

5.- Salario variabile – Premio di risultato

5.1 Elementi Generali

In attuazione di quanto previsto e disciplinato dall'art. 6 del CCNL 25/07/1997, al fine di favorire la realizzazione di progetti e processi di ottimizzazione aventi come obiettivo il miglioramento della produttività, qualità, redditività di impresa, viene definito un premio di risultato, di seguito pdr, che:

- abbia carattere di variabilità in rapporto al conseguimento dei risultati;
- sia erogato a consuntivo sulla base dei risultati conseguiti;
- non rientri nella retribuzione normale;
- sia comprensivo delle incidenze e degli istituti retributivi legali e contrattuali;
- sia escluso dal TFR;
- benefici del regime contributivo di cui alla l. 135/1997 e non costituisca elemento contributivo utile ai fine dell'accantonamento della quota annua nel concorrere al ricarico di qualsivoglia elemento retributivo di legge o di contratto, ai sensi ed alle finalità di cui alla l. 402/1966

5.2 Modalità di distribuzione

Gli aventi diritto al pdr in questa sede disciplinato, sono i dipendenti ai quali è applicato il CCNL Autoferrotranvieri che abbiano prestato servizio, anche parzialmente, con mansioni di operatore di esercizio, operaio meccanico e/o lavatore, nell'anno di maturazione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o reclutati con contratto di lavoro somministrato. In caso di assunzione, di aspettativa, di astensione facoltativa per maternità e di messa in quiescenza avvenute nel corso dell'anno di maturazione, il pdr sarà pagato in dodicesimi in relazione ad ogni mese intero di servizio, considerando la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero. Ai lavoratori che forniscano una prestazione ridotta (part-time), il pdr troverà applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate.

Il pdr verrà corrisposto entro il 30/04 successivo a quello dell'anno al quale il premio fa riferimento.

La quantificazione del pdr sarà determinata facendo riferimento al periodo 01/01 – 31/12 di ciascun anno di riferimento.

5.3 Quantificazione del Premio di Risultato

Il pdr per ciascun addetto verrà determinato sommando le quote ottenute dal verificarsi delle condizioni previste nel punto 5.4.

5.4 Parametri di riferimento

I parametri definiti dalle Parti come indici di miglioramento sui quali costruire la progressione del pdr da erogare a ciascun dipendente sono così fissati:

- a) recupero unità produttive;
- b) percentuale generale di assenze dal servizio;
- c) recupero ore;
- d) recupero evasione tariffaria

a) recupero unità produttive

Per recupero unità produttive si intende il minor impiego di personale sui turni di TPL.

Il personale teoricamente occorrente per l'espletamento del servizio di TPL e dei servizi aggiuntivi, oramai da considerarsi, di anno in anno, strutturali è di 42 unità (35X1,2). Le Parti si danno atto che per effetto del recupero ore nella ciclazione invernale, le unità occorrenti sono pari a 40. Detto recupero, quantificabile in Euro 94.500,00 (costo complessivo anno 2016 par. 175), determina un premio di risultato di Euro 58.500,00 annuo da corrispondere al personale interessato.

b) Percentuale generale di assenze dal servizio

Si intende come tale il rapporto tra la somma delle giornate di assenza di almeno un giorno effettuate dai lavoratori e la somma delle giornate teoricamente lavorabili dagli stessi, che in questa sede vengono fissate in 278, in caso di nessuna assenza dal servizio nell'anno di riferimento. In caso di assunzione in corso dell'anno di riferimento le giornate teoricamente lavorabili vengono ridotte proporzionalmente.

Non vengono considerate assenze ai fini del presente conteggio quelle effettuate per:

- permessi sindacali;
- donazione sangue;
- astensione obbligatoria per maternità di cui all'art. 16, comma 1 del D.Lgs n. 141/2001;
- GMF di cui alla legge 53/2000;
- Malattia del bambino di età inferiore a tre anni;
- Sciopero;
- Assenze per documentate convocazioni da parte dell'Autorità Giudiziaria (prove testimoniali, giudice popolare etc.)

In queste sede viene fissato come riferimento per l'intera durata di vigenza del presente accordo l'indice nazionale di assenteismo pari al 4,5%. L'Azienda corrisponderà Euro 1.000,00 per ogni decimale di punto inferiore a detto paradigma.

Es.: Assenteismo pari al 3,5%, premio complessivo spettante Euro 10.000,00

c) recupero ore

Il recupero ore è determinato dall'aumento da 36 a 38 ore dell'orario di lavoro per il personale viaggiante, assunto precedentemente il 07/03/2006, nella ciclazione invernale.

Detto recupero quantificato in 2.262 ore annue determina un premio di risultato pari a Euro 11.250,00.

d) recupero evasione tariffaria

In considerazione della continua diminuzione dei ricavi provenienti dalla vendita di titoli di viaggio, le Parti concordano di porre in essere una efficace lotta all'evasione tariffaria da esplicarsi attraverso le seguenti azioni:

- 1) Salita passeggeri dalla porta anteriore;
- 2) Massimo coinvolgimento dell'autista nella verifica dei titoli di viaggio;
- 3) Incentivazione, dell'autista alla vendita dei titoli di emergenza.

In ragione di quanto espresso, dalla stipula del presente accordo, è fatto obbligo all'operatore di esercizio di dotarsi dei titoli di viaggio correnti.

Per ogni biglietto venduto a bordo del valore di Euro 1,50, all'autista verrà corrisposto l'importo di Euro 0,60.

Inoltre, partendo dalla base del ricavo dalla vendita dei titoli di viaggio riferita all'anno 2016, pari a Euro 330.000,00, verrà riconosciuto al personale interessato alla distribuzione del premio, il 25% dell'incremento, sino ad un massimo di Euro 20.000,00.

Le Parti concordano che le procedure inerenti la vendita ed il controllo dei titoli di viaggio da parte del personale viaggiante dovranno essere stabilite entro un mese dalla firma del presente accordo

M. N.
S. L.
A.
C.
P.
Q.

L'importo ottenuto sommando quanto derivante dai punti a), b), c) e d) verrà diviso tenendo conto delle giornate di effettiva presenza al lavoro.

Esempio

Premio quota a) Euro 58.500,00;

Premio quota b) Euro 10.000,00;

Premio quota c) Euro 11.250,00;

Premio quota d) Euro 10.000,00

Totale Premio: 89.750,00

Storno 13.500

Da corrispondere 76.250,00

Media procapite: 1.438,00

Esempio Ripartizione:

Dipendenti 53

Premio 76.250,00

Presenze teoriche: 14.734 (278X53)

Presenze effettive 14.218

Premio pro capite: $76.250/14.218 = 5,36$ (premio per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro)

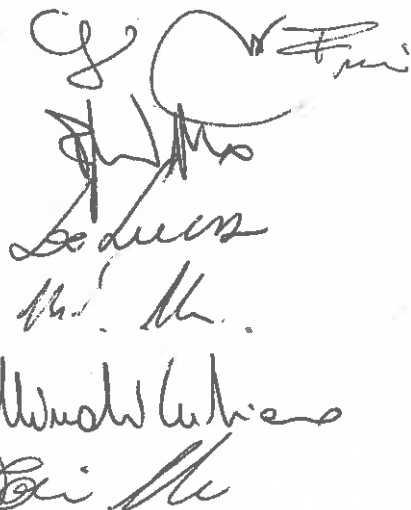
5.5 Disposizioni Finali

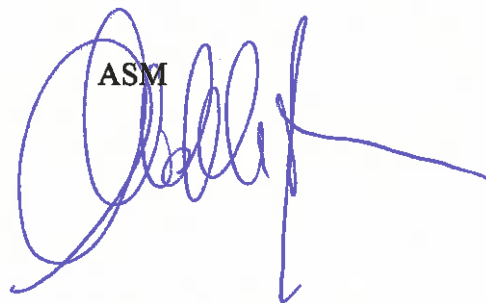
Le Parti si danno reciprocamente atto della conformità del pdr regolato nel presente accordo alla fattispecie prevista dall'art. 2 della l. 23/05/1997 n. 135 e dunque della assoggettabilità delle somme erogate al particolare regime previdenziale previsto dalla predetta norma nei limiti individuati dalla stessa norma.

Prima dell'erogazione del pdr, ed entro il 30/03, è prevista una verifica congiunta dei risultati che sarà effettuata da una commissione paritetica composta da un rappresentante di ogni OO.SS. firmataria del presente accordo e da due rappresentanti dell'azienda.

Rieti, 11/05/2017

OO.SS./RSA


A cluster of handwritten signatures in black ink, representing the OO.SS./RSA. The signatures are overlapping and difficult to read individually, but they appear to be from multiple representatives.


A large, stylized handwritten signature in blue ink, representing the ASM. The signature is highly cursive and loops around the word 'ASM' which is printed in black above it.

Nota a verbale

Le Parti, inoltre, concordano quanto segue:

- 1) In riferimento alle difficoltà emerse nel corso degli incontri relativamente alla fruizione delle ferie per il personale di guida, ASM si impegna ad uno specifico incontro con le RSA firmatarie dell'Accordo per un confronto ove individuare i criteri finalizzati ad una corretta pianificazione della fruizione delle stesse anche attraverso l'assunzione temporanea fino ad un massimo di 4 nuove risorse da reclutarsi secondo le necessità emerse;*
- 2) Le Parti si danno atto che in riferimento a quanto definito nell'Accordo in tema di Relazioni Industriali, anche in vista della definizione degli assetti societari, procederanno, entro i prossimi tre mesi, a specifici incontri sui seguenti capitoli:*
 - a) Assetto del TPL e contratto di servizio;*
 - b) Piano Industriale: razionalizzazione della rete; unificazione dei depositi; organici;*
 - c) Macro e Micro Struttura;*
 - d) Piano generale delle manutenzioni*

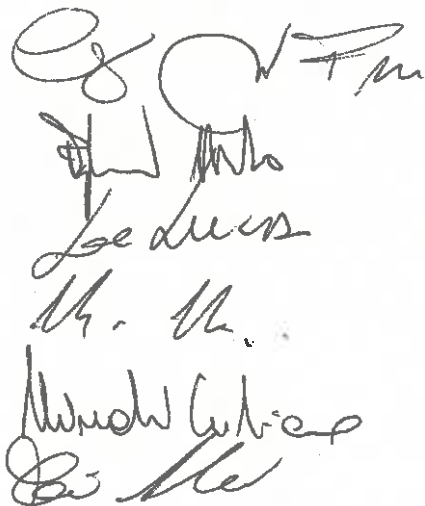
Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, e ribadito nel presente Accordo, le Parti dichiarano che le statuizioni in questa sede definite e riferite a materie affidate alla contrattazione nazionale (orario di lavoro) si sono rese necessarie a seguito delle modifiche apportate alle norme di contrattazione nazionale dagli accordi aziendali succedutisi negli anni.

Nel rispetto dell'Accordo del 06/09/2016, le Parti si incontreranno per la verifica dei risultati di bilancio 2016 onde verificare la possibilità della eventuale corresponsione dell'una tantum ivi prevista

Le OO.SS. prima di formalizzare l'Accordo procederanno alla consultazione assembleare dei Settori coinvolti.

La data dell'eventuale ratifica del presente accordo è prevista per il giorno 11/05/2017, alle ore 17,00 ca.

OO.SS./RSA



ASM

