

VERBALE DI INCONTRO – 14 maggio 2003 ore 15.00

Presenti per l'azienda: Presidente, dott. Riolfatti, dott. Rampelotto, dott. Boin, sig. Pisani, sig. Pannetta, p.i. Zanettin.

Per la RSU: Carozzi, Marzoner A., Furlan M., Cemolani, Cattoni, Paparella G., Nobile R., Oetl.

- O M I S S I S -

AUSILIARI DEL TRAFFICO

Viene innanzitutto letto l'ordine di servizio che disciplinerà le mansioni di ausiliari del traffico. L'azienda chiarisce che l'operatore non è tenuto ad espletare la mansione di ausiliario del traffico durante il servizio di guida. Si concorda che in caso di espletamento di tali incombenze, all'operatore incaricato, che elevi delle contravvenzioni, verrà riconosciuta un'indennità pari a 10 minuti di straordinario. Viene inoltre letto un apposito ordine di servizio e si concorda di inserire nelle buste paga il modulo di adesione volontaria.

- O M I S S I S -

TAR. 158 € 1,60

dal 1.7.2004

Letto, confermato e sottoscritto

Per la direzione:

Per la RSU:


SASA S.p.A. - AG
Dr. MAURIZIO RIOLFATTI

Si autorizza
a partire dal

1.7.04.

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO

* * *

Addì 25 maggio 2004, presso l'Associazione Industriali di Bolzano:

SAD SPA, in persona del legale rappresentante *pro tempore* dott. Piero Maccioni;

E

SASA SPA, in persona del legale rappresentante *pro tempore* sig. Ardelio Michielli, entrambe assistite dall'Associazione degli Industriali della Provincia Autonoma di Bolzano, nella persona del dott. Antonio Sebastiani e del dott. Andrea Marsonet;

E

le seguenti Organizzazioni Sindacali Provinciali:

ASGB rappresentata dal sig. Max Niederstätter;

CGIL / AGB rappresentata dal sig. Michele Barbieri;

FAISA / CISAL rappresentata dal sig. Mario Merotto;

SGBCISL rappresentata dal sig. Carlo Gobetti;

UIL / SGK, rappresentata dal sig. Toni Serafini;

e le RSU SAD e RSU SASA,

si sono incontrate per definire il Premio di risultato per l'anno 2003 e si è convenuto quanto segue:

Il Premio di Risultato tanto sotto il profilo della metodologia di calcolo quanto dei parametri che concorrono a costituirlo, rimane regolato dall'accordo Interaziendale 26.11.1998 e dall'Accordo Integrativo del 21.05.99, che qui s'intendono integralmente richiamati;

In tal senso, come già avvenuto per l'anno 2002, in applicazione dell'accordo Interaziendale 15.04.2003, anch'esso qui integralmente richiamato, il premio di risultato per l'anno 2003 sarà erogato con le stesse modalità già richiamate dai citati Accordi Interaziendali;

L'erogazione del premio avverrà con la retribuzione del mese di giugno 2004;

Le parti concordano di confermare il premio di risultato anche per l'esercizio 2003 in Euro 878.- e a seguito del presente accordo lo integrano di Euro 60.-.

Le parti concordano che dalla determinazione del premio di risultato 2004 - 2005 debbano essere escluse tutte le richieste non coerenti con i principi regolatori del premio di risultato quali:

- qualsiasi quota a carattere fisso;
- qualsiasi riferimento ad incrementi automatici o di recupero salariale;
- problematiche relative ai buoni pasto aziendali legate ai turni disagiati (da affrontarsi in sede di singola RSU aziendale);
- problematica riferita al mancato adeguamento dell'indennità di bilinguismo per l'intero settore del TPL, da trattarsi presso le sedi competenti;

Resta inteso che:

- Le parti concordano sui principi di cui all'art. 2, punto 3 dell'accordo Interconfederale 27.07.1993 e dell'art. 52 del CCNL in vigore, in particolare laddove si richiama il principio che il premio è volto a favorire l'ottenimento di risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità e competitività dell'azienda;
- Le parti concordano sul principio della natura incerta del premio di risultato e sul fatto che avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati programmati, conseguiti in relazione agli obiettivi concordati;

Per tutto quanto sopra esposto le parti si impegnano ad iniziare tempestivamente la trattativa del premio di risultato per gli anni 2004 e 2005 ponendo al primo punto della trattativa stessa i criteri

per la determinazione oggettiva dell'ammontare del premio, assicurandone la compatibilità con i risultati aziendali, sotto il profilo economico e degli obiettivi degli standard di qualità fissati dall'amministrazione provinciale.

Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, 25 maggio 2004

SAD SPA
Rino Vecchi

SASA SPA
Antonio Will

ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI

ASGB
Industria del

Aff. M. S. T.
CGIL / AGB
Gianni

FAISA / CISAL
Roberto

SGBCISL
Roberto

UIL / SGK
Roberto

RSU SAD
Roberto

RSU SASA
Roberto

Progetto miglioramento sinistrosità

Premessa

Il progetto è teso a valorizzare il comportamento del singolo dipendente in servizio quale conducente di linea, valutandolo in termini di incidenza sulla sinistrosità passiva.

Si intendono a tale fine sinistri passivi quelli che comportano un costo per l'Azienda, per risarcimento dei danni arrecati a persone c/o a cose e per ripristino dei propri mezzi, come conseguenza della responsabilità da parte del conducente nella causazione dell'incidente.

In un mercato assicurativo dove in generale i sinistri ed i costi relativa alla RCA segnano un continuo costante aumento, si auspica con tale progetto, anche attraverso il maggior coinvolgimento del personale di guida, del rapporto tra sinistri denunciati e quindi liquidati e riservati dalla Compagnia e i premi pagati dall'Azienda, di ridurre la sinistrosità passiva ed avere come conseguenza una maggior appetibilità del pacchetto assicurativo dell'Azienda sul mercato e, quindi, la riduzione dei costi assicurativi, oltre alla riduzione dei costi per la riparazione dei mezzi aziendali sinistrati.

Indicatori del comportamento alla guida al fini della RCA e della sinistrosità

- A. Numero dei sinistri dai quali derivi un Risarcimento a terzi = **indice statistico della diligenza durante la guida**
- B. Costo dei sinistri previo risarcimento da parte della Compagnia = **indice dell'entità dei danni a terzi ed all'Azienda**
- C. Relazione tra numero sinistri e costo sinistri = **indice ponderato, utile, Insieme ad altri parametri**

Il progetto si divide principalmente in tre capitoli:

1. premio di evitati sinistri
2. fondo cassa multe
3. intervento formativo

1. PREMIO DI EVITATI SINISTRI

Tra azienda e lavoratori viene costituito un fondo legato al "progetto miglioramento sinistri".

Tale fondo viene alimentato al 50 % dalla Azienda con una quota pari a quella versata nell'anno precedente da parte dei dipendenti fatto salvo il principio che qualora non fossero soddisfatte le condizioni generali di abbassamento del rapporto Km/sinistri, l'azienda verserà il 25 % della quota annuale di finanziamento del fondo anziché il 50%
La quota di ingresso al fondo è fissata in € 2. per singolo lavoratore

Dopo aver attentamente valutato le esperienze adottate da altre Aziende di trasporto e con documentazione direttamente acquisita e tenuto conto di quanto monitorato ed analizzato. viene ipotizzato un **sistema di premio a risultato specifico.**

Per le caratteristiche proprie del premio di risultato, nel caso di polizza RCA con copertura totale dei rischi (vale a dire la situazione assicurativa attuale della nostra Azienda), è preferibile perseguire l'obiettivo della **minore sinistrosità = minori costi** in un periodo di 3 - 4 anni, potendo così valutare l'impatto in positivo o in negativo sui premi assicurativi che si andranno a pagare a seguito di gare. L'ideale è dunque un'osservazione delle prestazioni del personale e dell'impatto del sistema di valutazione su un triennio di valenza della polizza RCA.

E' assolutamente importante che la sinistrosità sia comunque riferita al Singolo, al fine di poter dare corso ad interventi di tipo specifico formativo, oltre a quello di carattere generale.

E' altrettanto evidente però, che il risultato, quindi il conseguente premio, per il singolo autista in base a quanto verrà successivamente illustrato, non può prescindere dal raggiungimento di un risultato complessivo nel fenomeno monitorato., che si fissa in una riduzione del rapporto Km/sinistri sulla media dei Km/sinistri considerati nel biennio precedente a quello preso in considerazione, che - se risultasse minore - determinerebbe la condizione necessaria per la distribuzione del premio evitati sinistri per i conducenti aventi diritto.

Il **premio di evitato sinistro** istituito nel sistema che di seguito si andrà a presentare è finanziato attraverso un fondo, all'uopo costituito, regolamentato dall'allegato A (che potrà essere integrato, modificato e aggiornato attraverso un regolamento attuativo da parte dell'apposita commissione prevista dall'art. 4 del regolamento medesimo) e verrà ripartito con il **40%** del fondo stesso.

Lo stesso sarà ripartito tra il personale che nel corso dell'anno preso in esame abbia almeno effettuato 800 ore di lavoro e non abbia subito alcun incidente passivo né a mezzi, né a trasportati. Detto fondo riguarda esclusivamente il personale viaggiante, ad esclusione, quindi, degli addetti all'esercizio e personale addetto ai depositi.

2. FONDO CASSA MULTE.

Il **rimanente 60%** costruirà un fondo cassa per il pagamento di sanzioni amministrative comminate dagli organi di polizia per infrazioni al codice della strada, per l'eventuale assistenza legale in caso di incidenti non espressamente tutelata dalla polizza RCA aziendale (ad es. ricorsi al Commissario del Governo a mezzo legale di fiducia) ed infine per il finanziamento dei corsi di recupero per la perdita di punti della patente a seguito di infrazioni comminate nell'espletamento del servizio.

Non tutte le sanzioni comminate al personale nell'espletamento del servizio ed iscritto al fondo verranno finanziate dallo stesso.

Verranno escluse dal rimborso le sanzioni comminate a seguito:

- a) dell'inosservanza dei limiti di velocità oltre i 10 Km.(art. 142 comma 8 del cds.);
- b) dell'inosservanza di qualsiasi limite di velocità, anche minimo, durante un trasferimento a vuoto, esclusi quelli effettuati per servizio;
- c) di mancata osservanza dello stop o mancata precedenza (escluse le immissioni in corsia da fermata);
- d) di guida in stato di ebbrezza o guida sotto l'effetto di droghe;
- e) di mancato rispetto di obblighi verso funzionari, ufficiali ed agenti di polizia (ove il fatto costituisca reato).

La decisione sul rimborso della sanzione spetterà di volta in volta alla Commissione di cui all'art. 4 dell'allegato A, che deciderà anche in ordine all'eventuale assistenza legale nei casi previsti.

Si sottolinea che tutte le erogazioni sono soggette, per la parte aziendale, a tassazione .

3. INTERVENTO FORMATIVO

La SASA SpA-AG è impegnata ad assicurare all'utenza un trasporto sicuro, compatibilmente con le condizioni di mobilità all'interno delle quali opera (Traffico, viabilità, condizioni meteo-climatiche ecc.)

La sicurezza del viaggio, quale fattore di qualità, dipende anche e soprattutto dal comportamento alla guida e dal verificarsi di incidenti durante la guida.

Giova peraltro ricordare che in passato molte aziende di trasporto (compresa la nostra) riconoscevano il cosiddetto premio evitati sinistri, e in casi per la verità sporadici, applicavano le disposizioni che consentivano, mediante richiesta all'Ispettorato della Motorizzazione Civile e poi alla Regione (nel ns. caso la Provincia) di addebitare al dipendente che avesse causato un sinistro per negligenza, i danni prodotti, previo trattenute mensili.

Tutto ciò a ribadire che nello specifico da tempo molte aziende hanno ragionato dando ampio spazio alla sicurezza, nel contempo premiando o punendo il comportamento dei conducenti di linea.

Ciò che una volta era rimesso alle singole valutazioni, oggi diviene la regola e pertanto è necessario per le Aziende strutturarsi in maniera tale da fornire ed utilizzare i dati richiesti, monitorando l'andamento dei sinistri ed il comportamento del personale.

Per inciso si precisa che attualmente nella nostra azienda è tuttora in vigore l'accordo aziendale 2 novembre 1978 che ha abolito l'indennità evitati sinistri, nonché la richiesta di risarcimento di danni derivanti da incidenti.

Nella consapevolezza delle molteplici cause della sinistrosità e dei diversi necessari interventi preventivi o correttivi si è deciso di intraprendere la strada di introdurre come prassi aziendale il **progetto di intervento formativo** sul singolo dipendente allo scopo di coinvolgere lo stesso nel processo di studio e di valutazione dell'incidenza del comportamento alla guida nella causazione degli incidenti nonché la possibilità di miglioramento degli andamenti rilevati, con conseguente aumento della sicurezza per i clienti e riduzione dei costi per l'azienda.

Verranno, pertanto, organizzati dei corsi di formazione interna, che si terranno al di fuori dell'orario di servizio ed ai quali il personale, individuato secondo i criteri più sotto elencati, dovrà parteciparvi obbligatoriamente e senza percepire il compenso straordinario. I corsi riguardano sia gli incidenti passivi quindi con danni a mezzi, che i "comportamenti negligenti" che provocano lesioni a trasportati.

Agli interventi formativi dovranno partecipare i conducenti che:

1. Hanno causato più di un incidente a persone trasportate a bordo dell'autobus;

2. Hanno causato un incidente a persone trasportate a bordo dell'autobus ed un incidente passivo del valore superiore a € 300;
3. Hanno causato due incidenti passivi per un valore superiore a € 600;
4. Hanno causato più di due incidenti passivi a prescindere dall'importo dei danni.

Saranno esclusi dal conteggio per la valutazione dell'intervento formativo gli incidenti avvenuti in quelle particolari zone a rischio evidenziate con nota a parte (vedasi allegato 1)

CONCLUSIONI.

Nella elaborazione del Progetto di miglioramento della sinistrosità, abbiamo individuato e perseguito un duplice obiettivo: da un lato contribuire al processo, in atto in Azienda, di coinvolgimento delle risorse umane nel miglioramento della competitività, della sicurezza e della qualità del servizio di trasporto offerto. dall'altro, più specificatamente, fornire uno strumento, basato su di un sistema premiante, per ridurre il numero dei sinistri e quindi dei risarcimenti relativi agli stessi incidenti stradali.

Nel perseguire, con un processo articolato e complesso, entrambi gli obiettivi, l'osservazione a posteriori della condotta di guida del conducente potrà portare a provvedimenti premiali per la fascia meritevole, individuata attraverso il descritto sistema.

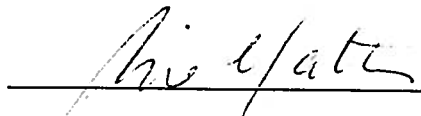
Peraltro, con un continuo affinamento delle tecniche di elaborazione dei dati, alla luce di un andamento positivo, in un dialogo competitivo col mercato assicurativo, si potrebbero finanziare i costi del sistema premiante proprio con parte del risparmio ottenuto con le tariffe. -Nel quadro di azioni che perseguano il continuo miglioramento, è utile rivolgere altresì mirati interventi di formazione o "educazione" alla guida, alla fascia di conducenti di linea per i quali è stata rilevata una sinistrosità che, pur escludendoli dal premio attuale, non rappresenta grave anomalia.

Infine, sempre in questo quadro, sarà estremamente importante "scavare" nei comportamenti di quella fascia di personale che, seppur non rilevante numericamente in relazione alla forza lavoro, con l'alta sinistrosità incide pesantemente sull'andamento e sui costi.

Dopo un primo periodo di sperimentazione, non inferiore ai due anni, certamente il sistema potrà essere meglio affinato negli indici di valutazione, e, anche in base all'andamento ed agli obiettivi di risultato, meglio tarato nei parametri di valutazione stessa.

Le parti, sottoscrivendo il presente "progetto miglioramento sinistrosità" ne condividono il contenuto, ivi compreso quanto indicato in premessa e nelle conclusioni

PER LA SASA SpA-AG



PER LA RSU-SASA



Bolzano, 25 maggio 2004

ALLEGATO A

REGOLAMENTO DEL FONDO " progetto miglioramento sinistrosita"

Art. 1 – Costituzione, durata e sede.

In attuazione del progetto miglioramento sinistrosità stipulato in data 7 maggio 2004. tra la SASA S.P.A. (di seguito denominata società) e la RSU aziendale è costituito un "fondo"paritetico a carattere volontario. Il Fondo ha inizio con il 1 gennaio 2004 ed ha durata illimitata,

Art. 2 – Scopo.

Scopo esclusivo del fondo è :

- a) il rimborso, l'assistenza legale ai suoi iscritti, nelle forme e nei modi previsti dai successivi articoli derivanti dall'inosservanza delle norme del codice della strada, nell'espletamento del servizio;
- b) la distribuzione a fine anno di una quota del fondo a titolo di premio al personale che nell'ambito del progetto incidentalità è rimasto entro i limiti fissati dal progetto stesso.

Il fondo non ha scopo di lucro.

Art. 3 – Sistema di gestione e finanziamento.- destinatari

Possono aderire al fondo solo i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato. Il finanziamento del fondo avviene mediante trattenuta mensile al dipendente che aderisce al fondo tramite il modulo di adesione predisposto, nella busta paga a partire dal mese di gennaio per 14 mensilità.

Eventuali richieste di adesioni successive al mese di gennaio verranno accettate e decorreranno solo dall'anno successivo a quello della richiesta, ad eccezione dei nuovi assunti che verranno inseriti nel fondo nel mese successivo dalla data di richiesta di adesione al fondo stesso.

L'adesione comporta l'assoggettamento al prelievo della trattenuta mensile salvo disdetta scritta. La disdetta non dà diritto alla restituzione delle quote di finanziamento già trattenute.

Eventuali adeguamenti delle quote annuali saranno decisi dalla Commissione, così come previsto dal successivo art 5.

La società ad ogni inizio anno finanzia il fondo con una quota pari a quella versata nell'anno precedente da parte dei dipendenti fatto salvo il principio che qualora non fossero soddisfatte le condizioni generali di abbassamento del rapporto Km/sinistri, l'azienda verserà il 25 % della quota annuale di finanziamento del fondo anziché il 50%.

I rimborsi previsti dal Fondo di cui al precedente articolo punto a), sorgono in capo ai beneficiari solo per le violazioni avvenute o nel periodo di pagamento della quota.

I premi di cui al precedente articolo punto b) verranno erogati al personale che ha versato il contributo per tutto l'arco di un anno solare secondo i seguenti parametri:

- a) non aver causato alcun incidente passivo, né a trasportati;
- b) aver maturato nel corso dell'anno in esame almeno 800 ore di lavoro effettivo;

Art. 4 – Organi del fondo

Unico organo del fondo è la Commissione composto da

- 4 rappresentanti designati dalla società, uno dei quali funge da Presidente;
- 4 rappresentanti designati dalle OO.SS.

Art. 5 – Attribuzioni e convocazione della Commissione

La Commissione ha il compito di:

- provvedere alla gestione del Fondo ed alla sua organizzazione funzionale, amministrativa e contabile;
- decidere l'entità della quota di finanziamento, dopo la prima scadenza triennale.
- decidere quantità e modalità di erogazione del contributo, secondo le condizioni di cui all'art.3 del presente regolamento e del progetto miglioramento sinistrosità;

La Commissione si riunisce almeno due volte l'anno ed ogni qualvolta si renda necessario anche in funzione dell'attivazione del piano di intervento formativo di cui al progetto sinistrosità e dell'analisi delle fattispecie relative al rimborso delle multe, ecc.

Responsabile del fondo è il presidente della Commissione.

Art.6 – Prestazioni – Condizioni.

Al verificarsi delle condizioni sopra indicate e di quelle previste nel progetto miglioramento incidentalità, il personale ha diritto di richiedere al fondo la prestazione prevista.

1. La richiesta di liquidazione di cui al punto a) dell'art. 2 dovrà essere redatta su apposito modulo prestampato e fatta pervenire al Presidente della Commissione, non oltre il 15° giorno dal ricevimento della violazione.
2. La liquidazione dell'importo previsto avverrà entro i 30 giorni dalla richiesta, previo esibizione dell'avvenuto pagamento della sanzione.
3. Il rimborso spese relativo alle spese legali o a quelle sostenute per il recupero dei punti patente, verranno di volta in volta concordati e fissati in sede di Commissione.

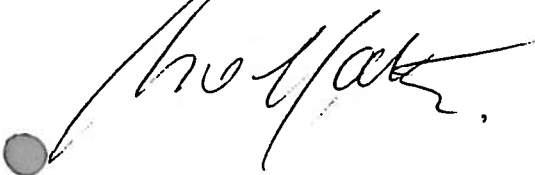
NOTA A VERBALE

Le Segreterie Provinciali approvano il progetto miglioramento della sinistrosità, dando mandato ad una commissione paritetica di approfondire ed integrare gli aspetti normativi in un regolamento interno attuativo

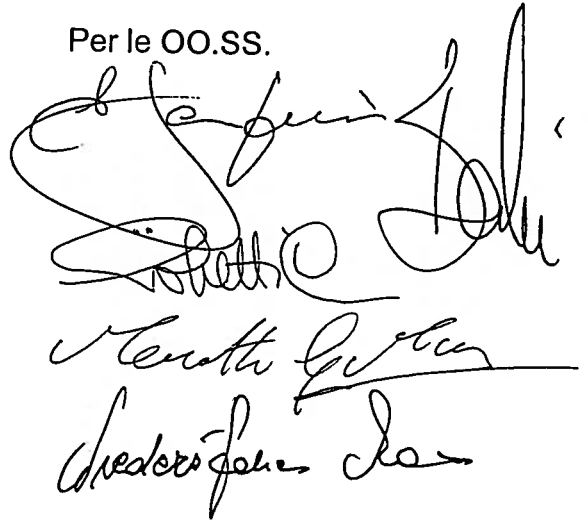
Preso atto delle dichiarazioni delle segreterie, al fine di proseguire la trattativa di 2° livello, la RSU dovrà sottoscrivere entro la prossima riunione del 7 maggio 2004, l'accordo.

Bobano, 28.4.2004

Per l'Azienda



Per le OO.SS.



ALLEGATO 1

DEFINIZIONE ZONE A RISCHIO

Durante la riunione della Commissione Incidenti del giorno 16 novembre 2005 si sono definite le seguenti zone considerate ad "alto rischio di incidentalità", che di conseguenza non incidono sul numero dei sinistri, per l'erogazione del premio previsto dal "progetto miglioramento sinistrosità".

BOLZANO

- Tutta la zona legata al ponte Talvera;
- Corso Italia/via Cesare Battisti (zona d'incrocio);
- Via Weggenstein/Via Castel Roncolo;
- Incrocio via Rosmini/via Dante;
- Incrocio via Roma/Via Dalmazia;
- Via della Zecca/Corso Libertà.

MERANO

- Viale Europa/Piazza Mazzini;
- Via Schaffer;
- Via Winkel;
- Piazza Stazione (incrocio con via A. Hofer).