

3. PREMIO DI RISULTATO

OBIETTIVO AZIENDALE

L'obiettivo di performance aziendale, per la corresponsione al personale nell'anno di riferimento di un premio di risultato, è costituito dal risultato economico certificato dal bilancio aziendale.

Viene posto un obiettivo di miglioramento dei conti aziendali, avente come anno base il 2014, al fine di destinare al PdR il 33% del miglioramento conseguito, con uno schema di calcolo del MOR (margine operativo rettificato), come da prospetto seguente.

ELEMENTI	ANNO BASE	ANNO CORRENTE
	2014	2016-2017-2018
Valore della produzione	€ 47.990.583	
a detrarre:		
- contributi reg. investimenti	€ 2.410.708	
Valore della produzione rettificato	€ 45.579.875	
Costo della produzione	€ 46.714.381	
a detrarre:		
- ammortamenti e svalutazioni	€ 4.919.077	
- accantonamenti	€ 150.000	
- consulenze	€ 141.547	
Costo della produzione rettificato	41.503.757	
Valore - Costo della produzione	€ 1.276.202	
M.O.L.	€ 6.195.279	
Margine operativo rettificato (MOR)	€ 4.076.118	
Numero aventi diritto	-	
Miglioramento MOR rispetto al 2014	-	
Quota per il PdR	33%	
Importo finale per il PdR (lordo busta)		

Al premio di risultato sarà destinato il 33% del miglioramento del MOR con un massimo di 500 euro per ogni avente diritto.

Gli aventi diritto sono individuati nei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, part-time e/o full-time, entrambi riproporzionati (con esclusione, quindi, dei lavoratori interinali, dei co.co.pro., delle altre forme di lavoro atipico), in servizio al momento della corresponsione del premio.

L'importo sarà distribuito agli aventi diritto come segue.

RIPARTO DEL PREMIO AI GRUPPI

Tenuto conto dell'organigramma vigente, il personale aziendale è suddiviso in 5 gruppi:

Guida : Operatori di esercizio

Verificatori titoli di viaggio e personale numero verde

Personale di manutenzione, costituito dal capo unità tecnica (par.205), capo operatori (188), operatori certificatori (180), operatori tecnici (170), operatori qualificati (160-140), operatori di manutenzione (130), collaboratori di esercizio con mansioni di conducenti di rimessa (129), e altro personale, ancorché con profilo amministrativo, in forza all'area tecnica, esclusi il responsabile (par.250), il capo impianto (par.230) e il personale di manutenzione degli impianti fissi.

Personale dell'area sosta con parametri 138, 151, 170

Personale di tutte le aree, non incluso nei gruppi precedenti

Il riparto fra i cinque gruppi (guida, VTV, manutenzione, sosta, altri) avverrà in proporzione diretta al peso parametrico di ogni gruppo.

L'erogazione del premio spettante ad ogni gruppo è subordinata al raggiungimento, da parte del gruppo, dell'obiettivo del 10% massimo del rapporto fra giornate di assenze per malattie, infortuni e permessi L.104/92, sulle giornate lavorative (calcolate come prodotto fra dipendenti in forza nel periodo per 270); per valori superiori al 10% il valore del premio del gruppo si riduce fino a zero in corrispondenza dell'11%.¹

OBIETTIVI DI GRUPPO

Gli obiettivi in questione saranno di tipo prevalentemente qualitativo, ma anche di tipo economico.

a) Personale di guida

Per gli operatori di esercizio sarà valutato l'indice di sinistrosità, come rapporto fra

$A = n.$ sinistri passivi dell'anno base 2014

$B = n.$ sinistri passivi dell'anno in esame

Se $A > B$ il valore del premio da distribuire sarà quello risultante dal riparto di gruppo.

Se $A < B$ il premio sarà decurtato del 1% per ogni 1% di peggioramento dell'indice, fino ad una decurtazione massima del 20%.

Sono esclusi dal computo i sinistri passivi per caduta viaggiatori.

La quota decurtata sarà ripartita fra coloro i quali non hanno nessun sinistro nell'anno in esame.

¹ paragrafo aggiunto con accordo 16/05/2017

b) Verificatori titoli di viaggio

L'Azienda si propone di migliorare l'efficacia dei controlli sull'utenza ma nel rispetto dei canoni di correttezza, per cui gli indicatori di qualità, da raffrontare ai valori dell'anno base 2014, saranno i seguenti:

- $(n^{\circ} \text{ corse controllate} + \text{sanzioni elevate} \times 20) / \text{turni di servizio svolti}$
- $\text{ricavi da vendite}^2 / \text{turni di servizio svolti}$

Anche per questo personale il premio sarà ridotto se gli indicatori subiranno un peggioramento e fino a un massimo del 10% di decurtazione per ogni indicatore, e la quota decurtata sarà ripartita fra il 50% degli appartenenti al gruppo che hanno registrato le migliori performance in termini di controlli e sanzioni.

c) Personale di manutenzione

L'indicatore di performance è costituito dal rapporto "bus in servizio/bus necessari" calcolato come media nell'anno e raffrontato all'indice dell'anno base 2014.

Il premio di gruppo sarà ridotto dell'1% per ogni 0,5% di peggioramento dell'indice e fino ad un massimo del 20%

La quota decurtata sarà ripartita fra il personale del gruppo c) che ha registrato il massimo numero di presenze effettive.

d) Personale area sosta

L'indicatore di performance è costituito dal rapporto "ricavi sosta/n. addetti" calcolato come media nell'anno e raffrontato all'indice dell'anno base 2014.

Il premio di gruppo sarà ridotto dell'1% per ogni 0,5% di peggioramento dell'indice e fino ad un massimo del 20%

La quota decurtata sarà ripartita fra il personale del gruppo d) che ha registrato il massimo numero di presenze effettive.

e) Altro personale

L'indicatore di performance è agganciato al sistema di qualità aziendale ISO 9001:2008 ed in particolare alla verifica annuale del sistema.

Il premio di gruppo sarà ridotto dell'1% per ogni "osservazione" e del 5% per ogni "non conformità" rilevata in sede di verifica annuale di mantenimento (o rinnovo) della certificazione del sistema di qualità fino ad un massimo del 20% di riduzione.

La quota decurtata sarà ripartita fra il personale del gruppo e) che ha registrato il massimo numero di presenze effettive.

² Al netto degli incrementi tariffari

RIPARTO DEL PREMIO DI RISULTATO AI SINGOLI

Il riparto fra i singoli dipendenti dell'importo spettante al gruppo 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, calcolata detraendo da 365 (366 gli anni bisestili) le assenze dal servizio effettivo dell'anno di riferimento causate da malattia, infortunio e da ogni altro tipo di assenza (retribuita e non) ad esclusione di riposi periodici, ferie, festività e permessi sindacali e permessi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Per il **gruppo a) Operatori di esercizio** il premio spettante al singolo si articolerà su due quote.

Quota A : pari al 50%:

La quota del singolo sarà calcolata in base alla presenza effettiva, come sopra definita.

Quota B : il restante 50%

La quota del singolo sarà calcolata in base alla presenza effettiva come sopra definita, ma detraendo per ogni sinistro passivo nei riguardi di terzi, causato dal dipendente nell'anno in esame, un numero di giornate di presenza rispettivamente pari a: 1° sinistro = 10 giornate; 2° sinistro = 30 giornate; 3° sinistro = 60 giornate; 4° sinistro e/o successivi = 80 giornate.

Saranno, inoltre, detratte per provvedimenti disciplinari: 20 giornate per ogni ora di multa e 40 giornate per ogni giorno di sospensione disciplinare. Per provvedimenti più gravi nessun premio.

Per il **gruppo b) Verificatori titoli di viaggio** il premio di gruppo sarà diviso in due quote.

Quota A : pari al 50%

Sarà distribuita in base alle prestazioni in servizio, misurate attraverso il parametro "corse controllate + sanzioni elevate x 20", rapportato al dato complessivo del gruppo.

Per le giornate di presenza in attività diverse dalla verifica sarà conteggiato, ai fini del premio di risultato, un numero di controlli pari alla media giornaliera realizzata nell'anno di riferimento dal dipendente interessato.

Quota B : il restante 50%

La quota del singolo sarà calcolata in base alla presenza effettiva rispetto al totale del gruppo.

Saranno, inoltre, detratte per provvedimenti disciplinari: 10 giornate di presenza per ogni censura; 20 giornate per ogni ora di multa e 40 giornate per ogni giorno di sospensione disciplinare.

Ai fini del riparto, gli operatori di esercizio (o altro personale) eventualmente utilizzati in mansioni di VTV (ad esempio gli inidonei) saranno considerati con parametro 129 come i collaboratori di esercizio, sicché tutto il gruppo sarà considerato a parametro fisso.

Per il **gruppo c) Personale manutenzione** il riparto del PdR spettante sarà funzione del parametro e della presenza, come segue.

Quota A : pari al 50%

In proporzione alla presenza effettiva, come sopra definita, e al parametro.

Quota B : il restante 50%

In relazione alla presenza effettiva, ma senza tenere conto del parametro.

Saranno, inoltre, detratte per provvedimenti disciplinari: 10 giornate di presenza per ogni censura; 20 giornate per ogni ora di multa e 40 giornate per ogni giorno di sospensione disciplinare.

Per il **gruppo d) Personale area sosta** il premio di gruppo sarà diviso in due quote.

Quota A : pari al 50%

Sarà distribuita in base alle prestazioni in servizio, misurate attraverso il parametro “sanzioni elevate”, rapportato al dato complessivo del gruppo.

Quota B : il restante 50%

La quota del singolo sarà calcolata in base alla presenza effettiva rispetto al totale del gruppo.

Per il **gruppo e) Altro personale** il riparto del PdR spettante sarà funzione del parametro e della presenza, come segue.

Quota A : pari al 50%

In relazione alla presenza effettiva, come sopra definita, e del parametro.

Quota B : il restante 50%

In relazione alla presenza effettiva, ma senza tenere conto del parametro.

Saranno, inoltre, detratte per provvedimenti disciplinari: 10 giornate di presenza per ogni censura; 20 giornate per ogni ora di multa e 40 giornate per ogni giorno di sospensione disciplinare.

CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Il premio di risultato sarà corrisposto agli interessati con le buste paga del mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea dei soci.

Il personale avente diritto è solo quello in forza al momento dell'erogazione.

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