ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2017 – 2018 - 2019

In data 17 maggio 2017 presso la V.C.O. Trasporti, via Olanda 55, Verbania, sono presenti:

La V.C.O. Trasporti srl rappresentata da:

Presidente Tomatis Roberto
Responsabile del Personale Piana Piercarlo

Le OO.SS nelle persone di:
FILTCGIL sig. Olivo Giacomo
FITCISL sig. Porrazzo Giovanni
UIL Trasporti sig. Rodi Fortunato
Faisa – Cisal sigg. Visini Pierangelo e Anselmi Roberto

Le RSA aziendali nelle persone di:

sig. Marinato Fabrizio
sig. Pizzi Gianluca
sig. Baratella Roberto
sig. Perazzi Mauro
sig. Sapone Antonio
sig. Bolognini Maurizio
sig. Tosi Ivan
sig. Trotta Francesco
sig. Ciola Carlo

PREMESSO CHE:

Le parti concordano sulla possibilità di concretizzare una flessibilità retributiva legata alla definizione e consuntivazione di obiettivi legati a miglioramenti della produttività (intesa come miglioramento dell'efficienza interna tra risultati ottenuti e risorse impiegate), della qualità (intesa come livello di efficacia del servizio offerto ai cittadini) e della competitività aziendale.

In data 6/12/2004 è stato siglato un Accordo premio di risultato 2005-2009 e in data 30/01/2009 è stata concordata tra le parti una modifica del predetto accordo per l'anno 2009; tali accordi sono in scadenza al 31/12/2009.

In data 10/12/2009 è stato siglato un Accordo premio di risultato per il periodo 2010-2013.

In data 26/11/2014 è stato siglato un Accordo premio di risultato per il periodo 2014-2016.

L'accordo nazionale del 19.09.2005 inerente il trattamento del personale in malattia e in infortunio prevede, nel rispetto delle proprie prerogative e della regolamentazione contenuta nell'art. 3 dell'accordo nazionale 12 luglio 1985, che le parti concorderanno gli interventi necessari a favorire l'assiduità della presenza in servizio.

Premesso che qualora nel corso della validità del presente accordo subentreranno novizie sia normative che contrattuali, le parti si impegnano a incontrarsi per valutare eventuali modifiche del presente accordo.

Le parti si impegnano nell'arco della durata del presente accordo a valutare di trasformare il PDR in iniziative a favore del Welfare.

Premesso quanto sopra le parti concordano le modalità per il rinnovo dell'accordo premio di risultato per il periodo nell'arco della durata 2017 – 2018 – 2019.

A) DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Con la presente proposta di accordo si intende arrivare alla definizione di obiettivi specifici per le singole aree di attività e obiettivi comuni alle aree di attività.
Verranno definiti obiettivi specifici per:

- area esercizio
- area officina, uffici, movimento

A1) Obiettivi area esercizio (peso 50% per il settore)

1) Diminuzione spese per carrozzeria – peso 10%: ci si propone diminuire del 10% i costi a bilancio 2016 per carrozzeria.

2) Vendita biglietti a bordo – peso 40%: obiettivo è il mantenimento del livello di vendita del personale viaggiante del 2013, pari a 70.000 biglietti venduti.

A2) Obiettivi area esercizio

1) Presenza individuale in servizio – peso 50%:
Con il perseguimento di tale obiettivo si intende ottenere una riduzione delle assenze dal servizio con relativo abbassamento degli oneri a carico dell'azienda per le assenze dovuti alle malattie e agli infortuni sul lavoro.
L'obiettivo dell'azienda e di ridurre le assenze individuali a un massimo di 10 giornate/anno.
Il computo verrà effettuato individualmente.

Risorse erogate:	da 0 giornate di assenza a 10 giornate di assenza	100%
	da 11 giornate di assenza a 20 giornate di assenza	80%
	da 21 giornate di assenza a 30 giornate di assenza	60%
	da 31 giornate di assenza a 40 giornate di assenza	40%
	da 41 giornate di assenza a 50 giornate di assenza	20%
	da 51 giornate di assenza a 60 giornate di assenza	10%
	oltre le 61 giornate di assenza	0%

Nel computo delle assenze non verranno conteggiate le ferie, i riposi, la maternità obbligatoria, i giorni di sciopero, permessi legge 104 se **programmati entro il 30 del mese precedente alla fruizione**, gli infortuni sul lavoro **avvenuti a seguito di sinistro**, permessi sindacali, i permessi per lutto previsti dalla Legge 53/2000, i permessi donazione sangue;

Il totale dei risparmi così ottenuti rimarranno in capo all'azienda.

A3) Obiettivo area manutenzione e amministrativi

1) Presenza individuale in servizio – peso 100%:
Con il perseguimento di tale obiettivo si intende ottenere una riduzione delle assenze dal servizio con relativo abbassamento degli oneri a carico dell'azienda per le assenze dovuti alle malattie e agli infortuni sul lavoro.
L'obiettivo dell'azienda e di ridurre le assenze individuali a un massimo di 10 giornate/anno.
Il computo verrà effettuato individualmente.

Risorse erogate:	da 0 giornate di assenza a 10 giornate di assenza	100%
	da 11 giornate di assenza a 20 giornate di assenza	80%
	da 21 giornate di assenza a 30 giornate di assenza	60%
	da 31 giornate di assenza a 40 giornate di assenza	40%
	da 41 giornate di assenza a 50 giornate di assenza	20%
	da 51 giornate di assenza a 60 giornate di assenza	10%
	oltre le 61 giornate di assenza	0%

Nel computo delle assenze non verranno conteggiate le ferie, i riposi, la maternità obbligatoria, i giorni di sciopero, permessi legge 104 se **programmati entro il 30 del mese precedente alla fruizione**, gli infortuni sul lavoro, permessi sindacali, i permessi per lutto previsti dalla Legge 53/2000, i permessi donazione sangue;

Il totale dei risparmi così ottenuti rimarranno in capo all'azienda.

B) DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DEL PREMIO E SUA RIPARTIZIONE

1. L'importo massimo del premio è di € 1.200,00 a parametro 140. Il premio verrà assegnato a tutto il personale assunto con contratto a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione del premio.

2. Qualora venissero raggiunti risultati superiori all'obbiettivo A1) punto 2) vendita di biglietti a bordo bus, l'importo massimo del premio al PAR 140 sarà come di seguito specificato

- Raggiungimento di n.84.000 titoli di viaggio venduti a bordo bus euro 1.300,00
- Raggiungimento di n.91.000 titoli di viaggio venduti a bordo bus euro 1.400,00
- Raggiungimento di n.98.000 titoli di viaggio venduti a bordo bus euro 1.500,00

3. All'importo massimo del premio di ogni singolo dipendente, determinato secondo gli obbiettivi sopradescritti, verrà detratto l'ammontare di quanto riconosciuto durante l'anno a titolo di carenza malattia e/o carenza infortunio sul lavoro.
   Nel computo non verrà tenuto conto del certificato del primo evento morboso.

4. L'attribuzione del premio così determinato a ogni singolo dipendente verrà effettuata in funzione del numero di certificati medici e/o infortuni sul lavoro:

   > di 4 certificati:50% del totale del premio di risultato
   > di 5 certificati: 0% del totale del premio di risultato

5. Nel computo dei certificati non verranno conteggiati i certificati di continuazione di malattia e/o infortunio sul lavoro e i certificati inerenti le patologie specificate all'arti. 1 punto 4 dell'accordo nazionale del 19/09/2005.

6. Quanto risparmiato nella determinazione di cui al punto 2 verrà erogato quota parte a dipendenti che nel corso dell'anno di riferimento non avrà effettuato nemmeno un giorno di assenza

Per l'Azienda
Firmato in originale

Le OO.SS
Firmato in originale