

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO

Addì, 20 ottobre 2011 presso l'Associazione Imprenditori a Bolzano:

TRA

- **SASA SpA-AG**, in persona del legale rappresentante *pro tempore* dott. Maurizio Riolfatti,

E

La Organizzazione Sindacale Provinciale FAISA CISAL rappresentata dal Sig. Merotto Mario:

si è incontrata per definire il Premio di risultato per gli anni 2011- 2012 e si è quindi convenuto quanto segue:

L'accordo sindacale 24 febbraio 2011 (e relativi allegati) il quale ha disciplinato il Premio di risultato per l'anno 2010, il quale è naturalmente scaduto il 31.12.2010, viene accettato e sottoscritto in data odierna dalla FAISA / CISAL.

A seguito di tale azione, lo stesso viene integralmente prorogato per gli anni 2011 e 2012 ed esclusivamente per essi.

L'ammontare massimo annuo del premio per gli anni 2011 e 2012 viene quindi fissato in un importo pari al premio pagato nel 2010 incrementato sulla base annua del tasso di inflazione dell'ASTAT.

La tabella di cui all'allegato "A" viene sostituita dalla presente, che costituisce parte integrante dell'accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, 20 ottobre 2011

ASSOIMPREDITORI

SASA SPA

FAISA/CISAL

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 SEGNALE 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 10 LIEVE 5

Handwritten signature and notes on the right side of the page.

15	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE PER INCIDENTI	5
16	SOLO UN SINISTRO PASSIVO CON DANNI A NS MEZZI DA € 4.000,00. A € 9.000,00	3
	SOLO UN SINISTRO PASSIVO CON DANNI A NS MEZZI SUPERIORI A € 9.000,00	7
16 BIS	2 O PIU' SINISTRI PASSIVI CON DANNI A NS MEZZI DA € 4.000,00. A € 9.000,00	10
	2 O PIU' SINISTRI PASSIVI CON DANNI A NS MEZZI SUPERIORI A € 9.000,00	15
17	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE AL TURNO	5
18	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE ALLA VETTURA	5
19	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE A BIGLIETTI/INCASSI	5
20	MANCATO RISPETTO ALTRE DISPOSIZIONI SERVIZIO	5
21	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI SENZA RIFLESSI PER UTENTI O SERVIZIO	2

Per i punti 16 e 16bis è facoltà del dipendente che incorre in tali mancanze optare di partecipare ad un corso di formazione di guida sicura (senza retribuzione per la partecipazione al corso); in tal caso verranno applicate, se previste, le sole sanzioni disciplinari ai sensi del RD 148/1931.

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

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

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO

Addì, 20 ottobre 2011 presso l'Associazione Imprenditori a Bolzano:

TRA

- **SASA SpA-AG**, in persona del legale rappresentante *pro tempore* dott. Maurizio Riolfatti,

E

Le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

- **ASGB**, rappresentata dal sig. Goller Richard;
- **CGIL / AGB**, rappresentata dal sig. Benedetto Rarità;
- **SGB/CISL**, rappresentata dal sig. Josef Ploner;
- **UIL - SGK**, rappresentata dal sig. Oskar Sigolotto;

si sono incontrate per definire il Premio di risultato per gli anni 2011- 2012 e si è quindi convenuto quanto segue:

L'accordo sindacale 24 febbraio 2011 (e relativi allegati) il quale ha disciplinato il Premio di risultato per l'anno 2010, il quale è naturalmente scaduto il 31.12.2010, viene integralmente prorogato per gli anni 2011 e 2012 ed esclusivamente per essi.

L'ammontare massimo annuo del premio per gli anni 2011 e 2012 viene quindi fissato in un importo pari al premio pagato nel 2010 incrementato sulla base annua del tasso di inflazione dell'ASTAT.

La tabella di cui all'allegato "A" viene sostituita dalla presente, che costituisce parte integrante dell'accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, 20 ottobre 2011

ASSOIMPREDITORI

SASA SPA

ASGB

UIL/SGK

CGIL / AGB

SGB/CISL

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.

15	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE PER INCIDENTI	5
16	SOLO UN SINISTRO PASSIVO CON DANNI A NS MEZZI DA € 4.000,00. A € 9.000,00	3
	SOLO UN SINISTRO PASSIVO CON DANNI A NS MEZZI SUPERIORI A € 9.000,00	7
16 BIS	2 O PIU'SINISTRI PASSIVI CON DANNI A NS MEZZI DA € 4.000,00. A € 9.000,00	10
	2 O PIU'SINISTRI PASSIVI CON DANNI A NS MEZZI SUPERIORI A € 9.000,00	15
17	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE AL TURNO	5
18	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE ALLA VETTURA	5
19	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE A BIGLIETTI/INCASSI	5
20	MANCATO RISPETTO ALTRE DISPOSIZIONI SERVIZIO	5
21	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI SENZA RIFLESSI PER UTENTI O SERVIZIO	2

Per i punti 16 e 16bis è facoltà del dipendente che incorre in tali mancanze optare di partecipare ad un corso di formazione di guida sicura (senza retribuzione per la partecipazione al corso); in tal caso verranno applicate, se previste, le sole sanzioni disciplinari ai sensi del RD 148/1931.

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

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

Pontebardella
 De
 pro spate
 1

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 SEGNALE 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	10
		LIEVE	5

Boris Boudik

DE

Prospazi

Prospazi

ACCORDO SINDACALE

Tra la **SASA SpA-AG**, rappresentata dal dirigente del personale, Dott. Maurizio Riolfatti

e

le **R.S.U.** della **SASA SpA-AG**

le parti di comune accordo stabiliscono:

Al fine di garantire l'incolumità dei conducenti, dei passeggeri, dei beni aziendali oltre al controllo dei titoli di viaggio, si istituisce un servizio serale con le seguenti modalità:

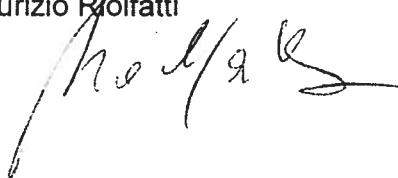
- Il servizio serale verrà effettuato nelle giornate di venerdì e sabato dalle ore 22.00 alle ore 00.30;
- Verranno controllate le linee 2, 153 e 10B, secondo un programma predisposto dal responsabile del gruppo;
- Per tale incombenza verranno impiegati n. 3 operatori d'esercizio, di cui 2 in servizio di controlleria ed 1 di coordinamento con mezzo aziendale;
- Gli agenti impegnati nel progetto dovranno far parte o della rotazione degli agenti di movimento o del gruppo di verificatori titoli di viaggio volontari, già a suo tempo selezionati dall'azienda;
- Gli addetti verranno utilizzati esclusivamente su base volontaria;
- La gestione della turnazione ed il coordinamento del gruppo spetta esclusivamente ad un componente del gruppo stesso, che si assume la piena responsabilità del corretto svolgimento del servizio;
- I nominativi dei volontari nonché il nome del coordinatore ed eventuali variazioni relative alla composizione del gruppo, dovranno essere comunicate tempestivamente alla Direzione aziendale;
- Per espletare il servizio verrà corrisposta un'indennità forfettaria ed onnicomprensiva di 50,00 € per ciascun operatore per ogni giornata di prestazione (300,00 € a settimana);
- Il progetto avrà una durata sperimentale di 6 (sei) mesi.

Bolzano, 18 aprile 2011

Letto, confermato, sottoscritto.

Per la SASA SpA-AG: Dott. Maurizio Riolfatti

Per le R.S.U.:





Protocollo 3/2011

R.S.U. / E.G.V. SASA S.p.A.

Spett.le Direzione SASA S.p.A.

**Dirigente del Personale
Dott. Maurizio Riolfatti**

E p.c. Presidente Stefano Pagani

**E p.c. Direttore Generale
Dott. Felix Rampellotto**

E p.c. Dott. Roberto Boin

Bolzano, 11 aprile 2011

Oggetto : Verbale di riunione RSU del 08 aprile 2011.

- Bilancio : la RSU chiede che nel prossimo incontro inerente il " budget " il Direttore Generale Felix Rampellotto, specifichi in modo dettagliato i singoli capitoli illustrati in modo generico nell' incontro del 31 marzo.
- Per quanto riguarda i nominativi da parte Sindacale per la Commissione Paritetica atta ad esaminare tempi di percorrenza, turni e carichi di lavoro, la RSU nomina a in sua rappresentanza Mirco Costantino, Paolo Consiglio e Marco Furlan. Per quanto riguarda il percorso che la RSU inizierà con l'Azienda per andare a definire la pianta organica, la RSU si impegnerà in via preliminare a verificare il numero dei conducenti impegnati, le ore di servizio che coprono e il numero di ore contrattuali che ogni Operatore d' Esercizio deve rendere come da CCNL all' azienda nel corso dell' anno.
- Per quanto riguarda la revisione dell' accordo Aziendale del 25.01.1997, la RSU ribadisce come già esposto dal Coordinatore nell' incontro del 31 marzo 2011, che esiste nel CCNL (art. 8) una regola che norma questo tipo di problematica, e resta in attesa di eventuali proposte migliorative, che la stessa esaminerà, da parte dei vertici Aziendali.

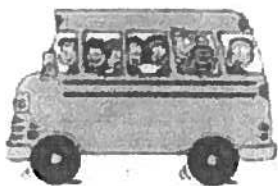


Convocazione RSU / RLS - SASA S.p.A.

Verbale riunione del 08 aprile 2011

Presenti alla convocazione :

01	Coordinatore RSU	Benedetto Rarità	FILT	<i>Benedetto Rarità</i>
02	RSU	Marco Furlan	FILT	
03	RSU	Reinhold Holler	ASGB	<i>Holler</i>
04	RSU	Paolo Consiglio	FAISA	<i>Consiglio</i>
05	RSU	Mirco Costantino	FIT	<i>Costantino</i>
06	RSU	Fausto Betta	FIT	<i>Betta</i>
07	RSU	Giuseppe Nichele	FILT	
08	RSU	Marco Borelli	FILT	
09	RSU	Franco Pedron	FILT	<i>Pedron</i>
10	RLS	Gianni Paparella	FILT	
11	RLS	Manfred Jorg	ASGB	
12	RLS	Giuseppe Giofrè	FAISA	



- Per quanto riguarda il vestiario, la RSU recepisce in linea di massimo la proposta Aziendale in merito alla composizione della massa vestiario (che è da intendersi non come riduzione di capi o risparmio sul quanto, ma bensì v'è vista come uniformità del vestiario stesso e ulteriore ricerca nello stesso tempo capi di qualità superiore, ovvero :
 1. Divisa invernale formata da Pantaloni - Giacca – Camicia a manica lunga - Gilè scollo a V - Maglione a V – Giaccone.
 2. Divisa estiva formata da Pantalone – Giubbino Soft – Camicia a manica corta Gilè scollo a V.
- La RSU accetta la proposta Aziendale di ripristinare il Buono Pasto come da Accordo Sindacale del 2010 e relativi adeguamenti dal 1° maggio 2011, con la possibilità di ampliarlo al numero massimo possibile di conducenti, con risorse messe a disposizione dall' Azienda, in forza del bilancio che la stessa fornirà alla RSU negli incontri periodici. Si chiede inoltre di allargare la forbice di orari, per evitare che per pochi minuti se ne perda il diritto.
 1. Merano fino alle 23:00.
 2. Si chiede inoltre il riconoscimento del Buono Pasto anche al Lavoratore Turnista per la domenica e festivi.
- La RSU chiede che, anche in virtù delle nuove selezioni, che all'atto della presentazione della domanda prevedono la richiesta della Patente di categoria D, il riconoscimento di una indennità autosnodato/bilico per gli Operatori di Servizio che effettuano servizi con autosnodato/bilico.

Il Coordinatore

R.S.U. / E.G.V.

Benedetto Rarita
Antonio Suardi

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO

Addì 24 febbraio 2011, presso l'Associazione Imprenditori a Bolzano:

TRA

- **SASA SpA-AG**, in persona del legale rappresentante *pro tempore* dott. Maurizio Riolfatti,

assistita dall'**Associazione Imprenditori Alto - Adige**, nella persona del dott. Andrea Marsonet;

E

Le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

- **ASGB**, rappresentata dal sig. Goller Richard;
- **CGIL / AGB**, rappresentata dal sig. Benedetto Rarità;
- **[REDACTED]**
- **SGB/CISL**, rappresentata dal sig. Josef Ploner;
- **UIL - SGK**, rappresentata dal sig. Toni Serafini;

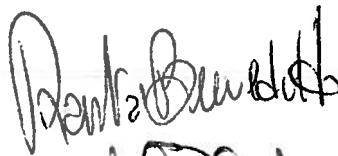
si sono incontrate per definire il Premio di risultato per l'anno 2010 e si è quindi convenuto quanto segue:

Si conferma che l'Accordo Sindacale 31 maggio 2006 (e relativi allegati) il quale ha disciplinato il Premio di risultato per gli anni 2005 - 2008 - naturalmente scaduto in data 31 dicembre 2008 - nonché l'Accordo ponte 15 dicembre 2009 - naturalmente scaduto al 31 dicembre 2009 - sono integralmente decaduti, inefficaci ed 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 e 22 gennaio 2009 ed in particolare a quanto dispone l'articolo 6 - Premio di Risultato - del vigente Contratto collettivo di lavoro degli autoferrottranvieri, conferiscono al Premio 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.



PRODUTTIVITA' GENERALE E GESTIONE AZIENDALE

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

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 una prestazione di 800 ore. Al di sotto di tale soglia il premio di risultato non viene corrisposto. Il personale dimissionato per pensionamento nel corso dell'anno, riceverà il premio proporzionato alla effettiva prestazione lavorata.

QUOTA INDIVIDUALE

L'erogazione completa del premio di risultato (sia degli indici generali che di settore) è subordinata al fattore "assente per malattia" ~~_____~~

PENALITÀ: da 1 a 4 eventi annui	0	punti penalità;
fino a 5 eventi annui	10	punti penalità;
fino a 6 eventi annui	15	punti penalità
oltre 6 eventi annui		zero premio.

Non saranno considerati eventi gli infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL, le patologie, previste dall'art. 1 punto 3 dell'Accordo Nazionale del 19.09.2005 e le relative cure, riconosciute dall'autorità medica competente, le assenze per malattie dei figli e quanto previsto dalle norme di legge per assenze imputabili ai famigliari. Le quote di premio non assegnate verranno ridistribuite su tutti i lavoratori **aventi diritto al premio**.

INDICI GENERALI - 10% DEL PREMIO DI RISULTATO

Da valutarsi in via sperimentale per l'anno 2010 sulla base dell'indagine di Customer Satisfaction che verrà espletata da una società esterna, esperta nel settore.

QUALITÀ PERCEPITA

Per l'indice medio di soddisfazione dei clienti, per il servizio erogato da SASA SpA-AG risultante dalle indagini di Customer Satisfaction, sono individuate le aree di applicazione riconducibili al servizio effettuato dal personale viaggiante, con il relativo indice da attribuire. **(ALLEGATO 4)**

Autore

Se finì

[Signature]
Roma Benedetti

[Signature]
2

AREA MOVIMENTO

INDICI DI AREA - 90% DEL PREMIO DI RISULTATO

PREMIO LEGATO AI RISULTATI D'AREA

Vengono assunti quali indicatori del premio i comportamenti in servizio tenuti dal personale viaggiante, secondo la casistica riportata nella tabella "A" (ALLEGATO 1). 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 30 punti, la soglia al di sopra della quale si verifica per il singolo lavoratore la sua completa esclusione dal premio.

RECIDIVA

La recidiva si applica quando l'agente incorre per la seconda volta nel medesimo indicatore tra quelli compresi tra il numero 1 ed il numero 10 incluso e determina un incremento di 5 (cinque) punti penalità da aggiungere ai punti previsti dal relativo indicatore.

RIESAME

Al termine dell'esame dei casi annuali verrà applicata una riduzione premiante di punteggio, per gli agenti incorsi in un sola infrazione di 2 (due) punti.

RIDISTRIBUZIONE

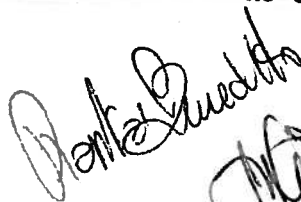
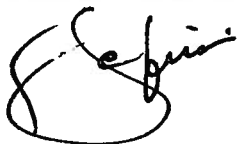
Per quanto attiene gli indicatori di cui sopra, rientreranno nella redistribuzione del premio non erogato gli agenti con 0/1 penalità.

AREA AMMINISTRATIVA

INDICI DI AREA - 90% DEL PREMIO DI RISULTATO

VALUTAZIONE INDIVIDUALE DELLA PRESTAZIONE

Verrà effettuata sulla base del comportamento, coinvolgimento, condivisione ed esecutività delle attività di ogni singolo dipendente secondo la griglia di determinazione dei pesi e criteri sotto elencati. Il giudizio viene espresso dal capo ripartizione a cui il dipendente fa riferimento e ratificato dalla Direzione, fatto salvo il fatto che l'impiegato



oggetto del giudizio negativo, potrà ricorrere contro tale provvedimento, presso il Dirigente del Personale.

- 1) Accuratezza, rapidità e puntualità nell'espletamento delle mansioni affidate **punti 20**
- 2) Conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità e proposte innovative **punti 30**
- 3) Rapporti interpersonali e spirito di collaborazione **punti 25**
- 4) Identificazione con l'azienda **punti 25**

Il dipendente amministrativo conseguirà il diritto ad avere il premio pieno, al conseguimento dei punti **da 91 a 100**. Al di sotto dei 91 punti, il premio va rapportato al punteggio effettivamente conseguito fino ad un punteggio minimo pari a **50**. Al di sotto di tale soglia il premio non verrà corrisposto ma redistribuito su tutto il personale amministrativo. Le quote di premio non assegnate verranno ridistribuite su tutti i lavoratori **che abbiano ottenuto un punteggio minimo pari a 80**.

AREA MANUTENZIONE

INDICI DI AREA - 90% DEL PREMIO DI RISULTATO

VALUTAZIONE INDIVIDUALE DELLA PRESTAZIONE

Saranno adottati gli stessi criteri del personale amministrativo. Verrà effettuata sulla base del comportamento, coinvolgimento, condivisione ed esecutività delle attività di ogni singolo dipendente secondo la griglia di determinazione dei pesi e criteri sotto elencati. Il giudizio viene espresso dal capo settore a cui il dipendente fa riferimento, e ratificato dalla direzione, fatto salvo il fatto che l'operaio oggetto del giudizio negativo, potrà ricorrere verso tale provvedimento, presso il Dirigente del Personale.

- 1) Accuratezza, rapidità e puntualità nell'espletamento delle mansioni affidate **punti 20**
- 2) Conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità e proposte innovative **punti 30**
- 3) Rapporti interpersonali e spirito di collaborazione **punti 25**
- 4) Identificazione con l'azienda **punti 25**

Il dipendente dell'area manutenzione conseguirà il diritto ad avere il premio pieno al conseguimento dei punti **da 91 a 100**. Al di sotto dei 91 punti, il premio va rapportato al



punteggio effettivamente conseguito fino ad un punteggio minimo pari a 50. Al di sotto di tale soglia il premio non verrà corrisposto ma redistribuito su tutto il personale dell'area manutenzione. Le quote di premio non assegnate verranno ridistribuite su tutti i lavoratori **cha abbiano ottenuto un punteggio minimo pari a 80.**

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

Anno	Importo in Euro (lordo)
2010	€ 1.078,03 + inflazione 2010

1. le parti convengono che il premio verrà erogato in un'unica soluzione entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.
2. Le parti si impegnano a discutere e sottoscrivere un accordo triennale (2011 - 2013) entro il 30 giugno 2011.

Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, 24 febbraio 2011

ASSOIMPREDITORI
[Signature]

SASA SPA
[Signature]

ASGB
[Signature]

CGIL / AGB
[Signature]

SGBCISL
[Signature]

UIL-SGK
[Signature]

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 6
10	RITARDO INIZIO SERVIZIO/RIPRESA (SENZA EFFETTI SULLA CORSA)	5

Renzi Deodi A

M. Magli

F. Spin

[Signature]

[Signature]

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	**COMPORTEMENTO SCORRETTO ACCERTATO	GRAVE 10 LIEVE 5
15	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE PER INCIDENTI	5
16	SOLO UN SINISTRO PASSIVO CON DANNI A NS MEZZI DA € 4.000,00. A € 9.000,00	3
	SOLO UN SINISTRO PASSIVO CON DANNI A NS MEZZI SUPERIORI A € 9.000,00	7
16 BIS	2 O PIU'SINISTRI PASSIVI CON DANNI A NS MEZZI DA € 4.000,00. A € 9.000,00	10
	2 O PIU'SINISTRI PASSIVI CON DANNI A NS MEZZI SUPERIORI A € 9.000,00	15
17	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE AL TURNO	5
18	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE ALLA VETTURA	5
19	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI E/O PROCEDURE RELATIVE A BIGLIETTI/INCASSI	5
20	MANCATO RISPETTO ALTRE DISPOSIZIONI SERVIZIO	5
21	MANCATO RISPETTO DISPOSIZIONI SENZA RIFLESSI PER UTENTI O SERVIZIO	2

Report

Comptas

Alk

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

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

F. Scini

[Signature]

[Signature]

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%

F. Spini

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**ALLEGATO 4
CRITERI CUSTOMER SATISFACTION**

Comportamento del personale: disponibilità
Comportamento del personale: gentilezza
Comportamento del personale: stile di guida
Informazioni al pubblico: da autisti con biglietti di vendita a bordo e controllori

VOTO	INDICE
7,40	10%
7,35	9%
7,30	8%
7,25	7%
7,20	6%
7,15	5%
7,10	4%
7,05	3%
7,00	2%
6,95	1%
6,90	0%

Monte

Ponta Breda

[Signature]

Seferi

[Signature]