

## ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2022

Addì, il 30 giugno 2022 presso la sede di Assoimprenditori Alto Adige in Bolzano,

tra

- la società **SASA SpA-AG**, in persona della Direttrice Dott.ssa Petra Piffer, dell'Ing. Carlo Illari, del Dott. Roberto Boin, della Dott.ssa Micol Testini assistiti da *Assoimprenditori Alto Adige*, articolazione territoriale per la provincia di Bolzano, in persona del dott. Andrea Baiardo;

e

- le OO.SS:  
**FIT SGBC/ISL**, rappresentata da Rosaria Severino e Josef Ploner;  
**ASGB-GTV**, rappresentata da Hans Joachim Dalsass;  
**CGIL-AGB FILT GTV**, rappresentata da Anita Perkmann;  
**OR.S.A. TPL**, rappresentata da Benedetto Rarità;  
**FAISA-CISAL**, rappresentata da Mirko Marotta;  
**UIL – SGK UILT**, rappresentata da Artan Mullaomeri

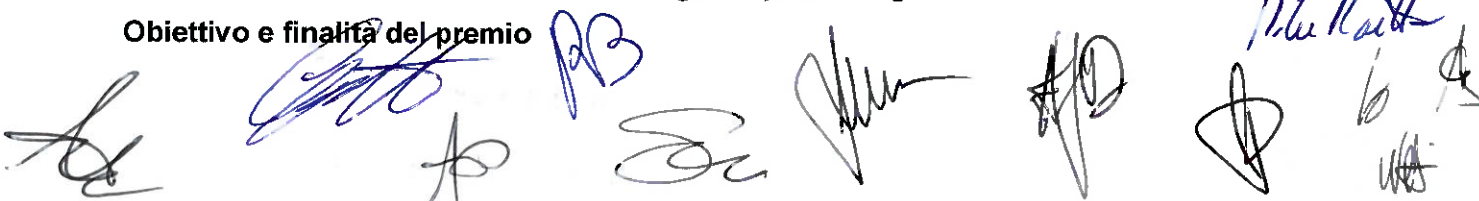
### Premesso che:

- l'art. 4 del CCNL autoferrotranvieri del 28 novembre 2015 ha inserito nuovi criteri di produttività e redditività in merito alla valorizzazione economica anche per il Premio di risultato, non essendo pertanto possibile prorogare l'accordo sindacale previgente poiché il citato articolo di fatto rende necessario la stipula di un nuovo accordo;
- l'art. 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 definisce il premio di risultato:  
*“si intendono tutte le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. I contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati”*
- le Parti intendono istituire un Premio di risultato per l'anno di competenza **2022** dandosi sin d'ora atto che il presente accordo è stato raggiunto nel rispetto del succitato art. 4 del CCNL di riferimento nonché nel rispetto ed in attuazione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 28.12.2015, n.208 e del rispettivo Decreto Ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze successivamente emanato in data 25.03.2016;
- le Parti, nel corso di numerosi incontri, hanno a tal fine esaminato le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda;

un tanto premesso quale parte integrante ed essenziale del presente accordo, le Parti

convengono quanto segue:

Obiettivo e finalità del premio



1. Per l'anno di competenza **2022** viene istituito il presente Premio di risultato annuale, di seguito disciplinato, che definisce l'erogazione economica collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di qualità, redditività, ed altri elementi rilevanti ai fini della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, in coerenza, anche, con quanto previsto dagli accordi Interconfederali vigenti.

Le Parti concordano sulla natura incerta del presente premio di risultato, sul fatto che presenta caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati programmati nonché sul fatto che la corresponsione del premio è legata ad un incremento di produttività, redditività e qualità rispetto ai dati relativi al 2022.

Nell'identificazione degli obiettivi le parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione (gennaio – dicembre)
- determinazione degli obiettivi raggiungibili
- semplicità nel monitoraggio dell'andamento degli indicatori
- impossibilità di determinazione a priori dei risultati.

L'art.4 del CCNL 28 novembre 2015 recita espressamente:

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato e disciplinata dall'art. 6 dell'AN 25 luglio 1997 di rinnovo del CCNL, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.
3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
4. Pertanto, al fine dell'ottenimento del premio di risultato secondo i criteri previsti dal citato CCNL deve essere raggiunto almeno uno degli obiettivi sottoindicati:
  - a) MOL/VP di bilancio;
  - b) VP/n. dipendenti;
  - c) Nr. Sinistri passivi/KM percorsi;
  - d) Riduzione assenteismo di un punto percentuale;
  - e) Riduzione numero infortuni (esclusi gli infortuni *in itinere*) su km prodotti.

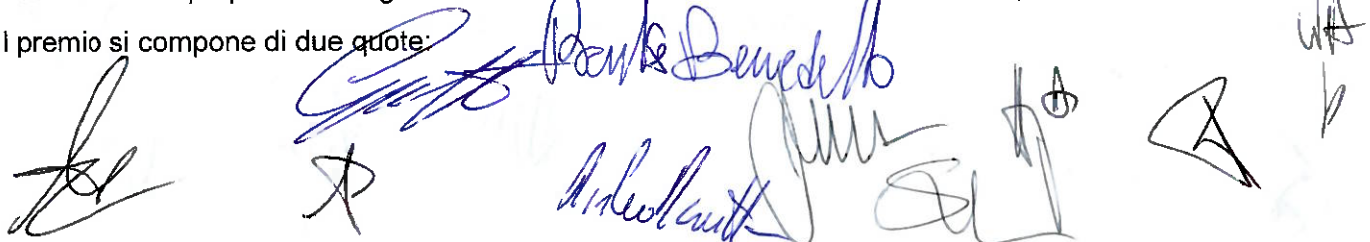
Relativamente agli indicatori a), e b) MOL/VP (valore della produzione) e valore della produzione sul numero dei dipendenti, l'obiettivo per il raggiungimento del premio è pari al miglioramento degli indicatori stessi nell'esercizio di riferimento rispetto alla media dei tre esercizi precedenti qualora disponibili. Si precisa che ai fini del calcolo dell'indicatore verranno presi in considerazione solo gli anni di esercizio rientranti nei contratti di servizio.

Relativamente agli indicatori c), d), e), l'obiettivo per il raggiungimento del premio è pari al miglioramento degli indicatori stessi rispetto all'esercizio precedente.

## 5. Composizione del premio di risultato

Il Premio viene erogato insieme alle competenze nel mese di marzo successivo all'anno di maturazione in proporzione ai giorni di lavoro individualmente ed effettivamente prestati.

Il premio si compone di due quote:



- A) € 0,30 per ogni ora lavorata, sono considerate ore lavorate anche le donazioni sangue e i permessi sindacali sulla base di 6 ore e 30 minuti;
- B) € 0,50 per ogni ora lavorata sono considerate ore lavorate anche le donazioni sangue e i permessi sindacali sulla base di 6 ore e 30 minuti;
- C) **Per il solo personale viaggiante**, è previsto un ulteriore premio di € 65,00, a favore di coloro che nel corso dell'anno 2022 non siano incorsi in alcun sinistro passivo o concorsuale.

Il premio di risultato verrà erogato a tutto il personale in forza al 31 dicembre 2022 e assunto prima del 1° luglio 2022 con la sola eccezione del personale dimissionario per pensionamento.

L'erogazione del premio di risultato è innanzitutto subordinata al fattore **“assenze per malattia” e/o “provvedimenti disciplinari”**.

<b>Operai:</b>	Penalità per le malattie brevi fino a 4 (quattro) giorni in concomitanza con <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prima e/o dopo di un periodo di ferie;</li> <li>• Prima e/o dopo un giorno o più giorni di riposo;</li> <li>• Prima e/o dopo il fine settimana (sabato / domenica).</li> </ul>
Fino a 3 eventi annui	Nessuna penalizzazione
Con 4 eventi annui	30% di penalizzazione sulla <b>quota B</b> complessivamente maturata
Con 5 eventi annui	60% di penalizzazione sulla <b>quota B</b> complessivamente maturata
Oltre i 5 eventi	Perdita della <b>quota B</b>

<b>Impiegati:</b>	Penalità per tutti gli eventi di malattia in concomitanza con: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prima e/o dopo di un periodo di ferie;</li> <li>• Prima e/o dopo il fine settimana/festivo</li> </ul>
Fino a 3 eventi annui	Nessuna penalizzazione
Con 4 eventi annui	30% di penalizzazione sulla <b>quota B</b> complessivamente maturata
Con 5 eventi annui	60% di penalizzazione sulla <b>quota B</b> complessivamente maturata
Oltre i 5 eventi	Perdita della <b>quota B</b>

<b>Settore movimento</b>	<b>Penalità per provvedimenti disciplinari:</b>
Con 2 provvedimenti annui	Nessuna penalizzazione
Con 3 provvedimenti annui	20% di penalizzazione sul premio complessivamente maturato ( <b>quota B</b> )
Con 4 provvedimenti annui	40% di penalizzazione sul premio complessivamente maturato ( <b>quota B</b> )
Con 5 provvedimenti annui	80% di penalizzazione sul premio complessivamente maturato ( <b>quota A + quota B</b> )
Oltre i 5 provvedimenti annui oppure provvedimento ex artt. 42, 43, 44, 45 R. D. 148/1931	Perdita della <b>quota B</b>

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a star symbol, and several other signatures and initials on the right.

SETTORE IMPIANTI FISSI	Penalità per provvedimenti disciplinari:
Con 1 provvedimenti annui	Nessuna penalizzazione
Con 2 provvedimenti annuo	30% di penalizzazione sul premio complessivamente maturato ( <b>quota B</b> )
Con 3 provvedimenti annui	60% di penalizzazione sul premio complessivamente maturato ( <b>quota B</b> )
Oltre i 3 provvedimenti annui oppure provvedimento ex artt. 42, 43, 44, 45 R. D. 148/1931	<b>Perdita della quota B</b>

Le parti concordano di dare una particolare peso agli aspetti qualitativi, a tal proposito si ribadisce che gli indicatori e le valutazioni vengono estratte dall'indagine annuale della "Customer satisfaction e mistery client" affidata ad una società esterna.

Gli indicatori della **quota B** sono diversificati per settore e si presentano nel modo seguente:

**a. Movimento**

La parte B del premio per gli addetti all'area movimento si compone dagli elementi a+b. I seguenti indicatori (a,b) sono comuni a tutto il personale adibito all'attività di guida:

		INDICI CONDUCENTI DI LINEA	Calcolo premio	Premio
<b>a</b>	Indice individuale di qualità	passaggi in anticipo > 2': da 0% a 5% annuo	60%	€ 0,30 per ora
		passaggi in anticipo > 2': da 5% a 10% annuo	30%	€ 0,15 per ora
		passaggi in anticipo > 2': > 10% annuo	0%	€ 0,00
<b>b</b>	Indice generale di qualità	Customer indicatori movimento	40%	€ 0,20 per ora
		Customer indicatori movimento	20%	€ 0,10 per ora
		Customer indicatori movimento	0%	€ 0,00

L'indice dei "passaggi in anticipo" è calcolato nel modo seguente:

- Vengono considerati "Passaggi in anticipo" qualora si verifichi la condizione in cui i passaggi in anticipo siano superiori a 2 minuti e che si siano verificati **per almeno tre fermate consecutive**.

L'indicatore "Customer indicatori movimento" prende in considerazione i seguenti fattori:

▪ La condotta di guida degli autisti
▪ La cortesia e disponibilità degli autisti
▪ La cortesia e disponibilità del personale di controllo
▪ La sicurezza del viaggio (mancanza di incidenti e guida sicura degli autisti)

Il premio verrà riconosciuto al 40% se si registra un miglioramento della media degli indicatori rispetto all'anno precedente, il 20% nel caso di mantenimento dello standard qualitativo. In caso di peggioramento la quota relativa all'indicatore "Customer" non verrà riconosciuta.

**b. Impianti fissi (Amministrazione e officine):**

La parte B del premio degli impianti fissi per il personale assegnato alle varie aree si compone dagli elementi a+b+c+d, che in base alle mansioni attribuite dovranno esprimere i seguenti obiettivi individuali.

	INDICI impianti fissi		Calcolo premio	Premio
<b>a</b>	indice di qualità generale	Customer indicatori dell'area	40%	€ 0,20 per ora
		Customer indicatori dell'area	10%	€ 0,10 per ora
		Customer indicatori dell'area	0%	€ 0,00
<b>b</b>	Indice individuale di qualità	Tempestività nell'espletamento delle proprie mansioni	20%	€ 0,10 per ora
		Tempestività nell'espletamento delle proprie mansioni	10%	€ 0,05 per ora
		Tempestività nell'espletamento delle proprie mansioni	0%	€ 0,00
<b>c</b>	Indice individuale di produttività	Disponibilità e flessibilità nelle mansioni	20%	€ 0,10 per ora
		Disponibilità e flessibilità nelle mansioni	10%	€ 0,05 per ora
		Disponibilità e flessibilità nelle mansioni	0%	€ 0,00
<b>d</b>	Indice individuale di produttività	Precisione nell'espletamento delle proprie mansioni	20%	€ 0,10 per ora
		Precisione nell'espletamento delle proprie mansioni	10%	€ 0,05 per ora
		Precisione nell'espletamento delle proprie mansioni	0%	€ 0,00

**a. Area impianti fissi**

6. L'indicatore "Customer amministrazione" è calcolato nel modo seguente.

▪ La tempestività delle informazioni (interruzioni o deviazioni del servizio)
▪ La chiarezza delle informazioni contenute nel libretto degli orari
▪ La chiarezza e la facilità di utilizzo del sito internet
▪ Prontezza di risposta dei reclami

L'indicatore "Customer officine" è calcolato nel modo seguente

▪ Display (interno esterno) ed avvisatori acustici
▪ Condizionatore/comfort
▪ Numero corse saltate per guasto migliore rispetto all'anno prima
▪ La pulizia e le condizioni dei mezzi

Il premio verrà riconosciuto al 40% se si registra un miglioramento della media degli indicatori rispetto all'anno precedente, il 20% nel caso di mantenimento dello standard qualitativo. In caso di peggioramento la quota relativa all'indicatore "Customer" non verrà riconosciuta.

Indicatore individuale di qualità è applicato al proprio profilo professionale e valuta la performance individuale secondo i seguenti criteri in base a una scheda predefinita:

- **Tempestività:** le mansioni affidate vengono svolte con un ritmo adeguato alle esigenze specifiche, attivandosi in tempi appropriati per rispettare scadenze e puntualità nella consegna del risultato;
- **Disponibilità e Flessibilità:** le mansioni eseguite nell'ambito del proprio profilo professionale sono diversificate e comprendono anche la disponibilità di assumersi compiti oltre la propria sfera di competenza abituale, adattandosi ad esigenze specifiche;

*(Area containing multiple handwritten signatures in blue ink)*



## PREMIO DI RISULTATO 2022

ACCORDO AZIENDALE

SETTORE: **MANUTENZIONE**

OPERAIO:

voto	premio
------	--------

a)	Tempestività nell'espletamento delle proprie mansioni		
b)	Disponibilità e flessibilità nelle mansioni		
c)	Precisione nell'espletamento delle proprie mansioni		

## PREMIO DI RISULTATO 2022

ACCORDO AZIENDALE

SETTORE: **AMMINISTRAZIONE**

IMPIEGATO:

voto	premio
------	--------

a)	Tempestività nell'espletamento delle proprie mansioni		
b)	Disponibilità e flessibilità nelle mansioni		
c)	Precisione nell'espletamento delle proprie mansioni		

Handwritten signatures in blue ink, including names like "A", "HD", "Em", "P. Luchetti", and "P. Benedetti".

Le parti condividono, come obiettivo primario del contratto, l'incremento della soddisfazione dei viaggiatori e del numero di passeggeri trasportati in conseguenza della buona qualità e affidabilità del servizio

Il presente allegato definisce il tipo e l'entità dei premi previsti e le modalità per il calcolo di quanto spetta all'affidataria. I contenuti di questo allegato potranno essere modificati di comune accordo tra le Parti con adeguata motivazione.

Sono previsti tre diversi premi che spettano, rispettivamente

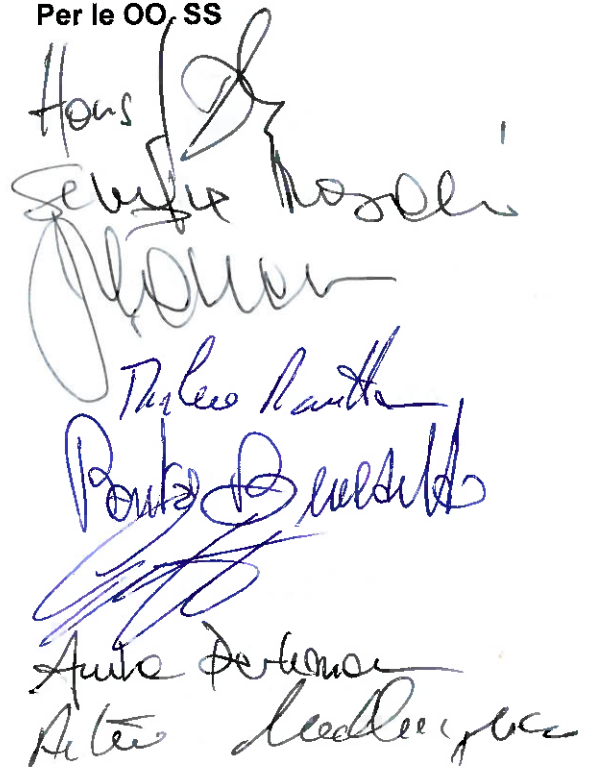
1. per l'incremento della qualità percepita da parte dai viaggiatori (customer satisfaction),
2. in caso di superamento degli standard minimi dei fattori di qualità di cui all'Allegato A2 "Qualità dei servizi";
3. premio per il raggiungimento degli obiettivi annuali che cambiano ogni anno e della prestazione e collaborazione in generale.

Il premio da CdS verrà corrisposto, insieme alle competenze del mese di maggio o giugno in ragione delle ore di effettiva prestazione, a tutti coloro che siano stati assunti prima del 1° luglio 2022 e che siano in forza al 31 dicembre 2022. Unica eccezione riguarda il personale dimissionario per pensionamento che percepirà comunque il premio.

Per la Direzione



Per le OO, SS



Nota a verbale integrativa FIU-ATV Cgil-Agb  
Si concorda inoltre che i valori retributivi riportati, che sono quelli relativi al premio ~~di~~ relativo all'anno 2022 saranno aumentati sulla base del tasso d'inflazione ASIAT delle Province Autonome di Bolzano con riferimento all'anno 2022.

