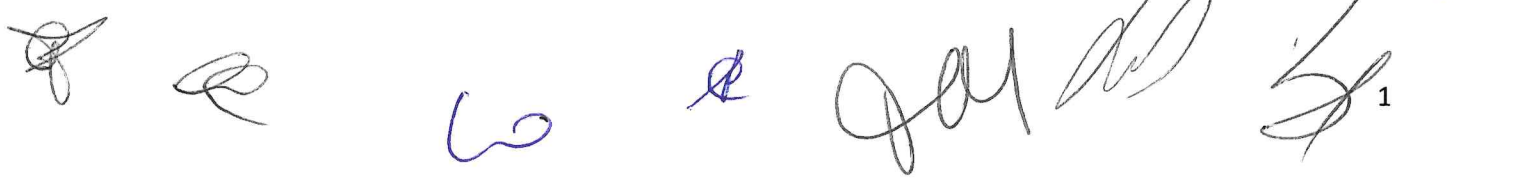
CONFAL il sig. Marcello Tinelli e il sig. Cosimo Fino

A questo punto, si apre la riunione

L'amministrazione unico intende valorizzare il percorso di crescita professionale e culturale di tutto il personale dipendente AMTAB incrementando la produttività e i risultati complessivamente conseguiti dall'Azienda tramite l'operato delle singole risorse umane.

Per l'annualità 2026, l'azienda intende promuovere un Premio di Risultato (di seguito PDR) concretamente collegato a risultati misurabili basati, non solo sulla presenza, ma anche su altri indici connessi alla singola operatività aziendale (c.d. obiettivo operativo) e alla promozione culturale di tutto il personale mediante specifici e qualificati percorsi di formazione professionale tenuto conto dei rispettivi settori di appartenenza e delle esigenze manifestate dai lavoratori d'intesa con i propri responsabili di funzione, in ogni caso nell'ottica del conseguimento degli obiettivi generali che l'Azienda ha condiviso e definito con il Socio Unico Comune di Bari.

A tal fine, l'azienda propone, per il PDR 2026 il seguente percorso:



- a. di aumentare la base pro-capite (in precedenza fissata a 500€) nella misura di Euro 1.500,00 pro-capite;
- b. di misurare la performance del personale mediante duplici obiettivi e segnatamente:
  - i. obiettivo generale aziendale connesso al miglioramento del kilometraggio conseguito nel 2025;
  - ii. obiettivo individuale di ciascuna risorsa ponderato su due/tre indici segnatamente:
    - 1. Presenza al lavoro inserendo un limite annuo massimo di assenze di dieci giorni al netto delle causali di franchigia meglio infra specificate;
    - 2. Soft skill (percorsi formativi ad hoc sulla base di un catalogo di corsi elaborato dall'azienda tenuto conto delle esigenze del settore di appartenenza quali a titolo esemplificativo e non esaustivo corsi di lingua, alfabetizzazione informatica, certificazioni tecniche, codice della strada, etc);
    - 3. obiettivo operativo laddove applicabile nel settore di appartenenza.

Le OO.SS. presenti condividono pienamente le suindicate proposte aziendali evidenziando che le proposte medesime ampliano significativamente, rispetto al passato, le tutele dei lavoratori sia in termini economici, sia in termini culturali consentendo una valorizzazione del capitale umano in termini di soft skill mediante specifici percorsi di formazione.

A questo punto, l'Amministratore Unico elenca le modalità con le quali ritiene dover individuare il premio di risultato.

**A – AREA ESERCIZIO**

**OPERATORI DI ESERCIZIO (AE-M)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	25%	Numero di incidenti nell'annualità di riferimento in particolare: a) N. 1 sinistro (nessuna decurtazione);

		<p>b) N. 2 sinistri (decurtazione 50%);</p> <p>c) N. 3 sinistri (nessuna erogazione)</p> <p>Non rientrano nella definizione di sinistri quelli cagionati senza colpa del lavoratore ovvero sia quei sinistri nei quali le assicurazioni non riconoscono la colpa totale per il conducente e le cadute a bordo.</p>
Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

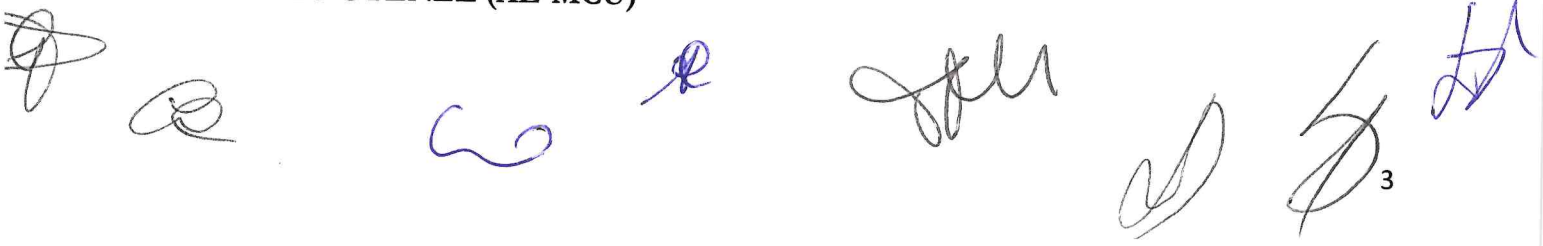
**PROGRAMMAZIONE SERVIZI E TURNI (AE-MPST)**

**PERSONALE CENTRO OPERATIVO (AE-MCO)**

**MOBILITA' (AE-M)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**CONTROLLO UTENZE (AE-MCU)**



Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	65%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	35%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**B – UFFICIO BRT – UFFICIO TECNICO BRT (BRT-UTBRT)**



**UFFICIO BRT – UFFICIO TECNICO BRT**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	25%	Come declinato nel piano obiettivi con il Socio Unico
Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

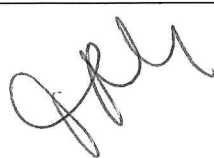


**UFFICIO SPECIALE SUPPORTO (BRT – USS)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	25%	Come declinato nel piano obiettivi con il Socio Unico












Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione
-------------------------	-----	--

**OPERATORI TECNICI DI MANUTENZIONE (BRT-OFF)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	15%	$\frac{n.commesse\ pro-capite}{(n.medio\ commesse\ reparto \times 0,8)}^{(*)}$
Soft Skill (formazione)	35%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

(\*) Se il valore della formula è maggiore o uguale a 1, il lavoratore accederà al 100% dell'obiettivo operativo. Qualora il valore sia inferiore di 1, la quota verrà riproporzionata.

**RIMESSAGGIO (BRT-RIM)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	80%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	20%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**C - SOSTA (AE-S)**

**AUSILIARI DELLA SOSTA (AE-AUS)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	60%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	15%	$\frac{n. \text{ sanzioni pro-capite}}{(n. \text{ medio sanzioni emesse})}^{(*)}$
Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

(\*) Se il valore della formula è maggiore o uguale a 1, il lavoratore accederà al 100% dell'obiettivo operativo. Qualora il valore sia inferiore di 1, la quota verrà riproporzionata.

### OPERATORI GENERICI DELLA SOSTA (AE-S-PC)

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

### D - FACILITY MANAGEMENT (FM)

#### UFFICIO FM

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	25%	Come declinato nel piano obiettivi con il Socio Unico

Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione
-------------------------	-----	--

**SPAZI AZIENDALI (FM – SA)**

**IMPIANTI FISSI TRANSENNE (FM-IFT)**

**IMPIANTI FISSI MANUTENZIONI (FM-IFM)**

**IMPIANTO METANO (FM-IM)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**E – RISORSE UMANE E LEGALE (RUL)**

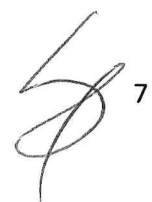
**RISORSE UMANE E LEGALE – GESTIONE PERSONALE – AMMINISTRAZIONE PERSONALE**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**F – AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO (AFC)**








**AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO (AFC)**

**UFFICIO RAGIONERIA (AFC-R)**

**UFFICIO MAGAZZINO E RICAMBI (AFC-MR)**

**UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE (AFC-CG)**

**UFFICIO VENDITE (AFC-V)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**G – SISTEMI INFORMATIVI (SI)**

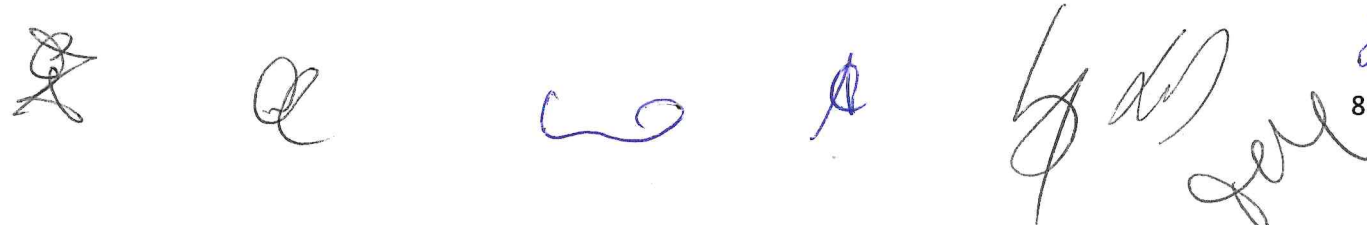
Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	25%	Implementazione sistema informatico interno secondo cronoprogramma
Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**H – GARE, CONTRATTI E ACQUISTI (GCA)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6







Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione
-------------------------	-----	--

**I – AREA TECNICA (AT)**

**AREA TECNICA (AT) – UFFICIO TECNICO (AT-UT)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**L – SEGRETERIA GENERALE E PROTOCOLLO (SGP)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**M – SEGRETERIA AMU (SAMU)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6

Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione
-------------------------	-----	--

**N – QUALITY MANAGEMENT (QM)**

**UFFICIO STAMPA (QM-US)**

**SISTEMA GESTIONE QUALITA' (QM-SGQ)**

**UFFICIO RELAZIONE CON IL PUBBLICO (QM-URP)**

**UFFICIO ABBONAMENTI (QM-UA)**

**PORTINERIE (QM-P)**

**NUMERO VERDE (QM-V)**

**INFOPOINT E BIGLIETTERIE (QM-IB)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

L'Amministratore unico precisa che l'obiettivo di performance aziendale, per la corresponsione al personale nell'anno di riferimento di un premio di risultato (PDR), è costituito dal risultato economico certificato dal bilancio aziendale al 31.12.2026 che dovrà risultare positivo ed in grado di coprire, con l'eventuale utile di esercizio conseguito, i costi derivanti dall'erogazione del PDR 2026. Nel caso in cui l'utile di esercizio copra parzialmente il costo totale del PDR 2026, la relativa quota sarà erogata proporzionalmente tenuto conto dei criteri declinati nel presente accordo.

La O.S. FAISA CISAL produce una proposta allegata al presente verbale quale parte integrante e sostanziale e rappresenta la propria volontà a sottoscrivere l'accordo aziendale in questione migliorativo rispetto al passato per il dipendente direttamente e per l'Azienda indirettamente, della quale ne migliora

l'efficienza e la qualità, a comprova di una svolta della stessa AMTAB S.p.A.. Le altre OO.SS. concordano nelle proposte.

L'azienda accetta le proposte in merito alla eventuale parte non erogata che sarà così distribuita:

- a) 20% ai lavoratori che hanno garantito maggiore presenza in servizio, cioè coloro che non hanno superato 5 giorni assenza di cui all'art. 6;
- b) 10% Progetti Speciali di Beneficenza;
- c) 15% Fondo speciale da utilizzare per cure a colleghi in gravi condizioni di salute;
- d) 5% Integrazione a Borse di Studio, ulteriore rispetto alle somme già destinate nel vecchio Testo Unico degli accordi;
- e) 50% Fondo Progetti Speciali, destinato ai dipendenti incaricati di specifici progetti.

Le OO.SS. invitano l'Amministratore Unico a rivedere il superamento dei 10 giorni di malattia proposti dall'azienda quale causa di mancata erogazione del premio di risultato per creare una distinzione tra personale turnista e personale non turnista. Così come andrebbe integrata la previsione derogatoria per la donazione sangue.

L'Amministratore Unico, preso atto, recepisce la distinzione proposta tra personale turnista e personale non turnista, e individua il limite massimo in 18 giorni per i turnisti e in 14 giorni per i non turnisti. Inoltre recepisce la previsione derogatoria per la donazione sangue.

Le OO.SS. manifestano apprezzamento nei confronti di quanto proposto da parte dell'Amministratore Unico e manifestano, altresì, massima disponibilità per la sottoscrizione dell'accordo in materia. Inoltre propongono di inserire una clausola di aggiornamento e di verifica della funzionalità dell'accordo all'uopo calendarizzando un incontro nel mese di giugno 2026 anche per apportare eventuali integrazioni e/o modifiche.

Quanto all'efficacia soggettiva dell'accordo, le parti concordano nel ritenere che l'eventuale accordo intercorsa tutela interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e contiene una disciplina inscindibile e migliorativa rispetto al passato nella materia oggetto di regolamentazione. Sul punto, la Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 4 febbraio 2025, n. 2654, ha stabilito che gli accordi collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo a un'organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo (cfr. anche Cassazione n. 6044/2012 e già Cassazione n. 10353/2004 nonché Cass. Civ. sez. lav., 15 novembre 2017, n. 27115).

Pertanto, l'eventuale accordo raggiunto avrebbe efficacia soggettiva *erga omnes* ossia nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda e quindi:

- 1) Lavoratori iscritti alle sigle sindacali che hanno sottoscritto il presente accordo;

- 2) Lavoratori non iscritti a sigle sindacali;
- 3) Lavoratori iscritti a sigle sindacali che NON hanno sottoscritto il presente accordo.

I lavoratori indicati nei superiori punti 2 e 3 qualora non condividano il contenuto del presente accordo e quindi vogliano escluderne l'applicazione in proprio favore, saranno tenuti a manifestare esplicitamente ed individualmente il proprio dissenso mediante comunicazione da inviare alla seguente pec aziendale: [personale.segreteria.amtab@pec.it](mailto:personale.segreteria.amtab@pec.it).

Si procede, quindi, alla stesura e alla condivisione del testo dell'accordo PDR 2026 come da documento allegato (**all.to 1**) che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

La riunione si chiude alle ore 19:30.

Letto, confermato e sottoscritto

l'Amministratore Unico, avv. Luca D'Amore

il Responsabile Sistemi Informativi, dott. Arcangelo Scattaglia

la Coordinatrice della Sosta, rag. Annarita Sciacovelli

il Coordinatore della funzione BRT, sig. Ruggero Del Vecchio

il Coordinatore della funzione QM, sig. Domenico Rossini

il Coordinatore della funzione FM, dott. Alfonso Monfreda

il Collaboratore Qualificato d'Ufficio, ing. Lorenzo De Pasquale

la Responsabile Area Risorse Umane, avv. Simone Paolillo

FAISA CISAL il sig. Gaetano Minunno

il sig. Angelo Calabrese

CILDI FILDIAI il sig. Giovanni Carone

il sig. Pasquale Gambacorta

FISAST CISAS il sig. Vincenzo Fanelli

il sig. Giuseppe Rongone

CONFAIL il sig. Marcello Tinelli

il sig. Cosimo Fino

## ACCORDO SU PREMIO DI RISULTATO 2026

Il giorno 29 gennaio 2026, in Bari, via Jacobini snc, presso la sede legale della società AMTAB S.p.A. sono presenti le Parti come da verbale di incontro redatto in pari data.

### PREMESSO CHE

- L'azienda intende valorizzare il percorso di crescita professionale e culturale di tutto il personale dipendente AMTAB incrementando la produttività e i risultati complessivamente conseguiti dall'Azienda tramite l'operato delle singole risorse umane;
- Per l'annualità 2026, l'azienda intende promuovere un Premio di Risultato (di seguito PDR) concretamente collegato a risultati misurabili basati, non solo sulla presenza, ma anche su altri indici connessi alla singola operatività aziendale (c.d. obiettivo operativo) e alla promozione culturale di tutto il personale mediante specifici e qualificati percorsi di formazione professionale tenuto conto dei rispettivi settori di appartenenza e delle esigenze manifestate dai lavoratori d'intesa con i propri responsabili di funzione, in ogni caso nell'ottica del conseguimento degli obiettivi generali che l'Azienda ha condiviso e definito con il Socio Unico Comune di Bari;
- A tal fine, l'azienda propone, per il PDR 2026 il seguente percorso:
  - a. di aumentare la base pro-capite (in precedenza fissata a 500€) nella misura di Euro 1.500,00 pro-capite;
  - b. di misurare la performance del personale mediante duplici obiettivi e segnatamente:
    - i. obiettivo generale aziendale connesso al miglioramento del kilometraggio conseguito nel 2025;
    - ii. obiettivo individuale di ciascuna risorsa ponderato su due/tre indici segnatamente:
      1. Presenza al lavoro inserendo un limite annuo massimo di assenze al netto delle causali di franchigia meglio infra specificate;
      2. Soft skill (percorsi formativi ad hoc sulla base di un catalogo di corsi elaborato dall'azienda tenuto conto delle esigenze del settore di appartenenza quali a titolo esemplificativo e non esaustivo corsi di lingua, alfabetizzazione informatica, certificazioni tecniche, codice della strada, etc);
      3. obiettivo operativo laddove applicabile nel settore di appartenenza;
- Le OO.SS. presenti condividono pienamente le suindicate proposte Aziendali evidenziando che le proposte aziendali ampliano significativamente, rispetto al passato, le tutele dei lavoratori sia in termini economici, sia in termini culturali consentendo una valorizzazione del capitale umano in termini di soft skill mediante specifici percorsi di formazione;
- Le parti danno atto che un principio immanente nel nostro ordinamento giuridico è la libertà sindacale riconosciuta in generale a tutte le organizzazioni sindacali legittimate che si esplica, tra l'altro, nella sottoscrizione di accordi aziendali di secondo livello (*ex multis* Cassazione, sentenza n. 26509 del 20.11.2020);
- Le OO.SS. presenti risultano pienamente legittimate alla sottoscrizione del presente accordo essendo già tutte, da tempo, pienamente riconosciute dall'Azienda nelle relazioni industriali;
- Le parti danno atto che all'attualità la disciplina del Premio di Risultato non risulta disciplinata da altre fonti primarie e tantomeno da altri accordi sindacali.

Tutto ciò premesso e considerato si conviene e si stipula quanto segue.

## Art. 1 - OBIETTIVO AZIENDALE - DETERMINAZIONE DELL'EVENTUALE AMMONTARE RESIDUALE

L'obiettivo di performance aziendale, per la corresponsione al personale nell'anno di riferimento di un premio di risultato (PDR), è costituito dal risultato economico certificato dal bilancio aziendale al 31.12.2026 che dovrà risultare positivo ed in grado di coprire, con l'eventuale utile di esercizio conseguito, i costi derivanti dall'erogazione del PDR 2026. Nel caso in cui l'utile di esercizio copra parzialmente il costo totale del PDR 2026, la relativa quota sarà erogata proporzionalmente tenuto conto dei criteri declinati nel presente accordo.

L'eventuale parte non erogata sarà così distribuita:

- a) 20% ai lavoratori che hanno garantito maggiore presenza in servizio, cioè coloro che non hanno superato 5 giorni assenza di cui all'art. 6;
- b) 10% Progetti Speciali di Beneficenza;
- c) 15% Fondo speciale da utilizzare per cure a colleghi in gravi condizioni di salute;
- d) 5% Integrazione a Borse di Studio, ulteriore rispetto alle somme già destinate nel vecchio Testo Unico degli accordi;
- e) 50% Fondo Progetti Speciali, destinato ai dipendenti incaricati di specifici progetti.

## Art. 2 - QUOTA PRO-CAPITE

Al raggiungimento degli obiettivi individuali come meglio *infra* definiti, sarà riconosciuto a ciascun avente diritto come definito nel successivo art. 3, un massimo di €uro 1.500,00 lordi, importo che sarà ridotto proporzionalmente in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente. L'importo sarà distribuito agli aventi diritto come di seguito disciplinato.

## Art. 3 - AVENTI DIRITTO

Gli aventi diritto sono individuati nei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, part-time e/o full-time, eventualmente riproporzionati (con esclusione, quindi, dei lavoratori interinali, dei co.co.pro., delle altre forme di lavoro atipico). Tenuto conto di quanto previsto nel successivo art. 9, i lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale non firmataria del presente accordo o non essendo rappresentati da alcuna organizzazione sindacale, non condividano il contenuto dell'accordo medesimo, dovranno manifestare esplicitamente ed individualmente il proprio dissenso mediante comunicazione da inviare alla seguente pec aziendale: [personale.segreteria.amtab@pec.it](mailto:personale.segreteria.amtab@pec.it).

## ART. 4 - OBIETTIVO COLLETTIVO

Al fine di migliorare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, in particolare, con riferimento al Trasporto Pubblico si introduce un obiettivo collettivo basato su criteri di misurazione incrementali verificabili. In particolare, viene previsto il miglioramento del monte complessivo di percorrenze Kilometriche effettuate nel 2025 mediante il conseguimento di un miglioramento nell'annualità 2026. Tale indice non potrà essere inferiore alla percentuale del 3% di limite chilometrico previsto nella convenzione in essere con il Comune di Bari giacché, in tal caso, l'obiettivo non si intenderà raggiunto. Si precisa che la misurazione di detto indice dovrà tener conto delle circostanze esogene non preventivabili e idonee ad incidere sull'effettivo conseguimento del risultato prefissato. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono cause esogene non preventivabili, la cantierizzazione della città di Bari, eventi straordinari, lavori non programmati e ogni ulteriore circostanza tale da incidere sul raggiungimento del concordato obiettivo collettivo. In casi di sopravvenute cause esogene non preventivabili, l'obiettivo collettivo in esame si intenderà comunque conseguito ove maggiore rispetto al chilometraggio registrato al termine dell'annualità 2025.

**Art. 5 – OBIETTIVO INDIVIDUALE E SETTORI AZIENDALI**

Il riparto fra i singoli dipendenti dell'importo spettante pro-capite avverrà con riferimento alle prestazioni e/o al parametro retributivo da ultimo rivestito nell'anno di riferimento.

Per quanto riguarda le prestazioni si farà riferimento alla presenza effettiva come definitiva nel successivo art. 6.

Tenuto conto del vigente organigramma aziendale, di seguito, per ciascun settore aziendale, vengono declinati gli obiettivi individuali da raggiungere ai fini dell'erogazione del PDR. In ogni caso, per gli uffici non indicati di seguito (anche in via di nuova istituzione) in via residuale si utilizza, in fase di prima applicazione, il criterio seguente: 50% presenza effettiva ex art. 6 – 50% soft skill da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione.

**A – AREA ESERCIZIO  
OPERATORI DI ESERCIZIO (AE-M)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	25%	Numero di incidenti nell'annualità di riferimento in particolare: a) N. 1 sinistro (nessuna decurtazione); b) N. 2 sinistri (decurtazione 50%); c) N. 3 sinistri (nessuna erogazione)  Non rientrano nella definizione di sinistri quelli cagionati senza colpa del lavoratore ovvero sia quei sinistri nei quali le assicurazioni non riconoscono la colpa totale per il conducente e le cadute a bordo.
Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**PROGRAMMAZIONE SERVIZI E TURNI (AE-MPST)**

**PERSONALE CENTRO OPERATIVO (AE-MCO)**

**MOBILITA' (AE-M)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra

		risorsa e responsabile di funzione
--	--	------------------------------------

**CONTROLLO UTENZE (AE-MCU)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	65%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	35%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**B – UFFICIO BRT – UFFICIO TECNICO BRT (BRT-UTBRT)**

**UFFICIO BRT – UFFICIO TECNICO BRT**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	25%	Come declinato nel piano obiettivi con il Socio Unico
Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**UFFICIO SPECIALE SUPPORTO (BRT – USS)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	25%	Come declinato nel piano obiettivi con il Socio Unico
Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**OPERATORI TECNICI DI MANUTENZIONE (BRT-OFF)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	15%	$\frac{n.commesse\ pro-capite}{(n.medio\ commesse\ reparto \times 0,8)}^{(*)}$
Soft Skill (formazione)	35%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

(\*) Se il valore della formula è maggiore o uguale a 1, il lavoratore accederà al 100% dell'obiettivo operativo. Qualora il valore sia inferiore di 1, la quota verrà riproporzionata.

**RIMESSAGGIO (BRT-RIM)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	80%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	20%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**C – SOSTA (AE-S)**

**AUSILIARI DELLA SOSTA (AE-AUS)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	60%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	15%	$\frac{n. \text{ sanzioni pro-capite}}{(n. medio \text{ sanzioni emesse})^{(*)}}$
Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

(\*) Se il valore della formula è maggiore o uguale a 1, il lavoratore accederà al 100% dell'obiettivo operativo. Qualora il valore sia inferiore di 1, la quota verrà riproporzionata.

**OPERATORI GENERICI DELLA SOSTA (AE-S-PC)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**D – FACILITY MANAGEMENT (FM)**

**UFFICIO FM**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	25%	Come declinato nel piano obiettivi con il Socio Unico
Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto

		dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione
--	--	--

**SPAZI AZIENDALI (FM – SA)**

**IMPIANTI FISSI TRANSENNE (FM-IFT)**

**IMPIANTI FISSI MANUTENZIONI (FM-IFM)**

**IMPIANTO METANO (FM-IM)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**E – RISORSE UMANE E LEGALE (RUL)**

**RISORSE UMANE E LEGALE – GESTIONE PERSONALE – AMMINISTRAZIONE PERSONALE**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**F – AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO (AFC)**

**AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO (AFC)**

**UFFICIO RAGIONERIA (AFC-R)**

**UFFICIO MAGAZZINO E RICAMBI (AFC-MR)**

**UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE (AFC-CG)**

**UFFICIO VENDITE (AFC-V)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**G – SISTEMI INFORMATIVI (SI)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Obiettivo operativo	25%	Implementazione sistema informatico interno secondo cronoprogramma
Soft Skill (formazione)	25%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**H – GARE, CONTRATTI E ACQUISTI (GCA)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**I – AREA TECNICA (AT)**

**AREA TECNICA (AT) – UFFICIO TECNICO (AT-UT)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**L – SEGRETERIA GENERALE E PROTOCOLLO (SGP)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**M – SEGRETERIA AMU (SAMU)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto

		dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione
--	--	--

**N – QUALITY MANAGEMENT (QM)**

**UFFICIO STAMPA (QM-US)**

**SISTEMA GESTIONE QUALITA' (QM-SGQ)**

**UFFICIO RELAZIONE CON IL PUBBLICO (QM-URP)**

**UFFICIO ABBONAMENTI (QM-UA)**

**PORTINERIE (QM-P)**

**NUMERO VERDE (QM-V)**

**INFOPOINT E BIGLIETTERIE (QM-IB)**

Indice	Percentuale di raggiungimento	Definizione obiettivo
Presenza in servizio	50%	Presenza effettiva ex art. 6
Soft Skill (formazione)	50%	Da determinare in base al catalogo formativo scelto dall'azienda e concordato tra risorsa e responsabile di funzione

**Art. 6 – REQUISITI DI ACCESSO E DEFINIZIONE DI PRESENZA EFFETTIVA**

**Requisiti di accesso**

Viene definito un limite massimo di assenze individuali, oltre il quale il PDR non sarà riconosciuto come di seguito specificato:

- 1) 14 giorni annui per il personale non turnista;
- 2) 18 giorni annui per il personale turnista;

Le tipologie di assenza considerate ai fini del calcolo saranno:

- 1) **Malattia** (ad eccezione di malattia bimbo, malattie gravi ospedalizzanti e malattie gravi non ospedalizzanti nei limiti di 60 giorni calendariali, da intendersi le persone affette da rilevanti patologie come stabilito, al fine dell'esenzione di altra categoria di farmaci, dal decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124 «Ridefinizione del sistema di partecipazione al costo delle prestazioni sanitarie e del regime delle esenzioni, a norma dell'Art. 9, comma 50, della legge 27 dicembre 1997, n. 449» nonché. Dal decreto ministeriale 28 maggio 1999, n. 329, come aggiornato dal decreto ministeriale 21 maggio 2001, n. 296);
- 2) **Congedi parentali** (es. maternità facoltativa, ad eccezione dei congedi obbligatori);
- 3) **Donazione sangue** eccedenti la seconda nel corso dell'anno 2026. (Per le donazioni sangue è prevista una franchigia di 2 donazioni annue).

**Presenza effettiva**

Per quanto riguarda la presenza in servizio si farà riferimento alla presenza effettiva calcolata detraendo da 365 (366 gli anni bisestili) le assenze dal servizio effettive dell'anno di riferimento causate da malattia,

infortunio e da ogni altro tipo di assenza (retribuita e non) ad esclusione di ferie, riposi, festività nazionali e patronali, permessi sindacali e permessi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

#### **Art. 7 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

I provvedimenti disciplinari incideranno sul diritto di accesso al premio di risultato secondo le modalità di seguito riportate:

- 1) Censura: a partire dalla seconda censura, per ogni provvedimento verrà aggiunto un giorno di assenza al monte calcolato ai sensi dell'art. 6;
- 2) Multa: per ogni ora di multa comminata verrà aggiunto un giorno di assenza al monte calcolato ai sensi dell'art. 6;
- 3) Sospensione: per ogni giorno di sospensione dal servizio verranno aggiunti cinque giorni di assenza al monte calcolato ai sensi dell'art. 6;
- 4) Retrocessione e destituzione: comportano la totale perdita del diritto al premio di risultato.

#### **Art. 8 - CORRESPONSIONE DEL PREMIO**

Il premio di risultato sarà corrisposto agli interessati per il 95% con le buste paga del mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea dei soci, e per il restante 5% il mese successivo.

Il premio di risultato per la sua natura è suscettibile di decontribuzione e non ha effetti su alcun altro istituto retributivo, nazionale o aziendale.

#### **Art. 9 – EFFICACIA SOGGETTIVA ACCORDO PDR 2026**

Il presente accordo tutela interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e contiene una disciplina inscindibile e migliorativa rispetto al passato nella materia oggetto di regolamentazione. Sul punto, la Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 4 febbraio 2025, n. 2654, ha stabilito che gli accordi collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo a un'organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo (cfr. anche Cassazione n. 6044/2012 e già Cassazione n. 10353/2004 nonché Cass. Civ. sez. lav., 15 novembre 2017, n. 27115).

Ciò posto, il presente accordo ha efficacia soggettiva *erga omnes* ossia nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda e quindi:

- 1) Lavoratori iscritti alle sigle sindacali che hanno sottoscritto il presente accordo;
- 2) Lavoratori non iscritti a sigle sindacali;
- 3) Lavoratori iscritti a sigle sindacali che NON hanno sottoscritto il presente accordo.

I lavoratori indicati nei superiori punti 2 e 3 qualora non condividano il contenuto del presente accordo e quindi vogliano escluderne l'applicazione in proprio favore, dovranno manifestare esplicitamente ed individualmente il proprio dissenso mediante comunicazione da inviare alla seguente pec aziendale: [personale.segreteria.amtab@pec.it](mailto:personale.segreteria.amtab@pec.it).

#### **Art. 10 – VALIDITA'**

Il presente accordo ha efficacia esclusivamente per l'annualità 2026.

#### **Art. 11 – VERIFICA/AGGIORNAMENTO/REVISIONE DEL CONTENUTO DELL'ACCORDO**

Le parti concordano di calendarizzare un incontro nel mese di giugno 2026 per monitorare l'andamento del presente accordo ed eventualmente apportare aggiornamenti e/o revisioni al contenuto dell'accordo medesimo.

l'Amministratore Unico, avv. Luca D'Amore

il Responsabile Sistemi Informativi, dott. Arcangelo Scattaglia

la Coordinatrice della Sosta, rag. Annarita Sciacovelli

il Coordinatore della funzione BRT, sig. Ruggero Del Vecchio

il Coordinatore della funzione FM, dott. Alfonso Monfreda

il Collaboratore Qualificato d'Ufficio, ing. Lorenzo De Pasquale

la Responsabile Area Risorse Umane, avv. Simone Paolillo

FAISA CISAL il sig. Gaetano Minunno - il sig. Angelo Calabrese

CILDI FILDIAI il sig. Giovanni Carone - il sig. Pasquale Gambacorta

FISAST CISAS il sig. Vincenzo Fanelli - il sig. Giuseppe Rongone

CONFAIL il sig. Marcello Tinelli - il sig. Cosimo Fino