

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29/01/2025, si sono riunite le seguenti parti:

JTACA S.r.l. con socio unico, con sede in Via Equilio 15/A al Lido di Jesolo (VE), codice fiscale, numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Venezia e partita I.V.A. 03033500277, qui rappresentata dall'Amministratore Unico Pietro DE NICOLA, in forza della sua determina n. 161 del 24/01/2025,

e

la **FILT CGIL VENEZIA**, qui rappresentata dalla Segretaria dai Sigg. FRATE GIULIANO e MIGLIACCIO GIANLUCA

e sono convenute a quanto segue.

INDICE

Premessa

Art.1 - Buoni Pasto

Art.2 - Definizione di modalità di passaggio da tempo determinato (stagionale) a tempo indeterminato e relativo percorso aziendale per il personale addetto al trasporto scolastico

Art.3 - Definizione di modalità di passaggio da tempo determinato (stagionale) a tempo indeterminato e relativo percorso aziendale per il personale non addetto al trasporto scolastico.

Art.4 - Rimborso costo sostenuto per il conseguimento e il rinnovo della Patente e del CQC al personale addetto al trasporto scolastico.

Art.5 - Rimborso costo sostenuto per il conseguimento della Patente D e del CQC al personale non addetto al trasporto scolastico.

Art.6 - Indennità Guida

Art.7 - Indennità Operativa

Art.8 - Premio di risultato



Premesso che:

- le parti hanno sottoscritto un accordo aziendale in data 27/07/2022 con validità fino al 31/12/2024;
- dopo il primo triennio, l'organo amministrativo della società, ha inteso e deliberato di rivedere i precedenti accordi aziendali sottoscritti adeguandoli alle attuali esigenze;
- che al fine di rendere più efficace ed efficiente la gestione aziendale è necessario aumentare la produttività, anche grazie ad una conduzione e ad un funzionamento delle maestranze economicamente più proficua;
- che la società richiede pertanto alle maestranze maggior partecipazione, per il perseguimento degli obiettivi di servizio e di produttività aziendale.
- Il CCNL Autoferrotranvieri 28/11/2015 all'art.4 prevede che la contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
- Il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati nella realizzazione dei programmi concordati fra le parti per accedere ai trattamenti contributivi e fiscali agevolati previsti dalla normativa di legge;
- L'articolo 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016) e le successive modifiche e integrazioni così come previste dalla Legge di Bilancio 2017, ha introdotto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, che si sostanzia nell'attribuzione di opere, servizi nonché in alcuni casi somme sostitutive connotati da particolare rilevanza sociale.

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

Art. 1 - Buoni pasto

Ad ogni dipendente sia con contratto a tempo indeterminato sia con contratto a tempo determinato o stagionale, viene riconosciuto un buono pasto elettronico (o in alternativa cartaceo) del valore unitario di € 8,00 (euro otto/zerozero) per ogni giorno lavorato. Il buono pasto spetta quando l'orario di lavoro preveda il diritto alla pausa per il pranzo o per la cena.

Ai dipendenti, impiegati in turni settimanali che prevedano un orario giornaliero di almeno 6 (sei) ore, senza il diritto alla pausa per il pranzo o per la cena, verranno garantiti 2 (due) buoni pasto a settimana,

a condizione che abbiano lavorato per almeno il 70% del loro orario settimanale. Non rientrano nel computo dell'orario di lavoro le giornate di infortunio.

Si precisa che:

- a) In caso di perdita, manomissione, alterazione o distruzione dei buoni o della tessera elettronica, nulla sarà ulteriormente dovuto dall'azienda al dipendente, e questi sarà tenuto a rifondere gli eventuali costi di denuncia, riproduzione della tessera, ecc.. In caso di furto non verrà addebitato il costo dei buoni o della tessera elettronica previa presentazione della denuncia alle autorità competenti.
- b) Per i dipendenti in forza, oggetto del verbale di concertazione siglato ai sensi dell'art. 47 della L. 428/90 e degli artt. 7 e 8 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i., sottoscritto in data 26/04/2006 per l'esternalizzazione del servizio di trasporto scolastico, con le procedure previste dall'art. 2112 del Codice Civile e del D.lgs. 165/2001, il presente accordo sostituisce integralmente quanto previsto al paragrafo "Indennità di mensa" del suddetto verbale;
- c) Il presente accordo sostituisce integralmente i precedenti accordi aziendali del 16/12/2019 e del 27/07/2022 per il riconoscimento di buoni pasto.

Art. 2 - Definizione di modalità di passaggio da tempo determinato (stagionale) a tempo indeterminato e relativo percorso aziendale per il personale addetto al trasporto scolastico

Fatte salve altre modalità di passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato previste o ammesse da norme o regolamenti aziendali, i rapporti di lavoro a tempo determinato (stagionale) relativi al personale addetto al trasporto scolastico, al termine di un ciclo di occupazione di almeno 27 (ventisette) mesi, anche non consecutivi, saranno trasformati a tempo indeterminato, alle seguenti condizioni:

- a) Il ciclo di 27 (ventisette) mesi di occupazione dovrà essere contenuto e completato in massimo 4 (quattro) anni;
- b) All'interno di tale lasso di tempo, eventuali interruzioni del rapporto di lavoro di durata superiore all'anno, o le dimissioni anticipate per volontà del lavoratore, rispetto alla scadenza pattuita nel contratto di lavoro, provocheranno l'azzeramento del periodo maturato;
- c) Il lavoratore trasformato sarà adibito, a rotazione con gli altri colleghi, alla guida dei trenini turistici gestiti dall'azienda in qualsiasi periodo dell'anno, su pianificazione dell'azienda;

Art. 3 - Definizione di modalità di passaggio da tempo determinato (stagionale) a tempo indeterminato e relativo percorso aziendale per il personale non addetto al trasporto scolastico



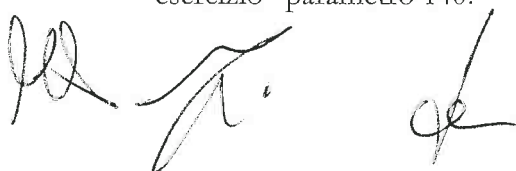
Fatte salve altre modalità di passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato previste o ammesse da norme o regolamenti aziendali, per i rapporti di lavoro a tempo determinato (stagionale) per figure professionali diverse dalla mansione di addetto al trasporto scolastico, al termine di un ciclo di occupazione di almeno 27 (ventisette) mesi, anche non consecutivi, l'azienda valuterà la possibilità di proporre un contratto a tempo indeterminato e part time verticale.

Art. 4 – Rimborso costo sostenuto per il conseguimento e il rinnovo della Patente e del CQC al personale addetto al trasporto scolastico

- a) Il lavoratore trasformato a tempo indeterminato, ove non ne sia già in possesso, consegnerà la patente di categoria "E" e frequenterà il corso di formazione con l'ottenimento della Carta di Qualificazione del Conducente "CQC Persone", entro un anno dalla sigla del presente accordo o entro un anno dal termine del suo contratto di lavoro a tempo determinato (stagionale);
- b) Il costo per l'ottenimento della patente di guida di categoria "E" e relativa Carta di Qualificazione del Conducente "CQC Persone" sarà rimborsato dal datore di lavoro, previa presentazione del titolo e della quietanza rilasciata dall'autoscuola o dall'agenzia;
- c) Il costo per il rinnovo delle patenti di guida e delle relative Carte di Qualificazione del Conducente (a titolo non esaustivo D + CQC; E + CQC), sarà rimborsato dal datore di lavoro per tutti i lavoratori (autisti) in forza al momento della scadenza delle suddette abilitazioni, previa presentazione del titolo e della quietanza rilasciati dall'autoscuola o dall'agenzia.
- d) Le lettere b) e c) del presente articolo sostituiscono integralmente i precedenti accordi aziendali del 11 dicembre 2015 e del 25 febbraio 2020 e i loro eventuali rinnovi, salve e sostanziali le premesse in essi contenute, in particolare l'impegno a partecipare ai corsi per l'ottenimento/rinnovo delle patenti di guida e delle relative C.Q.C., al di fuori dell'orario di lavoro fissato dall'azienda e comunque in periodi di minore intensità lavorativa.

Art. 5 – Rimborso costo sostenuto per il conseguimento della Patente D e del CQC al personale non addetto al trasporto scolastico

- a) Quei lavoratori stagionali, non autisti, che vogliano intraprendere il percorso per l'ottenimento dei titoli abilitativi di accesso alla professione di operatore di esercizio addetto al trasporto di persone, rappresentati dal possesso della patente di guida di categoria "D" e relativa Carta di Qualificazione del Conducente "CQC Persone", una volta in possesso di tali titoli potranno richiedere di essere ammessi direttamente alla prima prova pratica di guida utile organizzata dalla società in relazione alla procedura di selezione tempo per tempo in vigore per la figura professionale di "Operatore di esercizio" parametro 140.



b) In caso di esito positivo della prova pratica verrà proposta, secondo le necessità della pianta organica operante, l'assunzione a tempo determinato per la mansione di operatore di esercizio- addetto al trasporto scolastico - "Operatore di esercizio" parametro 140 - previa idoneità all'impiego rilasciata a seguito di visita medica del lavoro, accertamenti medici psico-attitudinali ed esami obbligatori ai fini della prevenzione dell'abuso di bevande alcoliche e dell'assunzione di sostanze stupefacenti.

Gli articoli 2 e 4 valgono per tutti quei lavoratori, non autisti, che abbiano completato il percorso di cui al presente articolo.

Art. 6 – Indennità Guida

Al fine di riconoscere le peculiarità delle mansioni affidate al personale addetto ai servizi di trasporto (a titolo esemplificativo e non esaustivo: guida di mezzi aziendali adibiti al trasporto professionale di passeggeri, operazioni di controllo generale e manutenzione minuta dei mezzi, rifornimento, pulizia interna, sanificazione e lavaggio mezzi, reporting al responsabile del servizio, controllo sulla salita, permanenza a bordo e discesa dei passeggeri) viene istituita una indennità denominata "Indennità Guida" che verrà corrisposta al personale con la qualifica di operatore di esercizio per ogni giorno nel quale sia impiegato in turno per almeno 5 (cinque) ore di servizio. Detta indennità giornaliera è pari a euro 10,00 (dieci/zerozero) ed è onnicomprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali.

Detta indennità incrementerà a euro 18,00 (diciotto/zerozero) per ogni giorno nel quale l'operatore di esercizio sia impiegato in turno per almeno 5 (cinque) ore nel servizio di trenino turistico.

Art. 7 – Indennità Operativa

Al fine di riconoscere e valorizzare l'impegno e la professionalità che le specifiche mansioni comportano (a titolo esemplificativo e non esaustivo: disponibilità ad aggiornare lo svolgimento della mansione al progressivo incremento degli adempimenti normativi richiesti), al personale dipendente non addetto alla guida nei servizi di trasporto scolastico e di trenino turistico, con contratto a tempo indeterminato, verrà riconosciuta una indennità "operativa" dell'importo di €. 2,00 (due/zerozero), per ogni giorno lavorato con un impiego di almeno 5 (cinque) ore di servizio. Detta indennità è onnicomprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali ed è alternativa a quella prevista all'art. 6 del presente accordo.

Art. 8 - Premio di risultato

Allo scopo di migliorare e garantire la continuità dei servizi e la competitività dell'azienda, le parti concordano l'istituzione di una forma premiale economica aggiuntiva, chiamata premio di risultato.



- a) Tale premio ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al beneficio ottenuto attraverso il miglioramento continuo, grazie alla realizzazione di programmi e progetti aziendali, aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità del lavoro. A tal fine le condizioni generali, valide per tutti i lavoratori, richieste dall'azienda per l'ottenimento del beneficio sono, a titolo non esaustivo:
1. Contenimento delle assenze individuali nei massimi di cui al successivo Allegato n. 1,
 2. Impegno a svolgere, in via non continuativa, anche mansioni diverse, in altri settori aziendali (trasporti, sosta, amministrazione/logistica, ecc.), rispetto a quelli di naturale appartenenza,
 3. Impegno a formarsi e ad utilizzare, nello svolgimento delle proprie mansioni, gli strumenti informatici messi a disposizione dall'azienda;
- b) Il premio verrà erogato annualmente, a valersi sul periodo lavorativo dal 1° gennaio al 31 dicembre e si applicherà ai dipendenti in forza, assunti a tempo indeterminato e determinato. Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato il premio verrà corrisposto solo a fronte di almeno 5 (cinque) mesi di effettiva prestazione, nell'anno di riferimento, anche non continuativi;
- c) La forma premiale aggiuntiva sarà corrisposta con le competenze di marzo dell'anno successivo, per quanto riguarda i lavoratori a tempo indeterminato, nel mentre per i lavoratori assunti a tempo determinato, o con l'ultima busta paga utile, in caso di termine del rapporto di lavoro;
- d) In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro l'anno di competenza del premio dovuta a dimissioni, sia per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato che determinato, e nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, al dipendente dimissionario o licenziato non spetterà alcuna somma a titolo di premio di risultato per l'anno in questione, fatto salvo per coloro i quali si congedano negli ultimi 4 (quattro) mesi dell'anno o nel caso di dimissioni per pensionamento;
- e) Il premio di risultato verrà erogato ai lavoratori in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio nell'anno di applicazione, tenuto conto del parametro contrattuale posseduto durante i mesi dell'anno e secondo la tabella allegata (Allegato 1).

Sono qui considerate quale effettiva presenza le assenze per ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, assenze per congedo di maternità, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, congedo parentale facoltativo e al periodo di interdizione prorogata, congedo obbligatorio di paternità, permessi concessi ai donatori di sangue, permessi concessi ai donatori di midollo osseo, ricoveri ospedalieri, permessi L. 104, congedi matrimoniali, permessi sindacali.

Sono considerate assenze quelle per motivi diversi da quelli citati nel precedente capoverso, quelle ingiustificate e per malattia.



Per malattia si intendono solo quelle debitamente certificate secondo le leggi vigenti, comunque diverse da ricoveri o infortuni sul lavoro;

- f. Nel caso di passaggi di parametro e/o categoria superiori, ottenuti in corso d'anno, l'erogazione del premio verrà calcolata sul parametro superiore posseduto;
- g. Il premio di risultato massimo raggiungibile è di € 1.000,00.- (euro mille/00.-) a parametro 175, ricalcolato in base al parametro di inquadramento di ciascun dipendente (Allegato n. 2). Tale importo è da considerarsi al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali;
- h. Si dà atto che il premio di risultato non rientra tra le voci retributive da prendere a base per la determinazione del TFR.

Qualora applicabile il premio di risultato beneficerà del regime di contribuzione e detassazione, in quanto stabilito in relazione di incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività, innovazione e redditività dell'impresa;

Le Parti riconoscono che i premi potranno essere convertiti, su richiesta volontaria dei lavoratori, in welfare aziendale esente da tassazione e contribuzione, secondo le modalità che verranno definite in un apposito regolamento.

Il presente accordo avrà durata triennale, a valere dall'anno 2025, considerato per intero, all'anno 2027 compreso.

La società si impegna fin d'ora, valutate le condizioni economiche e di bilancio, a rinnovare o a ridiscutere quanto previsto nel presente accordo, per il triennio 2028 – 2030 entro il 31/12/2027.

VENEZIA, lì 29/01/2025

Jtaca S.r.l. con socio unico
L'Amministratore Unico
Pietro DE NICOLA



FILT CGIL VENEZIA
Giuliano FRATE



Gianluca MIGLIACCIO



PARAMETRI CALCOLO PRESENZA

% Premio	Ore annue (minimo)		% Presenza		% Presenza	Ore Assenza (massime)	GG. Assenza (massimi)
100	2.056,00				100,00	0,00	0,00
90	1.953,00	da	99,99	a	95,00	103,00	13,00
70	1.850,00	da	94,99	a	90,00	206,00	26,00
50	1.748,00	da	89,99	a	85,00	308,00	39,00





PREMIO DI RISULTATO

Parametro	%	Premio Lordo Annuo	Rateo Mensile
DRO	142,86	1.428,57	119,05
250	142,86	1.428,57	119,05
230	131,43	1.314,29	109,52
210	120,00	1.200,00	100,00
205	117,14	1.171,43	97,62
202	115,43	1.154,29	96,19
193	110,29	1.102,86	91,90
190	108,57	1.085,71	90,48
188	107,43	1.074,29	89,52
183	104,57	1.045,71	87,14
180	102,86	1.028,57	85,71
178	101,71	1.017,14	84,76
175	100,00	1.000,00	83,33
170	97,14	971,43	80,95
165	94,29	942,86	78,57
160	91,43	914,29	76,19
158	90,29	902,86	75,24
155	88,57	885,71	73,81
154	88,00	880,00	73,33
153	87,43	874,29	72,86
151	86,29	862,86	71,90
145	82,86	828,57	69,05
143	81,71	817,14	68,10
140	80,00	800,00	66,67
139	79,43	794,29	66,19
138	78,86	788,57	65,71
135	77,14	771,43	64,29
130	74,29	742,86	61,90
129	73,71	737,14	61,43
123	70,29	702,86	58,57
121	69,14	691,43	57,62
116	66,29	662,86	55,24
110	62,86	628,57	52,38
100	57,14	571,43	47,62

2