



ACCORDO  
SISTEMA PREMIANTE 2018



L'ANNO 2018, IL GIORNO 13 DEL MESE DI GIUGNO IN TRIESTE,

la TRIESTE TRASPORTI S.p.A., con sede in Trieste, via dei Lavoratori n. 2, rappresentata dai signori: dott. Diego Regazzo, sig.ra Maurizia Paschini, sig.ra Tiziana Pagliari, Ing. Roberto Gerin, Ing. Giuseppe Zottis, dr. Walter Santoro

e

le OO.SS. aziendali

FILT – CGIL in persona di

sigg. Mauro S. e Bosdachin L.

FIT – CISL in persona di

sigg. Ceppi P. e Zerjal D.

UILTRASPORTI in persona di

sigg. Gazzaneo R.S e Aldieri A.;

FAISA - CISAL in persona di

sigg. Sverko F. e Novotny M.

UGL Autoferrotranvieri in persona di

sigg. Farfoglia T. e Pezzullo G.

Premesso

- che in data 11 dicembre 2007 in relazione a quanto previsto dall'art. 6 CCNL 25 luglio 1997 e successivi in materia, è stato sottoscritto un accordo sul sistema premiante da adottare in azienda negli anni 2008-2009-2010;
- che successivamente il sistema e i relativi progetti sono stati prorogati di validità, aggiornando gli obiettivi, fino a tutto il 2017, nelle more della individuazione di un nuovo sistema valido per un triennio;
- che le procedure di gara per l'affidamento dei servizi di t.p.l. ad un nuovo gestore unico regionale, pur essendosi concluse con l'aggiudicazione definitiva a favore di TPL FVG S.c.a.r.l., società consortile di cui fa parte anche Trieste Trasporti S.p.A., non hanno ancora consentito di addivenire alla stipula di un nuovo contratto di servizio, sicchè la Regione FVG ha ritenuto di deliberare una proroga tecnica dei servizi fino al termine dell'anno 2018;
- che si rende pertanto opportuno prorogare ulteriormente l'impianto del vigente sistema premiante nelle more della negoziazione di uno nuovo, limitandosi ad apportare i necessari adeguamenti degli obiettivi ed alcuni parziali correttivi;

- che comunque si rende necessario avviare quanto prima una complessiva trattativa sul PdR dei prossimi anni che tenga maggiormente in considerazione per il futuro i parametri del nuovo contratto di servizio

Convergono quanto segue:

### 1. Sistema premiante 2018

Nelle more della individuazione di un nuovo progetto di sistema premiante, l'accordo 11/12/2007 vigente per il periodo 2008-2010 così come modificato dalla nota integrativa 25 marzo 2008 e prorogato per l'anno 2011 con accordo 5 luglio 2011, per l'anno 2012 con accordo 31 luglio 2012, per l'anno 2013 con accordo 20 novembre 2013, per l'anno 2014 con accordo 5 marzo 2014, per l'anno 2015 con accordo 21 maggio 2015, per l'anno 2016 con accordo 07 aprile 2016, per l'anno 2017 con accordo 18 aprile 2017, è prorogato anche per l'anno 2018 con la medesima articolazione in progetti per area.

### 2. Premio legato a risultati aziendali (quota A)

Quale indicatore viene individuato il rapporto fra *ricavi dell'attività* (proventi di linea) e *costi del personale*.

Il valore obiettivo per l'anno 2018 è individuato in 0,505. Il premio è ottenuto moltiplicando l'indice moltiplicatore per la somma di € 150,00.- comprensive dei € 40,00 di cui all'a.a. 12 aprile 2011 sulla manutenzione autobus.

Indicatore	Obiettivo	Risultato	Indice moltiplicatore
		Superiore a 0,510	1,10
		Tra 0,505 e 0,510	1,05
Ricavi attività/costo del personale	0,505	Pari all'obiettivo	1
		Tra 0,490 e 0,505	0,80

Al di sotto del risultato minimo (indice moltiplicatore 0,80) la quota A non sarà riconosciuta.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Daurin', 'Ri', and 'SW'. There are also some scribbles and initials on the left side.]*

**3. Premio legato ai risultati di settore (quota B)**

**B1) Esercizio**

Quale indicatore per i risultati di reparto (Operatori di Esercizio) viene individuato il rapporto fra le ore lavorate normali e le ore lavorabili del reparto ed è individuato per il 2018 in 89,92. Il premio è ottenuto moltiplicando l'indice moltiplicatore per la somma di € 654,00. Il valore delle ore lavorabili viene determinato sottraendo al monte complessivo le ore di ferie reali e le ore di assenze non retribuite di durata superiore a due mesi.

indicatore	obiettivo	Risultato	Indice moltiplicatore
		Superiore a 90,06	1,10
		Tra 89,93 e 90,06	1,05
Ore lavorate normali/ore lavorabili	89,92	Pari all'obiettivo	1
		Inf. a 89,92 e sup. a 89,5	0,80

Al di sotto del risultato minimo (indice moltiplicatore 0,80) la quota B1 non sarà riconosciuta. Il suddetto premio B1 sarà corretto dall'indice di sinistrosità individuale, il quale funzionerà da moltiplicatore o demoltiplicatore secondo le fasce stabilite nell'accordo 5 luglio 2011 relativo al Fondo danni patrimoniali, come di seguito modificato.

Fasce di valore Indice/Rapporto	A 0 sinistri	B 1 sinistro di valore inferiore a € 100.	C Inf. € 270	D Sup. € 270 e inf. € 530	E Sup € 530 e inf. € 1.500	F Sup. € 1.500
Indice moltiplicatore	1,1	1	0,85	0,70	0.50	0

L'addetto che si troverà nella situazione di avere a proprio carico un solo sinistro derivante dalla rottura di uno specchio, sarà inserito all'interno della fascia B della tabella.

**B2) Manutenzione**

Quali indicatori per i risultati di reparto vengono individuati i seguenti indici:

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Pi', 'deulin', and others.]*

- a) N° autobus disponibili (ore 7.00 feriali)/n° autobus (50% del premio) individuato in 90,2  
b) Corse perse guasto/corse totali programmate (50% del premio) individuato in 0.315

Il premio è ottenuto moltiplicando ciascun indice moltiplicatore per la somma di € 327,00 –

Indicatore A)	obiettivo	Risultato	Indice moltiplicatore
		Superiore a 90,6	1,10
		Sup. a 90,2 e inf. a 90,6	1,05
N°autobus disponibili/n° autobus	90,2	Pari all'obiettivo	1
		Inf. a 90,2 e sup. a 89	0,80
Indicatore B)	obiettivo	Risultato	Indice moltiplicatore
		inferiore a 0,290	1,10
		Tra 0,315 e 0,290	1,05
Corse perse guasto/corse totali	0,315	Pari all'obiettivo	1
		Tra 0,315 e 0,330	0,80

Al di sotto dei risultati minimi (indice moltiplicatore 0,80) le rispettive componenti della quota B2 non saranno riconosciute.

Nel conteggio dell'Indicatore A) verranno esclusi i mezzi non disponibili per gli interventi legati ai progetti straordinari (wi-fi, videosorveglianza, contapasseggeri) o altre situazioni del tutto eccezionali ed imprevedibili.

I parametri e gli obiettivi di cui all'a.a.12 aprile 2011 "Manutenzione 2011" sono aggiornati come da prospetto che segue; al loro raggiungimento la quota B2 sarà incrementata di € 150,00 (€ 250,00 per il personale inserito nelle liste di disponibilità ovvero turnista).

Parametri di EFFICACIA	Obiettivo 2018
Numero cambi in linea annui a mezzo	7,20
Guasti in linea con disservizio	650
Corse perse per guasto (valore assoluto)	370
Parametri di EFFICIENZA	Obiettivo 2018
Addetti totali/N. mezzi	0,210

*[Handwritten signatures and initials]*

L'importo del premio sarà corretto sulla base delle performances individuali, valutate secondo la scheda di valutazione delle prestazioni, che fungeranno da moltiplicatore o demoltiplicatore dell'importo.

### B3) Trenovia

Quale indicatore per i risultati della trenovia viene considerato il *rapporto fra le corse perse per guasto e le corse programmate della funicolare*. Il premio è ottenuto moltiplicando l'indice moltiplicatore per la somma di € 654,00.-

indicatore	obiettivo	Risultato	Indice moltiplicatore
		Inferiore a 2,6	1,10
		Tra 2,6 e 2,7	1,05
Corse perse per guasto/corse totali	2,7	Pari all'obiettivo	1
		Tra 2,7 e 2,8	0,80

Al di sotto del risultato minimo (indice moltiplicatore 0,80) la quota B3 non sarà riconosciuta. Il moltiplicatore viene rapportato ai soli mesi di attività del servizio. Per i periodi di mancata operatività del servizio per ragioni indipendenti dall'azienda viene utilizzato il moltiplicatore convenzionale 1.

L'importo del premio sarà corretto sulla base delle performances individuali, valutate secondo la scheda di valutazione delle prestazioni, che fungeranno da moltiplicatore o demoltiplicatore dell'importo.

### B4) Reparto operativo

Quali indicatore/parametro per i risultati di reparto viene considerato l'indice: Rapporto controlli tecnici/addetti individuato in 190;

Il premio è ottenuto moltiplicando l'indice moltiplicatore per la somma di € 654,00.-

indicatore	obiettivo	Risultato	Indice moltiplicatore
		Superiore a 210	1,10
		Tra 190 e 210	1,05
Controlli tecnici per addetto	190	Pari all'obiettivo	1
		Tra 160 e 190	0,80

Al di sotto del valore minimo (indice moltiplicatore 0,80) la quota B4 non sarà riconosciuta.

L'importo del premio sarà corretto sulla base delle performances individuali, risultanti dalla scheda di valutazione delle prestazioni, che fungeranno da moltiplicatore o demoltiplicatore

*[Handwritten signatures and initials]*

dell'importo. Agli addetti al reparto operativo adibiti in via esclusiva al completamento del servizio sarà applicato quanto stabilito per il personale impiegato.

In considerazione della sempre maggiore importanza del contrasto dell'evasione tariffaria in ottica di raggiungimento degli obiettivi complessivi aziendali e dell'importanza dell'attività in tale ambito del reparto operativo, viene previsto il seguente ulteriore obiettivo, il cui raggiungimento comporta la maturazione di una quota di premio aggiuntiva fissa di € 150,00 (centocinquanta/00):

Parametri di EFFICACIA	Obiettivo 2018
Numero controlli in vettura (controllo titoli di viaggio) per addetto	160

#### B5) Assistenti alla clientela

Quali indicatori per i risultati di reparto vengono individuati i seguenti indici:

- Rapporto tra sanzioni annullate e sanzioni rilevate nell'anno di riferimento
- Rapporto tra le sanzioni rilevate e le ore complessive di controllo a bordo del reparto

Il premio è ottenuto moltiplicando ciascun indice moltiplicatore per la somma di € 327,00 – Nel numero di sanzioni rilevate si tiene conto di tutte le sanzioni emesse dal reparto assistenti alla clientela, compresi turni 300 e ausiliari. Nelle sanzioni annullate nell'anno rientrano tutte quelle annullate (messe agli atti a vario titolo) nell'anno, indipendentemente dall'anno in cui sono state rilevate

Indicatore A)	obiettivo	Risultato	Indice moltiplicatore
		Inferiore a 32%	1,10
		Tra 32% e 35%	1,05
Sanzioni annullate / sanzioni rilevate	35%	Pari all'obiettivo	1
		Tra 35% e 40%	0,80
Indicatore B)	obiettivo	Risultato	Indice moltiplicatore
		> 0,455	1,10
		> 0,440 e =< 0,455	1,05
Sanzioni rilevate / Ore controllo a bordo	0,440	Pari all'obiettivo	1
		=> 0,415 e < 0,440	0,80

Al di sotto dei risultati minimi (indice moltiplicatore 0,80) le rispettive componenti della quota B5 non saranno riconosciute.

L'importo del premio sarà corretto sulla base delle performances individuali, risultanti dalla scheda di valutazione delle prestazioni, che fungeranno da moltiplicatore o demoltiplicatore dell'importo.

Qualora uno o entrambi gli obiettivi non vengano raggiunti, in considerazione del contributo individualmente reso al raggiungimento degli obiettivi aziendali, le relative quote di premio verranno comunque riconosciute al personale che avrà un risultato superiore alla media del reparto nel numero di sanzioni per controllo effettuate (come risultanti dall'indicatore numero di sanzioni rilevate per 100 controlli)

#### **B6) Addetti alla vigilanza e personale ausiliario**

Per il personale ausiliario e di vigilanza il premio per il settore è stabilito in € 654,00.-

L'importo del premio sarà corretto sulla base delle performances individuali, risultanti dalla scheda di valutazione delle prestazioni, che fungeranno da moltiplicatore o demoltiplicatore dell'importo.

#### **B7) Personale impiegato**

Per il personale dei restanti reparti (impiegati non compresi nei settori tecnici e di esercizio ed escluso quadri) non sono previsti valori obiettivo, ma una *valutazione delle performance individuali* che dà luogo a indici moltiplicatori del premio di € 654,00.- con le modalità previste negli anni precedenti.

#### **4. Premio Individuale (quota C)**

Il premio individuale collegato alla mancata prestazione funziona da moltiplicatore o demoltiplicatore della somma tra la parte di premio legata ai risultati aziendali e quella legata ai risultati di settore.

Ai lavoratori del settore B1 vengono applicate le seguenti fasce:

*[Handwritten signatures and initials]*

fascia	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
mancata prestazione	0-3 gg	4-6 gg	7-11 gg	12-15gg	Oltre 15 gg
moltiplicatore	2,3	2,0	1,4	0,8	0

Al personale di questo settore che, oltre a rientrare nella fascia (A) ha avuto 0 giornate di assenza nel corso dell'anno, viene riconosciuto in via eccezionale un ulteriore premio in cifra fissa di €50,00 (cinquanta/00)

Ai lavoratori degli altri settori vengono applicate le seguenti fasce:

fascia	(A)	(B)	(C)	(D)
mancata prestazione	0-3 gg	4-6 gg	7-11 gg	oltre11 gg
Moltiplicatore	2,3	2,0	1,4	0

Le parti convengono che, fermo restando quanto previsto nei precedenti accordi, le assenze per infortunio derivanti da aggressione fisica da parte di soggetti terzi, estranei all'Azienda, durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, non saranno considerate ore di assenza, ai fini del calcolo del punto D) dell'a.a. 11 dicembre 2007.

Salvo le modifiche sopra riportate e fermo restando quanto concordato nei precedenti accordi, al personale che nell'anno di riferimento non abbia maturato il premio per il superamento del numero di giorni di assenza di cui alle precedenti tabelle, potrà essere riconosciuto un bonus sul premio dell'anno successivo in presenza delle seguenti condizioni:

- non abbia nell'anno di riferimento superato i 25 gg di assenza;
- rientri, nell'anno successivo, in una delle fasce di premio legato alla mancata prestazione.

In tal caso, indipendentemente dalla fascia, l'anno successivo gli verrà riconosciuto un premio aggiuntivo fisso di € 150,00.

## 5. Varie

Tutti i valori indicati nel presente accordo devono intendersi per cifre lorde fisse non assoggettabili a rivalutazione ISTAT.

Per quanto non dettagliato nel presente accordo restano valide le previsioni contenute nell'a.a. 11 dicembre 2007.

I casi particolari previsti dall'A.A. 11.12.2007 verranno valutati nell'ambito di un Commissione Paritetica tra Azienda e OO.SS. firmatarie.

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'L2B', 'P', and various illegible signatures.*





ACCORDO  
SISTEMA PREMIANTE 2018



6. Validità e durata

Il presente accordo ha validità per l'anno 2018 e scadrà improrogabilmente il 31/12 di detto anno. Le parti si impegnano espressamente ad avviare entro la predetta data una trattativa per il complessivo superamento dell'accordo dell'11 dicembre 2007, che consenta di adeguare indici ed obiettivi alle esigenze insite nel nuovo contratto di servizio. Qualora non si riesca a sottoscrivere in tempo utile tale accordo di valenza triennale, le parti si impegnano comunque a superare i meccanismi del menzionato accordo 2007 tramite un accordo ponte per il solo anno 2019.

Letto, confermato e sottoscritto

TRISTE TRASPORTI S.p.A.  
*[Handwritten signatures]*

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

F.I.L.T. - C.G.I.L.  
*[Handwritten signature]*

F.I.T. - C.I.S.L.  
*[Handwritten signature]*

UILTRASPORTI  
*[Handwritten signature]*

F.A.I.S.A. - C.I.S.A.L.  
*[Handwritten signature]*

UGL Autoferrotranvieri  
*[Handwritten signature]*