

ACCORDO SINDACALE - PREMIO DI RISULTATO 2018

Addì 7 dicembre 2017, presso la sede di Assoimprenditori Alto Adige in Bolzano,

tra

- la società **SASA SpA-AG**, in persona del Presidente Sig. Stefano Pagani e della Direttrice dott.ssa Petra Piffer,

e

- **FILTGTV CGIL/AGB**, rappresentata dalla Sig.ra Anita Perkmann;
- **FIT SGB/SL**, rappresentata dalla Sig.ra Rosaria Severino e dai Sig.ri Josef Ploner e Costantino Mirco;
- **ASGB GTV**, rappresentata dal Sig. Richard Goller;
- **UILT UIL-SGK**, rappresentata dai Sig.ri Artan Mullaymeri e Massimo Cuccato;
- **Or.S.A. Autoferro/TPL**, rappresentata dai Sig.ri Benedetto Rarità, Paolo Sottovia e Mario Garzisi;

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;
- le Parti intendono istituire un Premio di risultato per l'anno di competenza **2018** 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 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:

1. Obiettivo e finalità del premio

Per l'anno di competenza **2018** 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 2017.

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.

Il premio avrà durata annuale e sarà erogato secondo quanto riportato nei paragrafi seguenti.

L'Azienda si impegna ad incontrarsi con la RSU aziendale entro il 31 marzo 2018 per coordinare l'andamento del premio e per discutere un eventuale rinnovo per un ulteriore anno.

2. 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) € 0,47 per ogni ora lavorata sono considerate ore lavorate anche le donazioni sangue e i permessi sindacali sulla base di 6 ore e 30 minuti;

Il premio di risultato verrà erogato a tutto il personale in forza al 31 dicembre 2018 e assunto prima del 1° luglio 2018.

La quota A, legata alla presenza viene erogata con l'obiettivo di ridurre l'assenteismo, **con un miglioramento del rapporto assenze/presenze rispetto all'anno precedente dello 0,1%**

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

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

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

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

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

Le parti concordano di dare un 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 mystery 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
a	Indice individuale di qualità	passaggi in anticipo > 2': da 0% a 5% annuo	60%	€ 0,28 per ora
		passaggi in anticipo > 2': da 5% a 10% annuo	30%	€ 0,14 per ora
		passaggi in anticipo > 2': > 10% annuo	0%	€ 0,00
b	Indice generale di qualità	Customer indicatori movimento	40%	€ 0,19 per ora
		Customer indicatori movimento	20%	€ 0,095 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**.

[Handwritten signatures and initials: b, Sereno, Sola, RB, etc.]

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
a	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	Indice individuale di qualità	Tempestività nell'espletamento delle proprie mansioni	20%	€ 0,09 per ora
		Tempestività nell'espletamento delle proprie mansioni	10%	€ 0,045 per ora
		Tempestività nell'espletamento delle proprie mansioni	0%	€ 0,00
c	Indice individuale di produttività	Disponibilità e flessibilità nelle mansioni	20%	€ 0,09 per ora
		Disponibilità e flessibilità nelle mansioni	10%	€ 0,045 per ora
		Disponibilità e flessibilità nelle mansioni	0%	€ 0,00
d	Indice individuale di produttività	Precisione nell'espletamento delle proprie mansioni	20%	€ 0,09 per ora
		Precisione nell'espletamento delle proprie mansioni	10%	€ 0,045 per ora
		Precisione nell'espletamento delle proprie mansioni	0%	€ 0,00

Area impianti fissi

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

PREMIO DI RISULTATO 2018

ACCORDO AZIENDALE

SETTORE:

M A N U T E N Z I O N E

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 2018

ACCORDO AZIENDALE

SETTORE:

A M M I N I S T R A Z I O N E

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]

[Handwritten signatures in black ink]