



## ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO ASF – ANNO 2019

Como, 6 giugno 2019

Presenti:

- la Società **ASF AUTOLINEE SRL**, rappresentata da Gloria Mutti (Responsabile Risorse Umane e Organizzazione), assistita da Confindustria Como nella persona del Signor Gabriele Meroni;
- le **Segreterie Territoriali di Como delle OO.SS. Filt-CGIL, Fit-CISL, Uilt-UIL**, rappresentate rispettivamente dai Signori: Giovanni Riccardi, Flaviano Romito e Renato Roverselli;
- la **R.S.U.** aziendale nelle persone dei Signori: Enrico Midili, Antonio Parziale, Anna Albini, Orazio Bella, Antonello Fasoli, Alessio Molinari, Rocco Mondelli, Francesco Pergola, Matteo Rovelli, Bruno Tettamanti;
- congiuntamente le "Parti".

### Premesso che:

- 
- a) la Società è affidataria dei servizi di trasporto pubblico locale nell'ambito del Comune e della Provincia di Como e di Lecco, attualmente in regime di *prorogatio* rispetto all'originario affidamento e in attesa, pertanto, che venga bandita la nuova gara da parte delle Istituzioni competenti;
  - b) le Parti hanno attivato un percorso di negoziazione al fine di definire la disciplina collettiva aziendale - normativa ed economica - da applicarsi ai lavoratori, in sostituzione, materia per materia, di ogni accordo e prassi precedentemente in vigore o comunque connessa e dipendente;
  - c) nell'ambito del suddetto percorso, le Parti si sono incontrate anche allo scopo di rinnovare l'accordo sul premio di risultato applicabile ai dipendenti della Società (operatori di esercizio, addetti dell'area manutenzione e personale impiegatizio) per l'anno 2019;
  - d) al riguardo, le Parti danno atto che il presente accordo è formalizzato al fine di ancorare la c.d. retribuzione di produttività a precisi indicatori quantitativi di produttività /redditività/qualità/efficienza/innovazione. Il tutto, atteso che gli stessi sono finalizzati a remunerare un apporto lavorativo orientato al miglioramento della produttività e ad un "efficientamento" aziendale.

### Le Parti condividono quanto segue:

#### 1- Premesse

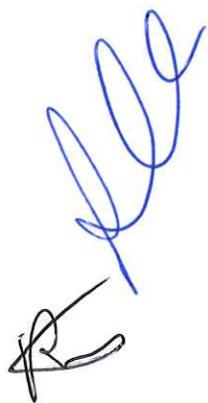
Le Premesse e le tabelle allegate fanno parte integrante dell'accordo.

#### 2- Criteri di determinazione del premio

##### A – OPERATORI DI ESERCIZIO

##### **A1. PREMIO PER EFFICIENZA DI GUIDA**

In continuità con l'accordo aziendale 1/06/2018, le Parti convengono di confermare – anche per l'anno 2019 – i criteri di determinazione del premio, in quanto tuttora aderenti alla realtà aziendale.



Tali criteri sono:

- a) calcolo del parametro "efficienza di guida" con applicazione di una formula lineare;
- b) separazione delle rimesse/depositi;
- c) calcolo delle efficienze effettuato considerando tutti i periodi dell'anno, con utilizzo del c.d. "calendario standard" della Regione Lombardia; ai soli fini del calcolo delle "efficienze di guida", si è proceduto inoltre ad uniformare a 38 ore settimanali l'orario tra il comparto urbano ed il comparto extraurbano;
- d) riconoscimento, nel calcolo delle efficienze di guida dei depositi presidiati, del 15% del tempo di cd. "rimessa" conteggiato sull'intero anno, considerandolo attività di guida a tutti gli effetti aggiuntiva rispetto al programma di esercizio;
- e) individuazione di una soglia minima e di una soglia massima di efficienza, per prendere in considerazione gli effetti strutturali del servizio nei vari depositi aziendali;
- f) valorizzazione del singolo punto di efficienza in base allo scostamento dall'efficienza media aziendale considerata base di riferimento.

Il premio di risultato verrà quindi calcolato con la medesima formula prevista dall'accordo 1/06/2018, partendo dai criteri generali sopra definiti e utilizzando i dati dell'efficienza 2019.

## A2. PREMIO PER INNOVAZIONE DI PROCEDURE

In considerazione della recente introduzione di nuove procedure necessarie al corretto espletamento dell'attività lavorativa da parte del personale, anche per il tramite di idonei strumenti di lavoro (es. tablet), si conviene di prevedere un premio, di natura incentivante, connesso al corretto espletamento delle procedure su base giornaliera attraverso l'utilizzo quotidiano degli strumenti messi a disposizione dalla Società.

Il premio viene calcolato sulla base delle presenze giornaliere effettive e sul numero di cd. "controlli del mezzo" effettuati dal singolo Operatore per giornata di presenza, come da tabella più sotto riportata.

Dato atto che il controllo del mezzo deve essere effettuato alla presa in consegna del veicolo, come previsto dai turni, il numero di controlli per ciascun Operatore deve essere pari almeno alle giornate di presenza.

Per accedere al sistema premiante è richiesta una soglia minima di presenze nel periodo 1/06/2019 – 31/12/2019 superiore a 65 e un numero minimo di controlli effettuati pari al 70% delle presenze (valore individuale). A fronte del manifestarsi di tali condizioni, il premio riconosciuto per ogni giornata di presenza con effettuazione dei controlli è pari a 1,00€ lordo.

### TABELLA ESEMPLIFICATIVA

gg. presenza (> 65) (giugno – dicembre 2019)	n. controlli (>= 70% X)	valore unitario lordo	premio € lordi
X	Y	1,00	Y * 1,00
130	130	1,00	130*1,00 = 130,00€

## A3. PREMIO ECODRIVE

In riferimento al sistema premiante collettivo previsto dall'accordo aziendale 3/12/2014 p.to 4, e in considerazione del rinnovo annuale della flotta, si conviene di rendere il calcolo del premio "mobile", considerando come base di riferimento il dato medio dell'anno precedente.

Conseguentemente, per la determinazione del premio, il consumo medio relativo all'anno 2019 verrà raffrontato al consumo medio dell'anno 2018, calcolandone la variazione percentuale,

salvo ulteriori integrazioni e/o modifiche all'accordo. Si confermano le percentuali (miglioramento dell'indice del 1%, 2%, 3%) e gli importi (rispettivamente 40,00€ lordi/anno, 80,00€ lordi/anno, 120,00€ lordi/anno) dei premi di cui al citato accordo 3/12/2014 p.to 4.

## **B – ADDETTI AREA MANUTENZIONE**

Il premio del comparto manutenzione (ai fini di questo accordo, per addetti dell'area manutenzione si intendono gli operatori di manutenzione in senso stretto, il personale addetto al magazzino/approvvigionamenti, ai sinistri/pratiche veicoli e ai servizi di pulizia) è determinato in base al raggiungimento di obiettivi predeterminati relativi ai parametri seguenti:

- Fermi serali nel periodo scolastico
- Recuperi in linea per guasti
- Risultati delle Audit:
  - giudizio complessivo (low risk)
  - guasti classificati come "dangerous"
  - guasti classificati come "major"
  - guasti classificati come "minor"

Ad ogni obiettivo è correlata una corresponsione economica, come da tabella allegata, ed il premio complessivo spettante agli aventi diritto è dato dalla somma dei premi riferiti ai singoli obiettivi raggiunti.

## **C – PERSONALE IMPIEGATIZIO**

Il premio del comparto impiegatizio è determinato in base al raggiungimento di obiettivi prefissati, taluni trasversali a tutti gli uffici e altri specifici, come di seguito specificato:

- Obiettivi trasversali:
  - risultato economico aziendale conseguito nell'anno 2019, inteso come utile netto migliorativo di almeno il 2% rispetto al budget approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, al netto di eventuali effetti dovuti alle variazioni del costo dei carburanti rispetto alla previsione;
  - residuo ferie al 31/12/2019, calcolato come media per singolo ufficio, inferiore a n. 19 giorni (escluse le ex festività);
  - residuo ferie individuale compreso tra 0 e n. 25 giorni (escluse le ex festività).
- Obiettivi specifici per ufficio:
  - vedasi tabella allegata.

Ad ogni obiettivo, trasversale o specifico, è correlata una corresponsione economica, come evidenziato in tabella, ed il premio complessivo spettante agli aventi diritto è dato, ufficio per ufficio, dalla somma dei premi riferiti ai singoli obiettivi raggiunti (premio massimo raggiungibile € 1.400,00 lordi).

### **3- Redistribuzione (da applicarsi unicamente ai premi A1, B, C)**

#### **3.1- Redistribuzione individuale**

Successivamente al calcolo del premio per comparto, come sopra specificato, verrà applicato – a livello individuale – un meccanismo volto a premiare tutti i dipendenti che nell'anno 2019 si saranno assentati dal servizio per malattia, infortuni in itinere passivi e infortuni non riconosciuti dall'INAIL per un numero di giorni inferiore o uguale alla media aziendale del singolo comparto, con contestuale riduzione proporzionale del premio per coloro che si saranno assentati, per i medesimi titoli, per un numero di giorni superiore alla media.

In forza di tale meccanismo, comparto per comparto, l'ammontare del premio trattenuto a coloro che si collocheranno sopra la media verrà redistribuito in parti uguali a tutti coloro che si collocheranno sotto la media o in media.

Ai fini della determinazione del premio individuale, inoltre, si dà atto che i periodi di interruzione di servizio non comportanti retribuzione e/o indennizzo a carico Azienda (a titolo esemplificativo: congedo parentale, aspettativa per motivi privati, congedo straordinario) non danno luogo alla maturazione del premio.

### 3.2- Premio aggiuntivo

In aggiunta a quanto sopra previsto, in caso di diminuzione dei giorni medi di assenza (intesi come media aziendale per singolo comparto) come sopra individuati rispetto alla base di riferimento, l'Azienda – per ogni giorno di diminuzione – distribuirà in parti uguali a tutti coloro che si saranno assentati dal servizio per un numero di giorni inferiore o uguale alla media 2019 una somma complessiva ulteriore pari a:

- € 10.000,00 lordi per il comparto degli operatori di esercizio (base di riferimento n. 13 giorni medi di assenza);
- € 1.000,00 lordi per il comparto degli addetti dell'area manutenzione (base di riferimento n. 11 giorni medi di assenza);
- € 1.300,00 lordi per il comparto del personale impiegatizio (base di riferimento n. 11 giorni medi di assenza).

La redistribuzione individuale e il premio aggiuntivo di cui ai punti 3.1 e 3.2 che precedono si applicano unicamente ai premi A1. Premio per efficienza di guida, B. Addetti Area Manutenzione e C. Personale Impiegatizio.

### 4- Commissione tecnica paritetica

Viene confermata l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica composta da n. 6 componenti (3 in rappresentanza dell'Azienda e 3 in rappresentanza dei Lavoratori), che si potrà riunire, su richiesta di una delle Parti, nel periodo di vigenza dell'accordo e comunque entro il mese di marzo 2020 per verificare l'andamento dei parametri ai fini della determinazione del premio.

### 5- Erogazione del premio e conversione in servizi di welfare

Il premio verrà calcolato entro il 29 febbraio 2020.

I singoli lavoratori, entro il 31 marzo 2020, dovranno comunicare per iscritto alla Direzione di ASF – Area Risorse Umane l'intenzione di convertire il proprio premio in attività e servizi di Welfare.

I premi che non saranno convertiti in welfare verranno erogati in unica soluzione con la retribuzione del mese di aprile 2020.

### 6- Trattamento fiscale e previdenziale ed incidenze

Le Parti dichiarano la conformità del presente accordo alle disposizioni contenute nella legge di stabilità 2015 (legge n° 208/2015, art. 1, cc. da 182 a 191), nella legge di stabilità 2016 (legge n° 232 del 11 dicembre 2016) e nelle circolari n° 28/E del 15 giugno 2016 e n° 5/E del 29 marzo 2018 Agenzia delle Entrate; pertanto, le Parti firmatarie confermano la possibilità di conversione del premio in attività e servizi di Welfare di cui agli artt. 51 e 100 del T.U.I.R.

Le Parti danno altresì atto che hanno inteso qui definire l'importo del premio spettante in ragione annua complessivo ed onnicomprensivo di ogni propria incidenza, già tenuta del resto in considerazione in sede di quantificazione; pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, né sul

trattamento di fine rapporto in ordine al quale le Parti, ex art. 2120 2° comma c.c., intendono espressamente escluderne l'imputazione.

**7- Durata**

Il presente accordo decorre dal 1/01/2019 al 31/12/2019.

**8- Deposito**

Il presente accordo verrà depositato in via telematica presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Letto, confermato e sottoscritto.

ASF AUTOLINEE SRL

CONFINDUSTRIA COMO

Filt- CGIL

Filt- CISL

UIL-UIL

R.S.U.

All.: Tabelle di riferimento per singolo comparto

# PDR autisti - premio efficienza guida

SCHEMA DI RIFERIMENTO PER CALCOLO PREMIO 2019

Efficienza % Media di riferimento	76	Scostamento % media punti	2	Soglia min	73,00	Soglia max	80,00	Premio medio di riferimento	1772
€/punto - valorizzazione									
da 73% a 74%	50	da 74% a 76%	100	da 76 a 78%	150	da 78% a 80%	50		

Depositi	Minuti guida effettiva	Minuti rimessa/turno	Min disp. in guida	Media deposito in minuti (accordo)	Efficienza 2018	Nuova efficienza con % rimessa	Calcolo media soglia minima	Calcolo media soglia massima	Eff. con soglie min e max	N. Autisti al 31/12/2018	Eff. Tot - Eff. Media	Premio 2018
			15%									
Como - Lazzago Urbano	295	15,56	2,3	385	76,28	77,34		76,28	77,34	89	1,34	1.982
Como - Tavernola Urbano	305	10,20	1,5	385	78,22	79,70		78,22	79,70	22	3,70	2.157
Como - Lazzago Extraurbano	313	27,96	4,2	385	80,01	82,38		80,01	80,00	45	4,00	2.172
Como - Tavernola Extraurbano	269			380	70,63	70,63	70,63		73,00	4	-3,00	1.522
Appiano	298			380	78,10	78,10		78,10	78,10	15	2,10	2.077
Uggiate	290			380	77,30	77,30		77,30	77,30	18	1,30	1.967
Bellagio	308			385	80,75	80,75		80,75	80,00	12	4,00	2.172
Veselo	323			380	85,60	85,60		85,60	80,00	3	4,00	2.172
Cantù	298	23,06	3,5	385	77,81	78,37		77,81	78,37	69	2,37	2.092
Erba	277	10,68	1,6	385	70,89	72,24	70,89		73,00	31	-3,00	1.522
Asso	270			380	71,08	71,08	71,08		73,00	9	-3,00	1.522
Merate	304			380	85,27	85,27		85,27	80,00	9	4,00	2.172
Bergamo	337			380	90,42	90,42		90,42	80,00	3	4,00	2.172
Menaggio	303	8,46	1,3	385	78,67	79,04		78,67	79,04	28	3,04	2.127
Colico	278			380	76,54	76,54		76,54	76,54	0	0,54	1.822
Dongo	281			380	74,27	74,27	74,27		74,27	11	-1,73	1.602
San Bartolomeo	310			401	74,77	74,77	74,77		74,77	2	-1,23	1.652
Carliazzo	328			452	72,57	72,57	72,57		73,00	1	-3,00	1.522
Porlezza-Val Rezzo	288			380	79,19	79,19		79,19	79,19	3	3,19	2.082
Lanzo	344			416	88,67	88,67		88,67	80,00	3	4,00	2.172
San Fedele	291			385	75,45	75,45	75,45		75,45	11	-0,55	1.722
<b>medie</b>					77,32	78,16				388		1.989

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

PREMIO DI RISULTATO AREA MANUTENZIONE ANNO 2019 - TABELLA DI RIFERIMENTO

Obiettivo	Descrizione	Unità di misura	OB. MINIMO	€	OB. 1	€	OB. 2	€	OB. 3	€
A	Fermi serali periodo SCOLASTICO	n°	max 25,00	€ 400	24,00	€ 450	23,00	€ 500	22,00	€ 550
B	Recuperi in linea per guasti	n°	max 325	€ 400	275	€ 450	250	€ 500	225	€ 550
C	Giudizio complessivo Audit (low risk)	punti	3	€ 300	2	€ 350	1	€ 400	0	€ 500
C1	Audit: guasti classificati come "dangerous" (solo gli evitabili)	%							0,00%	€ 300
C2	Audit: guasti classificati come "major" (solo gli evitabili)	%	6,67%	€ 150	3,33%	€ 250	0,00%	€ 350	0,00%	€ 350
C3	Audit: guasti classificati come "minor" (tutti)	%	30,00%	€ 100	23,33%	€ 150	16,67%	€ 200	10,00%	€ 250
				€ 1.350		€ 1.650		€ 1.950		€ 2.500

Obiettivo	Descrizione	Unità di misura	Valore definitivo 2018
A	Fermi serali periodo SCOLASTICO	n°	23,89
B	Recuperi in linea per guasti	n°	233
C	Giudizio complessivo Audit (low risk)	p.ti	2
C1	Audit: guasti classificati come "dangerous" (solo gli evitabili)	%	0,00
C2	Audit: guasti classificati come "major" (solo gli evitabili)	%	3,33
C3	Audit: guasti classificati come "minor" (tutti)	%	23,33

*Albi*

*Mr Dan*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

PREMIO DI RISULTATO PERSONALE IMPIEGATIZIO - OBIETTIVI ANNO 2019		€
UFFICIO	OBIETTIVI TRASVERSALI - DESCRIZIONE	
TUTTI	utile netto aziendale conseguito > 2% budget (2+10)	€ 250,00
	ferie residue per ufficio al 31 dicembre 2019 < 19 gg.	€ 250,00
	residuo ferie individuali al 31 dicembre 2019 compreso tra 0 e 25 giorni	€ 250,00
UFFICIO	OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2019 - DESCRIZIONE	€
AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO	gestione delle autofatture elettroniche per rivendite	€ 325,00
	inventario fisico per allineamento del libro cespiti	€ 325,00
PAGHE E PERSONALE	messi in funzione del software infobudget e utilizzo su base mensile	€ 325,00
	attuazione del sistema di welfare a favore del personale	€ 325,00
RISORSE UMANE	programmazione ed effettuazione delle visite di revisione ex DM 88/1999	€ 325,00
	messi in atto di tutte le attività necessarie per far fronte alla nuova organizzazione interna	€ 325,00
SEGRETARIA E AFFARI GENERALI	miglioramento dell'indice di soddisfazione sul servizio di call center ("cortesie e competenza") emerso dalle indagini effettuate (risultato Mystery Client 2019 sul medesimo dato 2018), anche in considerazione del corso di formazione previsto	€ 325,00
	elaborazione e aggiornamento quotidiano di un registro accessi, anche ai fini di sicurezza e gestione delle emergenze	€ 325,00
PROGETTI INNOVATIVI	collaborazione con Area Tecnica per lo svolgimento di attività legate alle certificazioni e al magazzino	€ 325,00
	collaborazione con Area Esercizio per attività di ottimizzazione	€ 325,00
TECNICO	ammmodernamento del Deposito di Lazzago: nuovo lavaggio esterno, capannone per lavaggio interni, adeguamento sottoreti, creazione parcheggio motoveicoli con corsia riservata, nuovo piano viabilità interna	€ 325,00
	software immobili: acquisto licenza e configurazione iniziale con formazione	€ 325,00
PROGRAMMAZIONE E MOVIMENTO	revisione orari su linee urbane n. 7 servizio estivo, e su linee extraurbane: C40-43-45-46-47-60-70-71-86 servizio invernale	€ 325,00
	riduzione vuoti di esercizio in particolare sulle linee afferenti i depositi di Cantù e Lazzago (soglia minima 8%, obiettivo target 13%)	€ 325,00
DEPOSITO COMO	effettuazione del controllo periodico dei veicoli: obiettivo minimo 20% della flotta di competenza controllata giornalmente - obiettivo target 50% della flotta di competenza controllata giornalmente	€ 325,00
	utilizzo omogeneo delle vetture per tipologia (scostamento massimo dalla media di deposito <= 25% con esclusione di quelle immatricolate sino al 2008 incluso)	€ 325,00
DEPOSITO CANTU'	effettuazione del controllo periodico dei veicoli: obiettivo minimo 20% della flotta di competenza controllata giornalmente - obiettivo target 50% della flotta di competenza controllata giornalmente	€ 325,00
	utilizzo omogeneo delle vetture per tipologia (scostamento massimo dalla media di deposito <= 25% con esclusione di quelle immatricolate sino al 2008 incluso)	€ 325,00
DEPOSITO MENAGGIO*	effettuazione del controllo periodico dei veicoli: obiettivo minimo 20% della flotta di competenza controllata giornalmente - obiettivo target 50% della flotta di competenza controllata giornalmente	€ 325,00
	utilizzo omogeneo delle vetture per tipologia (scostamento massimo dalla media di deposito <= 25% con esclusione di quelle immatricolate sino al 2008 incluso)	€ 325,00
DEPOSITO ERBA*	effettuazione del controllo periodico dei veicoli: obiettivo minimo 20% della flotta di competenza controllata giornalmente - obiettivo target 50% della flotta di competenza controllata giornalmente	€ 325,00
	utilizzo omogeneo delle vetture per tipologia (scostamento massimo dalla media di deposito <= 25% con esclusione di quelle immatricolate sino al 2008 incluso)	€ 325,00
CONTROLLORI - TUTTI*	svolgimento di rilievi (soglia minima di accesso n. 200, obiettivo target n. 240), con conseguente rilevazione di "non conformità", nell'ambito del S.G.I., in tema ambientale e di sicurezza delle vetture (es. malfunzionamento porte, pulizia, accensione prolungata ai capolinea, anomalie varie ....) e relative al personale di guida (divisa, badge, fumo in vettura, uso tablet, vendita biglietti, uso del cellulare, ecc.)	€ 325,00
SISTEMI INFORMATIVI	effettuazione del controllo periodico dei veicoli: obiettivo minimo 60% della flotta controllata settimanalmente - obiettivo target 95% della flotta di competenza controllata settimanalmente	€ 325,00
	App "Gestione Deposito": evoluzione 2.0 dell'applicativo pulizie per inserire gli immobili, tracciatura e programmazione dei lavaggi esterni, controllo dei livelli	€ 325,00
	consolidamento infrastruttura hw per TLC e IT depositi collegati in MPLS: redazione documentazione tecnica e fotografica armadi TLC, sistemazione con nastro cablaggi	€ 325,00
TITOLI DI VIAGGIO	messi in opera e gestione a regime delle autofatture elettroniche rispondenti ai criteri definiti dall'Agenzia delle Entrate	€ 390,00
	riduzione titoli di viaggio a macero e recupero nella misura del 10% rispetto all'anno 2018 (obiettivo 24.300 rispetto a 27.000)	€ 260,00
	raccolta del 90% dei codici univoci delle rivendite aziendali definiti nel numero di 350 unità	€ 390,00
RETE DI VENDITA	rilevazione mensile media di 300 rivendite nel periodo da Giugno 2019 a Dicembre 2019 a fronte della riorganizzazione interna	€ 260,00
	riduzione del 10% dei titoli di viaggio cartacei emessi a favore dei titoli di viaggio elettronici, anche in considerazione dell'installazione della fibra ottica	€ 325,00
CUSTOMER CARE	miglioramento del voto dell'indagine di Mystery Client sul personale di rivendita aziendale in merito ai 4 item rilevati (accoglienza, disponibilità, conoscenza del servizio, proattività)	€ 325,00

\*NB. SOLO per l'obiettivo trasversale "ferie residue per ufficio < 19 gg", si precisa che i controllori di Menaggio, Erba e Cantù vengono accorpati ai rispettivi Depositi. Per gli altri obiettivi vengono considerati unitariamente.

Altri  
  