

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO

* * *

Addi 31 maggio 2006, presso l'Associazione Imprenditori di Bolzano:

TRA

- **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. Max Niederstaetter;
- **CGIL / AGB** rappresentata dal sig. Michele Barbieri;
- **FAISA / CISAL** rappresentata dal sig. Merotto;
- **SGBCISL** rappresentata dal sig. Josef Ploner;
- **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'arco temporale 2005 - 2008 e si è convenuto quanto segue:

Quale premessa si ribadisce e conferma che, tutti gli Accordi antecedenti aventi ad oggetto il Premio di Risultato, tra i quali si cita a titolo meramente esemplificativo, non esaustivo, l'Accordo Interaziendale 26.11.1998, l'Accordo Integrativo del 21.05.99, l'Accordo Interaziendale 15.04.2003, l'Accordo Sindacale 25 maggio 2004 e l'Accordo Sindacale 23 maggio 2005, sono integralmente decaduti e quindi inefficaci e improduttivi di qualsiasi effetto giuridico;

Le parti, di comune accordo individuano in un sistema di relazioni industriali, basato su logiche partecipative e non conflittuali, una premessa indispensabile per realizzare favorevoli condizioni di sviluppo nel settore dei trasporti nella provincia di Bolzano.

Inoltre, in piena aderenza all'Accordo Confederale 23 luglio 1993 ed in particolare a quanto dispone l'articolo 6 - Premio di Risultato - del vigente Contratto collettivo di lavoro degli autotrenoferrotranvieri, conferiscono al Premio

Handwritten signatures and notes:
- Top left: "M"
- Bottom left: "Maccioni"
- Bottom center: "Ardelio Michielli"
- Bottom right: "Antonio Sebastiani"
- Far right: "Andrea Marsonet"

di Risultato anche scopi di maggior coinvolgimento delle risorse umane nel processo di miglioramento della competitività e della qualità del servizio trasporto persone nella provincia di Bolzano.

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:

1. Viene istituito per il periodo 2005 – 2008 il premio di risultato annuale che, per sua natura incerto, ha caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento di obiettivi di qualità e produttività mediante specifici indicatori:

Viene individuato un criterio di valutazione delle prestazioni individuali articolato per settori e tipologie di servizio. I settori presi in considerazione sono:

- A) Personale adibito a prestazioni in servizio di linea;
- B) Personale adibito ai servizi di officina e personale adibito a mansioni di ufficio;

Per il personale di cui al punto A), la valutazione dell'obiettivo qualità è differenziata per tipologia di servizio:

- 1) Servizi su gomma;
- 2) Servizi in sede propria;

Vengono assunti quali indicatori del premio i comportamenti in servizio tenuti dal personale viaggiante, secondo la casistica riportata nella tabella "A" per i servizi su gomma (ALLEGATO 1) e "B" (ALLEGATO 2) per i servizi in sede propria. A ciascuno degli indicatori viene correlato un peso, nel senso che ogni infrazione comporterà una decurtazione del numero di punti previsto per la tipologia di infrazione commessa.

Ciascuna decurtazione comporterà una riduzione economica del premio, sulla base dell'allegata tabella (ALLEGATO 3).

Le parti convengono di individuare in 25 punti per i servizi in sede propria ed in 30 punti per i servizi su gomma, la soglia al di sopra della quale si verifica per il singolo lavoratore la sua completa esclusione dal premio.

Il premio annuale è riferito per entrambe le aziende su una presenza convenzionale di 1.625 ore annue e verrà aumentato o ridotto sulla base delle ore di effettivo servizio.

RECIDIVA: la recidiva si applica quando il lavoratore 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.

[Handwritten signatures and initials]

RIESAME: al termine dell'esame dei casi dell'anno verrà applicata una riduzione premiante di punteggio per gli agenti incorsi in una sola infrazione: tale riduzione sarà pari a 2 punti;

Si conviene inoltre che le quote di premio non distribuite a coloro che sono stati ammessi al premio stesso (con esclusione quindi dei premi non distribuiti ai lavoratori che hanno superato i 25, rispettivamente i 30 punti) vengano ridistribuite tra i lavoratori che nel corso dell'anno non abbiano subito decurtazioni di punteggio o ne abbiano subita solo una.

L'ammontare massimo annuo del premio è stato così concordato:

Anno	Importo in Euro (lordo)
2005	1000

Il valore economico del premio per ciascun anno successivo (2006 - 2007- 2008) sarà incrementato di volta in volta sulla base del tasso di inflazione reale rilevato dall'ISTAT con riferimento all'anno precedente.

2. Si conviene altresì la possibilità, sia su proposta aziendale che delle OOSS, di richiedere eventuali modifiche e /o integrazione degli indicatori, che ovviamente entreranno in vigore solo previo accordo tra le parti.
3. Una commissione interaziendale paritetica composta per ogni azienda: da almeno un esponente della Direzione aziendale e da 8 rappresentanti dei lavoratori, di cui almeno uno membro di RSU opererà sulla base di un regolamento interno costituente parte integrante del presente Accordo al fine di valutare le singole responsabilità dei lavoratori con riguardo all'applicazione degli indicatori. Si allega e costituisce parte integrante del presente Accordo, il Regolamento di funzionamento della citata Commissione.
4. La decorrenza della maturazione del premio è fissata dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno di esercizio e sarà erogato, possibilmente, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo.
5. Hanno diritto al premio di risultato tutti i lavoratori a tempo indeterminato in proporzione alle ore di effettiva prestazione e che abbiano, nel corso dell'anno di maturazione, effettuato almeno 600 ore di lavoro. I lavoratori a tempo determinato percepiranno il premio avendo effettuato nell'anno almeno 800 ore di lavoro. I lavoratori che esercitano il diritto alla pensione, percepiscono in ogni caso il premio, anche in deroga al limite del comma precedente.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Seber', 'Mazzari', and others.]

6. In relazione alla sua particolare natura, il premio di risultato non fa parte della base di calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) né è da computarsi ai fini e per gli effetti di qualsiasi altro istituto contrattuale e di legge, ricomprendendo nel suo ammontare complessivo, tutte le relative incidenze.
7. Il Premio di Risultato qui concordato ha i requisiti dell'art. 5 del DL n. 499/96 ed è conforme alle previsioni del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro e dell'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993, in quanto i suoi istituti sono collegati ad incrementi di produttività e qualità, prevedendo importi per i quali è incerto sia l'ammontare che la stessa corresponsione.

Le parti, con l'entrata in vigore del presente accordo, hanno definito contrattualmente quanto previsto dall'art. 6 - Premio di Risultato - del vigente Contratto collettivo di lavoro degli autoferrotranvieri.

8. PERSONALE ADIBITO A MANSIONI D'UFFICIO, DI OFFICINA E AD ALTRI SERVIZI

Per il personale di cui al punto B) il premio viene definito come segue:

A. Per la SASA: nel definire il piano strategico aziendale il management determina degli obiettivi e/o progetti settoriali in relazione allo sviluppo ed alla qualità dell'azienda.

Il lavoratore coinvolto beneficerà del premio fissato con il presente accordo in relazione del raggiungimento / realizzazione o meno degli obiettivi / progetti assegnati ad ogni singolo settore.

Il presente nuovo strumento di valutazione sarà applicato in forma sperimentale e entro al fine del 2007 le parti si impegnano ad incontrarsi in sede aziendale per una verifica sull'andamento del nuovo sistema ed, in caso di disaccordo, la questione sarà riportata in sede sindacale.

B. Per la SAD resta fermo il criterio della prestazione individuale come previsto nella scheda allegata (ALLEGATO 4).

Le quote di premio non distribuite, in riferimento agli elementi di cui ai punti a) e b), verranno ridistribuite tra i lavoratori che avranno raggiunto il 100% degli obiettivi.

Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, 31 maggio 2006

SAD SPA

[Handwritten signature]

SASA SPA

[Handwritten signature]

ASSOCIAZIONE IMPRENDITORI

[Handwritten signature]

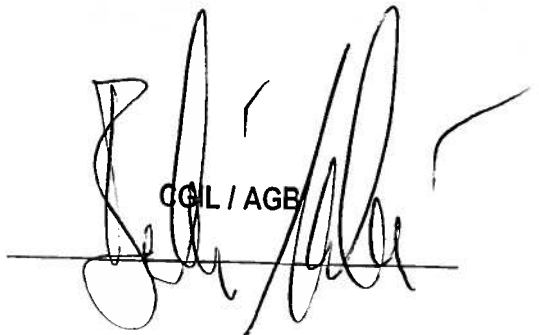
[Handwritten signature]

[Vertical handwritten note]

ASGB


FAISA / CISAL



CGIL / AGB


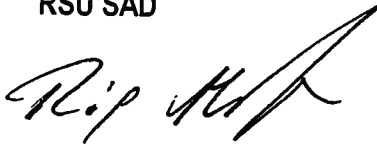
SGBCISL

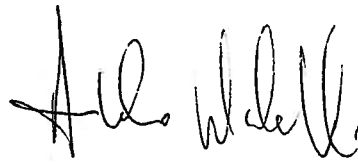


UIL + SGK



RSU SAD







RSU SASA





DICHIARAZIONE CONGIUNTA: Le parti stipulanti il presente accordo convengono che le erogazioni economiche concordate acquistano efficacia solo previo esplicito assenso da parte dell'assessore ai Trasporti della Provincia autonoma di Bolzano.




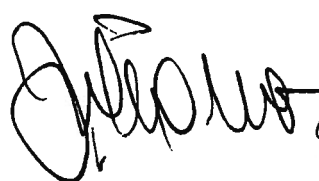

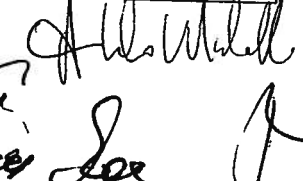

ALLEGATO 1 - TABELLA "A"
INDICATORI PERSONALE ADIBITO A PRESTAZIONI IN SERVIZIO DI LINEA
SERVIZI SU GOMMA

NR.	DESCRIZIONE INDICATORE	PESO
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 INIZIO / TEMPESTIVA* PROROGA DELLA MALATTIA O DELL'INFORTUNIO	15
12	MANCATO SERVIZIO DI SALITA/DISCESA UTENTI	6
13	MODIFICA PERCORSO NON AUTORIZZATA	7
14	** COMPORTAMENTO SCORRETTO ACCERTATO: GRAVE LIEVE	10 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 SENZA RIFLESSI PER UTENTI O SERVIZIO	2

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]

* La comunicazione della proroga è tempestiva laddove pervenuta all'azienda nei tempi utili necessari all'azienda stessa per la regolare programmazione del servizio.

[Multiple handwritten signatures and initials]

**ALLEGATO 2 – TABELLA B
INDICATORI PERSONALE ADIBITO A PRESTAZIONI IN SERVIZIO DI LINEA
SERVIZI IN SEDE PROPRIA**

NR.	DESCRIZIONE INDICATORE	PESO
1	TURNO INTERAMENTE SALTATO	15
2	TURNO PARZIALMENTE SALTATO (1 CORSA INTERA E OLTRE)	10
3	TURNO PARZIALMENTE SALTATO	7
4	COINCIDENZA NON RISPETTATA	6
5	RITARDO INIZIO SERVIZIO/RIPRESA	6
6	CAMBIO TURNO NON AUTORIZZATO/SEGNALATO	5
7	MANCATA SEGNALAZIONE DI INIZIO-PROPOGA MALATTIA/INFORTUNI NEI TEMPI PREVISTI	15
8	** COMPORTAMENTO SCORRETTO ACCERTATO: GRAVE LIEVE	10 5
9	MANCATO RISPETTO TURNI / DISPOSIZIONI DI SERVIZIO	5
10	MANCATO RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI SENZA RIFLESSI PER UTENTI E PER SERVIZIO	2

Handwritten signatures and initials on the right side of the table, including a large signature that appears to be 'Alb' and another that looks like 'R'.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that looks like 'Alb' and another that looks like 'R'.

ALLEGATO 3
RIDUZIONE ECONOMICA DEL PREMIO
SERVIZI SU GOMMA

Punteggio decurtato	% di riduzione del premio
0	0%
1	1.00
2	2.00
3	3.00
4	4.00
5	5.00
6	6.00
7	7.00
8	8.00
9	9.00
10	10.00
11	11.00
12	12.00
13	13.00
14	14.00
15	15.00
16	20.31
17	25.63
18	30.94
19	36.25
20	41.56
21	46.88
22	82.19
23	57.50
24	62.81
25	68.13
26	73.44
27	78.75
28	84.06
29	89.38
30	94.69
31	100%

Seferi
Al. Al. Al.

Al. Al.

Al. Al.
Al. Al. Al.

Al. Al.
Al. Al.
Al. Al.

Al.

**RIDUZIONE ECONOMICA DEL PREMIO
SERVIZI IN SEDE PROPRIA**

Punteggio decurtato	% di riduzione del premio
0	0%
1	1.00
2	2.00
3	3.00
4	4.00
5	5.00
6	6.00
7	7.00
8	8.00
9	9.00
10	10.00
11	11.00
12	12.00
13	13.00
14	14.00
15	15.00
16	22.73
17	30.45
18	38.18
19	45.91
20	53.64
21	61.36
22	69.09
23	76.82
24	84.55
25	92.27
26	100%

grossi
AKB

AKB
Ch. M. Mark

De Beni

AKB
And. Nelli

Stank G. G. G.
P. G. G.
Ch. M. Mark

AKB
Ch. M. Mark

ALLEGATO 4 (SOLO PER LA SAD)
SETTORE AMMINISTRATIVO E IMPIANTI FISSI
VALUTAZIONE INDIVIDUALE DELLA PRESTAZIONE

Griglia di determinazione di pesi e criteri di misura:

1. RISULTATI -	Peso 55 - max
Entità del contributo	15
Quantità del lavoro	10
Qualità del lavoro	10
Accuratezza, rapidità, puntualità	10
Rendimento - errori commessi	10
TOTALE	

2. COMPORTAMENTO	Peso 15 - max
Rapporti interpersonali	5
Senso di collaborazione - adattamento	5
Senso di responsabilità, affidabilità, impegno	5
TOTALE	

3. COMPETENZE	Peso 20 - max
Conoscenza del lavoro	10
Autonomia	10
TOTALE	

4. MOTIVAZIONI	Peso 10 - max
Identificazione con l'azienda	5
Passione per il proprio lavoro	5
TOTALE	

TOTALE GENERALE	100
------------------------	------------

Handwritten signatures and notes:
 - Top right: *ALB*
 - Middle right: *Pr...*
 - Bottom right: *...*
 - Far right: *...*
 - Bottom right: *11*

Handwritten signatures:
 - Bottom left: *...*
 - Bottom center: *...*

Handwritten signature:
 - Bottom center: *...*

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:

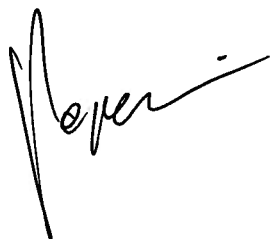
- di istituire un'indennità, pari a € 65,00 lorde, da erogare ai dipendenti dei depositi di Bolzano e Merano per il montaggio catene in caso di nevicata. Tale indennità verrà riconosciuta esclusivamente in caso di intervento.;
- oltre all'indennità forfetaria, verranno riconosciute le ore di straordinario per la durata dell'intervento al di fuori del normale orario di lavoro ed eventualmente il lavoro notturno;
- a tale scopo verrà pertanto predisposto un elenco di volontari che daranno la propria disponibilità ad intervenire su chiamata in caso di nevicata.

Bolzano, 6 marzo 2006

Letto, confermato, sottoscritto.

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

Per le R.S.U.:



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

