

Art. 13bis**Premio di Risultato²⁹**

OBIETTIVI AZIENDALI

Viene confermato l'obiettivo di PdR basato sulla performance aziendale corrente rispetto all'anno base 2006, così come previsto negli accordi scaduti al 31/12 scorso.

In aggiunta, viene posto un obiettivo di un ulteriore miglioramento dei conti aziendali, avente come anno base il 2012, al fine di destinare al PdR il 33% del miglioramento conseguito, con uno schema di calcolo del MOR analogo a quello attuale, come da prospetto seguente.

SCHEMA DI CALCOLO DEL MARGINE OPERATIVO RETTIFICATO PER PDR

	1° ANNO BASE	2° ANNO BASE	ANNO CORRENTE
ELEMENTI	2006	2012	2014-2015-2016
Valore della produzione	€ 14.614.061,00	€ 18.282.693,00	
a detrarre:			
- contributi reg. investimenti	€ 970.481,00	€ 600.735,00	
Valore della produzione rettificato	€ 13.643.580,00	€ 17.681.958,00	
Costo della produzione	€ 15.414.013,00	€ 17.809.051,00	
a detrarre:			
- ammortamenti	€ 1.284.447,00	€ 1.106.209,00	
- accantonamenti	€ 613.164,00	€ 115.000,00	
- consulenze e co.co.pro.	€ 65.828,00	€ 157.289,00	
Costo della produzione rettificato	€ 13.450.574,00	€ 16.430.553,00	
Valore - Costo produzione	€ -799.952,00	€ 473.642,00	
M.O.L.	€ 1.097.659,00	€ 1.694.851,00	
Margine operativo rettificato	€ 193.006,00	€ 1.251.405,00	
Numero aventi diritto		190,00	
Miglioramento MOR rispetto al 2006		1.058.399,00	
Quota PdR "consolidata" *	20%	€ 190.000,00	
Miglioramento MOR rispetto al 2013			
Quota per il PdR **	33%		
Importo finale per il PdR (lordo busta)		€ 190.000,00	

* 20% miglioramento MOR corrente rispetto al 2006 con un massimo di 1000 € x n. aventi diritto

** 33% miglioramento MOR corrente rispetto al 2012 con un massimo di 500 € x n. aventi 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.

I due importi sommati saranno distribuiti agli aventi diritto come segue.

²⁹ Accordo 19/12/2014

RIPARTO DEL PREMIO AI GRUPPI

Tenuto conto dell'organigramma vigente, il personale aziendale è suddiviso in 4 gruppi:

- a) Guida : Operatori di esercizio
- b) Verificatori titoli di viaggio
- c) Personale amministrativo e ausiliario di tutte le aree, non incluso negli altri gruppi
- d) 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 manutenzione, escluso il responsabile (par.250) di area.

Il riparto fra i quattro gruppi (guida, VTV, amministrativi, manutenzione) avverrà in proporzione diretta al numero degli aventi diritto.

OBIETTIVI DI GRUPPO

Gli obiettivi in questione saranno di tipo qualitativo, avendo già verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali di tipo economico.

a) Personale di guida

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

A = sinistri passivi dell'anno base 2013

B = 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%.

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

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 2013, saranno i seguenti:

- (n° controlli effettuati + sanzioni elevate x 20) / turni di servizio svolti

- n° reclami / 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 amministrativo 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 c) che ha registrato il massimo numero di presenze effettive.

d) Personale di manutenzione

L'indicatore di performance è costituito dal rapporto "bus in servizio/bus totali" calcolato come media nell'anno e raffrontato all'indice dell'anno base 2012.

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.

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 deducendo 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, permessi sindacali e permessi per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Per il gruppo a) **operatori di esercizio** il premio spettante al gruppo si articolerà su tre quote.

Quota A : pari al 50%:

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

Quota B : pari al 25%

La quota del singolo sarà calcolata in base alla presenza effettiva, ma tenendo conto del parametro retributivo di ognuno.

Quota C : il restante 25%

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

Per il gruppo d) **personale manutenzione** il riparto del PdR spettante sarà effettuato in modo analogo a quello del gruppo c).

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.

DURATA

Il presente accordo scade il 31/12/2016