

ACCORDO SINDACALE  
PREMIO DI RISULTATO

\*\*\*

Addi 23 maggio 2005, presso l'Associazione Imprenditori 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 Imprenditori Alto - Adige**, nella persona del dott. Antonio Sebastiani e del dott. Andrea Marsonet;

E

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

- ASGB rappresentata dal sig. Niederstaetter Marx;
  - CGIL / AGB rappresentata dal sig. Michele Barbieri;
  - FAISA / CISAL rappresentata dal sig. 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 2004 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;

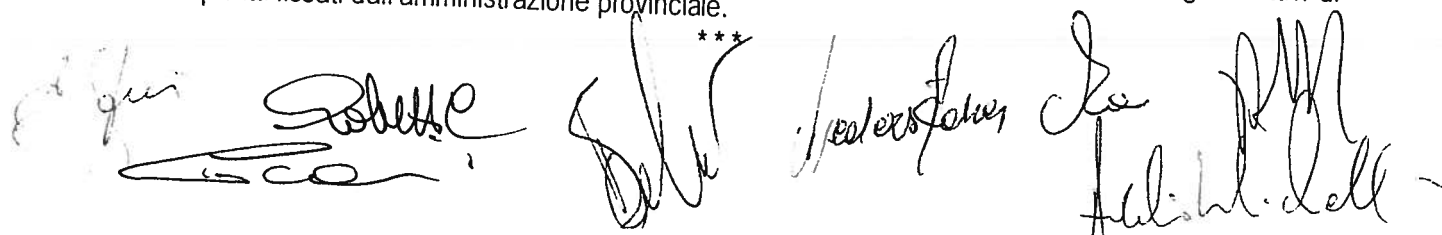
Le parti concordano nel determinare il premio di risultato per l'esercizio 2004 in una somma pari all'importo riconosciuto nel 2003 (Euro 938.-) aumentato della percentuale di inflazione riconosciuta dalla provincia per l'anno 2004 alle imprese in epigrafe, e quindi pari ad Euro 960.-.

L'erogazione del premio avverrà con la retribuzione del mese di giugno 2005;

- 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;
- Con riguardo al premio per gli anni futuri, le Parti concordano, nel considerare, per il solo personale autista, quale impianto di base, l'allegato A, impianto comunque suscettibile di adattamenti (anche con riguardo al punto 14).
- Per il personale adibito a mansioni d'ufficio, di officina e ad altri servizi (funicolari e funivie SAD, divisione ferroviaria SAD), al fine di poter individuare un meccanismo di premio di risultato coerente con le specificità delle varie posizioni di lavoro, attualmente esistenti, presso le aziende interessate, le parti ritengono necessario di dover procedere ad un'ulteriore analisi in ordine ai contenuti delle singole posizioni di lavoro.

Per tutto quanto sopra esposto le parti si impegnano ad iniziare tempestivamente la trattativa del premio di risultato per gli anni 2005/2008 assicurandone la compatibilità con i risultati aziendali e con gli obiettivi di standard di qualità fissati dall'amministrazione provinciale.

\*\*\*



Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, 23 maggio 2005

SAD SPA  
Piero Meccari

SASA SPA  
Antonio Wild

ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI

Alberto Ghislini

ASGB  
Industria per la...

FAISA / CISAL  
Marco Mezzan...

Antonio Wild  
CGIL / AGB

SGBCISL  
Roberto...

UIL / SGK

Edoardo...

RSU SAD

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

RSU SASA

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\*\*\*

ALL. A1

## ACCORDO PREMIO DI RISULTATO

### BOZZA DI PROPOSTA

A seguito degli incontri tra i Rappresentanti Sindacali Provinciali e le Direzioni Aziendali di SASA e SAD, per l'elaborazione di nuovi criteri di determinazione del premio di risultato, si formula la seguente proposta:

#### 1. MODIFICA INDICATORI E PUNTEGGI

vengono proposti i seguenti nuovi punteggi e/o indicatori:

|  |  |    |
|--|--|----|
| 1. TURNO INTERAMENTE SALTATO   |  | 15 |
| 2. TURNO PARZIALMENTE SALTATO (1 CORSA INTERA E OLTRE)                       |  | 10 |
| 3. TURNO PARZIALMENTE SALTATO  |  | 7  |
| 4. ANTICIPO IN FERMATA (partenza anticipata da una fermata da orario)        |  | 6  |
| 5. COINCIDENZA NON RISPETTATA  |  | 6  |
| 6. FERMO MACCHINA  |  | 6  |
| 7. CAMBIO TURNO NON AUTORIZZATO  |  | 5  |
| 8. CAMBIO AUTOBUS NON AUTORIZZATO (CON AUTODENUNCIA)                         |  | 4  |
| CAMBIO AUTOBUS NON AUTORIZZATO (SENZA AUTODENUNCIA)                          |  | 6  |
| 9. RITARDO PARTENZA CORSA (MAX 10 MINUTI)                                    |  | 6  |
| 10. RITARDO INIZIO SERVIZIO/RIPRESA (SENZA EFFETTI SULLA CORSA)              |  | 5  |
| 11. MANCATA SEGNALAZIONE DI INIZIO/PROROGA/FINE MALATTIA O INFORTUNIO        |  | 15 |
| 12. MANCATO SERVIZIO DI SALITA/DISCESA UTENTI                                |  | 6  |
| 13. MODIFICA PERCORSO NON AUTORIZZATA  |  | 7  |
| *14. <input checked="" type="checkbox"/> COMPORTAMENTO SCORRETTO ACCERTATO:  |  | 10 |
| GRAVE  |  | 5  |
| LIEVE  |  | 5  |
| 15. MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE PER INCIDENTI                |  | 5  |
| 16. MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE AL TURNO            |  | 5  |
| 17. MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE ALLA VETTURA        |  | 5  |
| 18. MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE A BIGLIETTI/INCASSI |  | 5  |
| 19. MANCATO RISPETTO ALTRE DISPOSIZIONI SERVIZIO                             |  | 5  |
| 20. MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI<br>SENZA RIFLESSI PER UTENTI O SERVIZIO    |  | 2  |

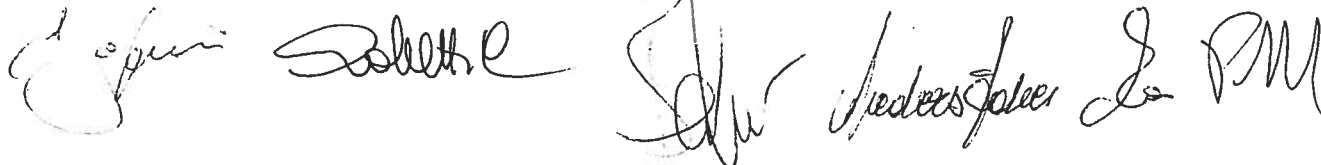
\* "La commissione in ogni caso esaminerà e valuterà tutti i casi di segnalazioni di comportamento scorretto."

#### 2. RECIDIVA

la recidiva si applica quando l'agente incorre per la seconda volta nel medesimo indicatore tra quelli compresi tra il numero 1 e il numero 14 incluso, e determina un incremento di 5 punti penalità da aggiungere ai punti previsti dal relativo indicatore.

#### 3. APPLICAZIONE

restano ferme le caratteristiche applicative già concordate riguardo alle modalità operative della commissione ed in particolare per mancanza che ricade su più indicatori verrà assegnato il punteggio maggiore.



4. RIESAME

al termine dell'esame dei casi dell'anno verrà applicata una riduzione di punteggio per gli agenti incorsi in una sola infrazione:

a) AGENTI CON SOLO 1 CASO

ABBUONO 2 PUNTI

5. RIDISTRIBUZIONE

rientreranno nella redistribuzione del premio non erogato gli agenti con nessuna o solo una infrazione segnalata

6. REVISIONE INDICATORI

al termine di ogni anno potranno essere proposte da parte aziendale <sup>e delle COSS</sup> delle modifiche agli indicatori, o ne potranno essere aggiunti di nuovi, *previo Accordo tra le Parti.*

7. TABELLA DI DIVISIONE

resta valida la tabella di calcolo del valore del punteggio già applicata con il precedente accordo

8. ATTRIBUZIONE PREMIO

il premio verrà attribuito agli autisti assunti a tempo indeterminato che abbiano effettuato nel corso dell'anno almeno ~~800~~ <sup>800</sup> ore di prestazione *E ALMENO UN ANNO DI ANZIANITA' AZIENDALE.*

le ore annuali di riferimento per la base del calcolo restano 1625

*egui Solito Federfisa Io*  
*SM PAN*  
*Scari Mo*

## ACCORDO SINDACALE

- Premesso che l'art. 9 del CCNL 27-11-2000 prevede che "in conformità alle esigenze organizzative di ciascuna azienda, la stessa potrà richiedere alle competenti OO.SS. l'istituzione di reperibilità nelle varie unità produttive. Modalità, compensi, individuazione dei lavoratori interessati alla copertura dei turni, saranno oggetto di apposita contrattazione a livello aziendale".

tra la SASA S.p.A./AG, rappresentata dal dirigente del personale dott. Maurizio RIOLFATTI

e

le R.S.U. della SASA S.p.A./AG

le parti di comune accordo stabiliscono:

1. di istituire la reperibilità per tutto il personale operante nel settore deposito/officina di Bolzano e Merano, soggetto a turnazione;
2. ogni ora di reperibilità viene retribuita con un importo indicizzato pari allo 0,42% del minimo tabellare previsto per il parametro 160 (attualmente € 3,00);
3. l'importo verrà erogato anche in caso di intervento, che verrà retribuito con l'indennità prevista per lo straordinario feriale, ad esclusione delle ore effettuate nelle giornate di festività, che saranno retribuite con l'indennità prevista per lo straordinario festivo.;
4. il personale reperibile dovrà garantire il proprio intervento entro 30 minuti dalla chiamata telefonica, salvo casi particolari che saranno presi in considerazione di volta in volta;
5. al personale chiamato ad intervenire verrà corrisposto un tempo accessorio complessivo di 30 minuti per ogni intervento;
6. nelle giornate di reperibilità gli eventuali interventi devono essere dettati da oggettive ed inderogabili emergenze, vagliate volta per volta dal responsabile preposto;
7. il personale, durante l'espletamento della reperibilità, verrà dotato di vettura e telefono cellulare aziendale,
8. ogni futura variazione al presente accordo verrà sottoposta ad un esame congiunto tra le parti.

Bolzano, 12 maggio 2005

Letto, confermato, sottoscritto.

Per la SASA S.p.A./AG: dott. Maurizio RIOLFATTI

Per le R.S.U.: