

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

In data 18 aprile 2016 si sono incontrati presso gli Uffici dell'Esercizio Ferroviario di Piove di Sacco i Signori:

Per l'azienda

- Dott. Gian Michele Gambato
- Ing. Bruno Caleo
- Dott.ssa Serenella Bettio

Per le RSU:

- Sig. Vallin Francesco
- Sig. Celant Federico
- Sig. Marco Bondesan
- Sig. Quaggetto Davide
- Sig. Sartori Matteo
- Sig. Spadon Filippo
- Sig. Scatto Enrico
- Sig. Orfano Stefano
- Sig.ra Gallo Elisa

Per le Rappresentanze sindacali territoriali/Regionali Sig..

- FILT-CGIL Sig. Andrea Castellan
- FIT-CISL Sig. Sandro Lollo
- FAISA-CISAL Sig. Pietro Casarino
- ORSA Trasporti sig. Ezio Ordigoni
- UILTRASPORTI: - Sig. Sandro De Ambrosi
- U.G.L. Federazione Trasporti Padova: Sig. Nicola Rocco e Antonio Ardolino

Per discutere sull'applicazione del Premio di Risultato.

Premio di risultato

Premessa

Si richiama quanto definito a livello nazionale con l'accordo del 28 novembre 2015 di rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri – Internavigatori (Mobilità – TPL) in merito alla contrattazione di secondo livello, che si intende qui integralmente trascritto.

Il montante del premio collettivo viene definito annualmente tra le parti e lo stesso sarà attribuito individualmente agli agenti senza riparametrazione sulla scorta dei valori tabellari raggiunti rispetto ai macro-indicatori come di seguito individuati.

La determinazione del premio sarà effettuata mediante l'applicazione di 3 macro-indicatori che determinano per ogni agente il premio di Risultato.



MACRO INDICATORI

1. Performance individuale	2. Parte Settoriale	3. Indice di presenza
30%	35%	35%

1. **Performance individuale:** valorizzato con il 30% sul valore del montante individuale, viene determinato in base al rispetto dei regolamenti disciplinanti il rapporto di lavoro. L'indice di performance viene determinato sulla base dei valori indicati nelle tabelle che seguono:

Sanzioni comminate	Percentuale spettante
Fino a 3 richiami/multe	100%
(i) Da 1 a 3 gg di sospensione	80%
(i) da 4 a 6 giorni di sospensione	70%
(i) Da 7 a 8 giorni di sospensione	50%
(i) da 9 giorni di sospensione e per le ipotesi successive disciplinate dal R.D. 148/1931	No premio

(i) Valore cumulativo

➤ Valori riferiti all'anno civile sull'intero premio;

2. **Parte Settoriale:** valorizzato con un 35% sul valore montante individuale.

➤ **Produttività** - A tale scopo s'individuano 5 settori per i quali si stabiliscono degli obiettivi specifici da raggiungere:

Personale del Deposito/Officina

La valutazione viene effettuata dal RMMR (Responsabile Manutenzione Materiale Rotabile) sulla base di scheda settoriale basata su 10 domande tecniche relative a manutenzioni ordinarie e straordinarie e relative tempistiche e livelli. (Allegato n. 1)



Personale di manovra impianti Treviso e Mestre

Per il personale di manovra degli impianti di Treviso e Mestre l'obiettivo settoriale e la valutazione consiste nell'evitare che la Società riceva sanzioni dal committente Trenitalia per verificata negligenza propria.

Multe comminate da Trenitalia S.p.A.	Percentuale spettante
da 0 fino a 3 multe (importo max 15000€)	100%
da 4 a 6 multe (importo max 30.000 €)	60%
da 7 a 10 multe (importo max 50.000 €)	40%
Per importo sup. a € 50.000	No premio settoriale

Personale di servizio, macchinisti-capi treno-capi stazione-manovratori

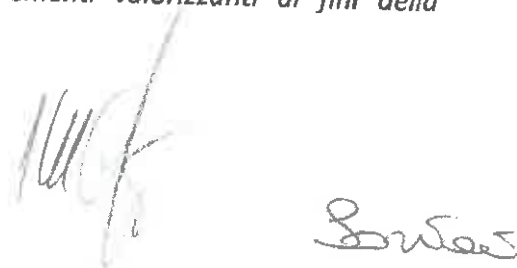
Il presente settore comprende: il personale di macchina e il personale di scorta; i capistazione; i manovratori delle sedi di Piove di Sacco e Rovigo; i componenti della Sala Operativa;

Puntualità treni al netto dei guasti ('5)	Percentuale spettante
Maggiore o uguale al 94%	100%
Inf. al 94 e fino al 93%	85%
Inf. al 93% e fino al 92%	60%
Inferiore a 92%	No premio settoriale

La tabella di cui sopra verrà applicata singolarmente nelle tratte di esercizio aziendale: Rovigo-Chioggia; Rovigo-Verona; Adria-Mestre e verranno applicate su indice di performance in base a 1/3 per singola tratta.

(i) Tutto ciò che non è imputabile all'operatore non rientra nel calcolo della percentuale.

Segnalazioni puntuali su problematica pulizie, cortesia e prontezza nell'informazione su fatti, nonché avvenimenti rilevanti per la qualità del servizio e proposte migliorative per l'efficiamento del servizio stesso sono considerati elementi valorizzanti ai fini della premialità.



Operatori di linea ed elettricisti

La valutazione viene effettuata dal Responsabile di settore sulla base di scheda settoriale basata su 8 domande tecniche relative a manutenzioni ordinarie e straordinarie, relative tempistiche e livelli qualitativi negli interventi. (Allegati n. 2 e 3)

3. **Indice di presenza:** valorizzato con il 35% sul valore montante individuale. L'indice individuale di presenza è ottenuto in base alle giornate di assenza lavorativa sulla base dei valori indicati nelle tabelle che seguono. Ai fini dell'indicatore della performance individuale, non sono computati i periodi di assenza derivanti da:

- infortuni sul lavoro;
- ferie, riposi compensativi;
- permessi sindacali, permessi RLS e convocazioni aziendali.

N° assenze gennaio / dicembre	Percentuale spettante
da 0 a 15 giorni	100%
da 16 a 25 giorni	90%
da 26 a 35 giorni	80%
da 36 a 45 giorni	70%
da 46 a 55 giorni	60%
da 56 a 65 giorni	50%
da 66 a 75 giorni	40%
da 76 a 110 giorni	30%
Oltre 110 gg.	No premio*)

**) comporta la perdita integrale di tutto il premio individuale anche rispetto agli altri macro-indicatori.*

Personale degli uffici

La valutazione viene effettuata sulla base di scheda settoriale che tiene conto di n. 7 macro fattori ai quali viene attribuito il punteggio di seguito indicato:

- | | |
|--|-----------|
| 1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio | punti 20; |
| 2. Capacità organizzativa | punti 15; |
| 3. Qualità della prestazione individuale | punti 20; |
| 4. Impegno; | punti 15; |
| 5. Iniziativa e capacità di risoluzione dei problemi; | punti 15; |
| 6. Flessibilità | punti 10. |

Si valuteranno anche il rispetto dell'organizzazione delle procedure aziendali e i relativi suggerimenti per migliorare le stesse anche mediante l'informatizzazione, punti 5.

EROGAZIONE E ATTRIBUZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Il premio di risultato, qualora attribuito, sarà erogato di norma, in un'unica soluzione contestualmente con la corresponsione dello stipendio del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque successivamente all'approvazione del bilancio aziendale da parte dell'assemblea dei soci.



Il P.d.R. sarà attribuito al personale operante nel settore ferroviario, nei cui confronti trova applicazione il R.D. 148/1931 ed in servizio presso le sedi di: Padova, Esercizio Ferroviario di Piove di Sacco, stazioni R.F.I. di Rovigo e impianti di Mestre e Treviso nonché presso eventuali altri impianti R.F.I. per i quali di volta in volta Sistemi Territoriali S.p.A. risulta assegnataria di contratti di servizio.

Il P.d. R. verrà attribuito ed erogato nel valore complessivo definito annualmente tra le parti e le modalità di attribuzione saranno illustrate alle Rappresentanze RSU.

Il P.d.R. per i nuovi assunti e per il personale quiescente, sarà corrisposto pro/quota con l'avvio o il termine delle prestazioni lavorative previste dalla figura professionale di assunzione escludendo i periodi di formazione/istruzione ed affiancamento purché il periodo di servizio prestato sia almeno 6/12 completi.

Agli agenti in forza a tempo indeterminato che per percorsi di professionalizzazione interna saranno impegnati in periodi di formazione per l'acquisizione di abilitazioni inerenti figure professionali diverse da quelle rivestite, il premio viene corrisposto per intero sommando tutti i periodi.

Il P.d.R. non rientra nella base di calcolo del TFR né di alcun istituto contrattuale.

Agli agenti in part time il premio sarà riproporzionato al tempo lavorato.

Al P.d.R. verranno applicati i benefici previsti dalla normativa vigente sulla fiscalità agevolata.

Dall'attribuzione del premio di produttività così identificato sono escluse le figure professionali con qualifica di Quadro.

Il presente accordo ha durata triennale e scadrà il 31/12/2017 e precisamente è riferito alle annualità 2015 – 2016 e 2017.

Esso sarà tacitamente prorogato per ugual periodo salvo disdetta comunicata almeno 90 gg. prima della scadenza effettiva o prorogata.

Firmato

Per l'Azienda

Il Coordinatore RSU

Matteo Sotgiu

App. 1

SETTORE MANUTENZIONE VEICOLI

Scheda di Valutazione ai fini del Premio di Risultato

COGNOME E NOME:

IMPRESA FERROVIARIA:

Sistemi Territoriali S.p.A.

MANSIONE:

RMMR

Data verifica:

...../...../.....

QUESITI		Punti massimi	Punti assegnati
1.	Regolare esecuzione delle manutenzioni programmate settimanali	10	
2.	Regolare compilazione delle schede di lavoro	10	
3.	Regolare scarico dei materiali e ricambi di magazzino su schede di lavoro	10	
4.	Tempistica di effettuazione manutenzioni programmate	10	
5.	Tempistica di risoluzione anomalie e guasti dei veicoli	10	
6.	Guasti ed anomalie causati da cattiva manutenzione programmata	10	
7.	Corretta gestione dei libri di bordo	10	
8.	Regolare presenza dotazioni di bordo dei veicoli	10	
9.	Regolare piombatura e preparazione dei veicoli in turno con iscrizioni esterne e numero RIN	10	
10.	Regolare applicazione normative di sicurezza e impiego DPI	10	

Valutazione complessiva: _____ %

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A.A. 2016/17

SETTORE MANUTENZIONE IMPIANTI SICUREZZA E SEGNALAMENTO
Scheda di Valutazione ai fini del Premio di Risultato

COGNOME E NOME:

IMPRESA FERROVIARIA:

Sistemi Territoriali S.p.A.

MANSIONE:

DEF

Data verifica:

...../...../.....

QUESITI		Punti massimi	Punti assegnati
1.	Regolare effettuazione manutenzione programmata	10	
2.	Regolare effettuazione degli interventi di riparazione	10	
3.	Rapidità di intervento in caso di guasti ed anomalie che influenzano la circolazione dei treni	10	
4.	Ripetitività di guasti ed anomali causate da manutenzioni correttive non efficaci	10	
5.	Regolare piombatura impianti e banchi di manovra ACEI	20	
6.	Regolare funzionalità impianti di illuminazione stazioni e fermate	20	
7.	Regolare funzionalità obliterate	10	
8.	Regolare applicazione normative di sicurezza e impiego DPI	10	

Valutazione complessiva: _____ %

Scuto

SETTORE MANUTENZIONE SEDE E ARMAMENTO
Scheda di Valutazione ai fini del Premio di Risultato

COGNOME E NOME:

IMPRESA FERROVIARIA:

Sistemi Territoriali S.p.A.

MANSIONE:

DEF

Data verifica:

...../...../.....

QUESITI		Punti massimi	Punti assegnati
1.	Regolare effettuazione delle manutenzioni	10	
2.	Regolare effettuazione degli interventi di ripristino regolarità dopo le segnalazioni descritte nei moduli di visita linea in base alle capacità del personale in forza	10	
3.	Ripristino in max 7 giorni della regolarità dopo un rallentamento improvviso in base alle capacità del personale in forza	10	
4.	Ripristino in max 24 ore dopo un fermo linea in base alle capacità del personale in forza	20	
5.	Regolare funzionalità ed integrità scambi	20	
6.	Regolare pulizia da vegetazione al segnalamento basso nelle stazioni	10	
7.	Integrità marciapiedi e accessi alle fermate e stazioni cui abbisognano di interventi di piccola entità	10	
8.	Regolare applicazione normative di sicurezza e impiego DPI	10	

Valutazione complessiva: _____ %

Scuderi