

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO ASF – ANNO 2021

Como, 3 novembre 2021

Presenti:

- la Società **ASF AUTOLINEE SRL**, rappresentata dall'Amministratore Delegato Dott. Alberto Toneatto e dalla Dott.ssa 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, Filippo Ghibaudi ed Enrico Midilli
- la **R.S.U.** aziendale nelle persone dei Signori: Tommaso Del Vecchio, Roberto Ficarra, Sergio Dall'Oglio, Salvatore Spadaro, Giorgio Teani, Isole Cimini, Matteo Cesana, Francesco Sicari, Francesco Pergola, Alessio Molinari, Antonello Fasoli, Alberto Garancini, Umberto Re
- 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 in data odierna allo scopo di raggiungere l'accordo sul premio di risultato 2021;
- d) al riguardo, le Parti danno atto che il presente accordo è volto ad 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- Beneficiari

Il presente accordo si applica ai dipendenti della Società con qualifica di operaio e impiegato, assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, non in periodo di prova, in forza al momento dell'erogazione del premio e che abbiano lavorato per almeno 30 giorni nell'anno 2021. In caso di rapporti di lavoro a tempo parziale il premio verrà riproporzionato di conseguenza.

3- Criteri di determinazione del premio

A – TUTTI

A1. PREMIO DI REDDITIVITA'

In caso di raggiungimento dell'indice EBIT (*Earn Before Interests and Taxes*) di *budget*, ai beneficiari del presente accordo verrà riconosciuto l'intero premio come di seguito determinato. Nel caso in cui l'EBIT effettivamente realizzato superi l'EBIT di *budget* di una percentuale superiore al 5%, ad ogni dipendente verrà riconosciuto un premio aggiuntivo pari a 50,00€ lordi. Si precisa che tali importi verranno rapportati ai mesi di effettiva presenza.

Nel caso in cui l'EBIT non venisse raggiunto, il premio di risultato verrà ridotto di un importo pari a 50,00€ lordi.

B – OPERATORI DI ESERCIZIO

B1. EFFICIENZA DI GUIDA

In relazione all'obiettivo legato all'efficienza di guida, le Parti convengono di riproporre i criteri di determinazione sotto elencati:

- calcolo del parametro "efficienza di guida" con applicazione di una formula lineare;
- separazione delle rimesse/depositi;
- 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;
- 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;
- 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.

Per la determinazione del premio di riferimento per ogni Operatore di Esercizio si considera il deposito/rimessa di appartenenza al 31.12.2021.

Il premio verrà quindi calcolato, partendo dai criteri generali sopra definiti, utilizzando i dati dell'efficienza 2021, fatto salvo quanto stabilito al successivo punto 6).

B2. ECODRIVE

Relativamente al sistema premiante collettivo di cui all'accordo aziendale 3/12/2014 p.to 4, il consumo medio relativo all'anno 2021 verrà raffrontato al consumo medio dell'anno 2020. In base al miglioramento dell'indice (del 1%, 2%, 3%), qualora conseguito, verranno pertanto determinati i rispettivi importi individuali (40,00€ lordi/anno, 80,00€ lordi/anno, 120,00€ lordi/anno), che verranno rapportati ai mesi di effettiva presenza.

C – 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/approvvisionamenti, 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, e il premio complessivo è dato dalla somma dei premi riferiti ai singoli obiettivi raggiunti, fatto salvo quanto stabilito al successivo punto 6).

D – PERSONALE IMPIEGATIZIO

Il premio di risultato del comparto impiegatizio è correlato alla riduzione dei residui di ferie individuali al 31.12.2021, come di seguito specificato:

- Obiettivo:
 - Residuo ferie individuale al 31.12.2021 non superiore a 10 giornate lorde, con esclusione delle *cd. ex* festività e dei permessi per festività non godute.

Al raggiungimento dell'obiettivo corrisponde un premio lordo corrispondente al 70,00% del premio medio degli altri comparti. Per ogni giornata aggiuntiva di ferie residue, rispetto alle 10 giornate lorde di cui sopra, il premio verrà ridotto di un importo pari ad una quota giornaliera di retribuzione, fino ad una riduzione massima di 5 quote.

4- Redistribuzione e periodi non utili alla determinazione del premio

Successivamente al calcolo del premio verrà applicato – a livello individuale – un meccanismo redistributivo volto a premiare tutti i dipendenti che nell'anno 2021 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. Ai fini della redistribuzione verrà considerato il numero medio di presenze 2021 di ogni comparto.

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.

Si precisa che per la determinazione del premio a livello individuale i periodi di interruzione dal servizio non comportanti retribuzione e/o indennizzo a carico azienda (a titolo esemplificativo: congedo parentale, aspettativa per motivi privati, congedi Inps) non danno luogo alla maturazione dello stesso.

Si precisa altresì che gli eventi di malattia Covid, comunicati all'Azienda per la gestione del relativo protocollo e delle procedure interne, saranno neutralizzati ai fini della redistribuzione del premio, nel rispetto della normativa privacy.

4.1. 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 2021 una somma complessiva ulteriore pari a:

- 
- € 10.000,00 lordi per il comparto degli operatori di esercizio (base di riferimento n. 12 giorni medi di assenza);
 - € 1.000,00 lordi per il comparto degli addetti dell'area manutenzione (base di riferimento n. 10 giorni medi di assenza);
 - € 1.300,00 lordi per il comparto del personale impiegatizio (base di riferimento n. 10 giorni medi di assenza).

5- Commissione tecnica paritetica



Viene confermata l'istituzione di una Commissione tecnica paritetica composta da n. 6 componenti (3 in rappresentanza della Società 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 2022 per verificare l'andamento dei parametri ai fini della determinazione del premio.

6- Calcolo del premio, erogazione e possibilità di conversione in servizi di welfare

L'importo complessivo massimo raggiungibile, comparto per comparto, sarà pari a quanto percepito a titolo di premio di risultato per l'anno 2019. Si precisa che, per quanto riguarda il premio efficienza guida, si fa riferimento all'importo medio derivante dalle efficienze dei singoli depositi/rimesse.

Il premio verrà calcolato entro il 31 marzo 2022.

Qualora fossero rispettati i requisiti di legge per l'applicazione della *cd.* tassazione agevolata (vd. punto successivo), un importo pari al 15% verrà messo a disposizione dei singoli lavoratori su idonea piattaforma online per l'utilizzo in attività e servizi di welfare.

Se questo non fosse possibile, il valore corrispondente sarà riconosciuto al dipendente come valore erogato in busta paga dedotte le quote di contribuzione a carico azienda, previdenziale e assistenziale, e dedotte le quote contributive e di tassazione a carico del lavoratore.

Per il restante 85% del premio, i lavoratori avranno la facoltà di optare per l'erogazione in busta paga con la retribuzione del mese di maggio 2022 o per la conversione, totale o parziale, in attività e servizi di welfare. Tale opzione dovrà essere esercitata per iscritto entro il 30 aprile 2022.

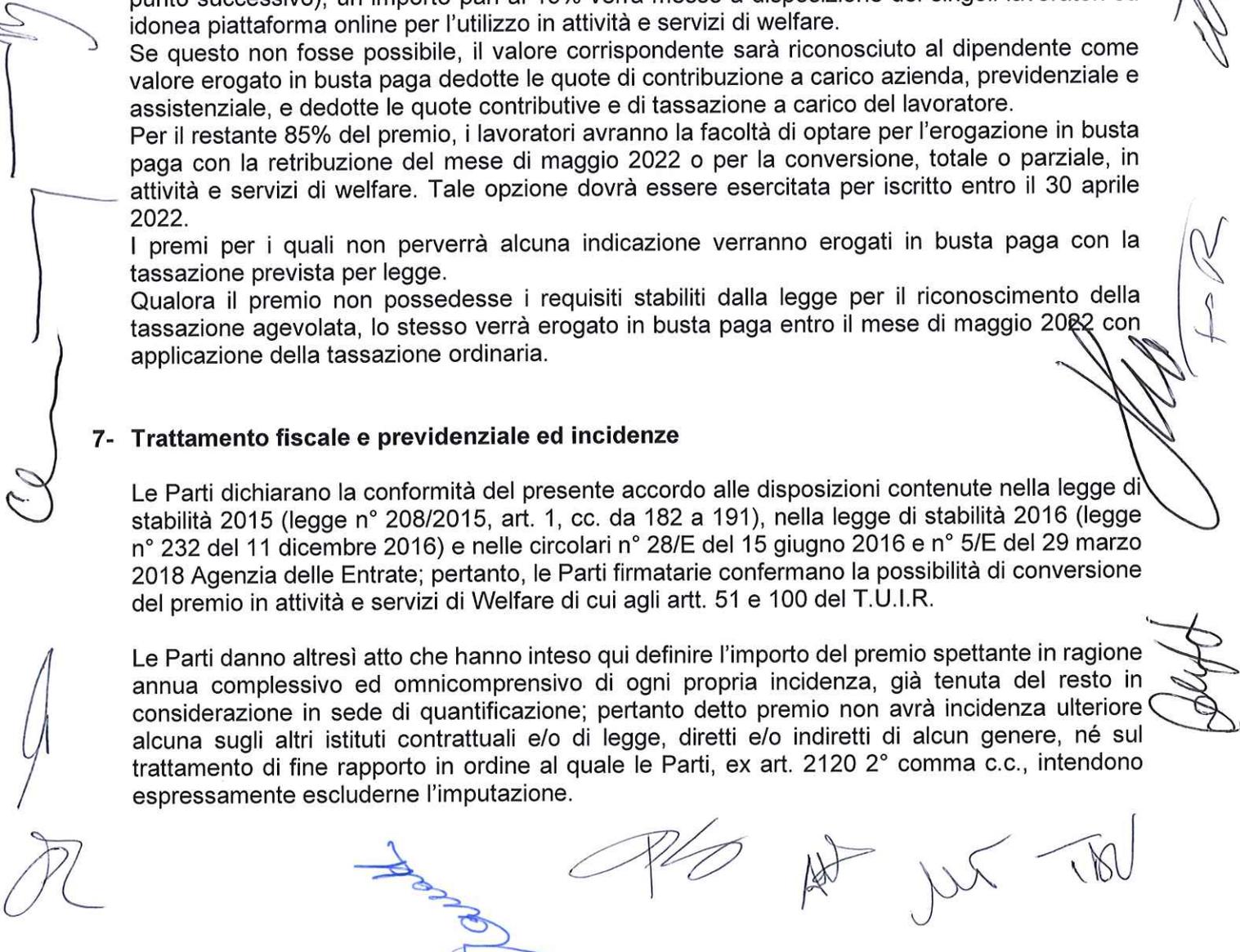
I premi per i quali non perverrà alcuna indicazione verranno erogati in busta paga con la tassazione prevista per legge.

Qualora il premio non possedesse i requisiti stabiliti dalla legge per il riconoscimento della tassazione agevolata, lo stesso verrà erogato in busta paga entro il mese di maggio 2022 con applicazione della tassazione ordinaria.

7- 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 omnicomprensivo 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.



8- Durata

Il presente accordo decorre dal 1/01/2021 al 31/12/2021.

Le Parti convengono di riprendere gli incontri entro il mese di febbraio 2022 per avviare la trattativa sul Premio di Risultato 2022.

9- 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



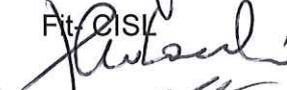
CONFINDUSTRIA COMO



Filt- CGIL



Filt- Cisl



Uil-UIL



R.S.U.

All.: Tabelle di riferimento



Alessio Polverini
Paolo Ferrero



Matteo Casone



PREMIO DI RISULTATO AREA MANUTENZIONE ANNO 2021 - TABELLA DI RIFERIMENTO

Obiettivo	Descrizione	Unità di misura	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	3,01 - 4,99	€ 300	2,01 - 3	€ 350	1,01 - 2	€ 400	0 - 1	€ 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

Il premio massimo raggiungibile è pari al premio erogato nel 2019

ADDENDUM ALL'ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO ASF

Como, 20 dicembre 2021

In data odierna, presso la sede di Confindustria Como in Como – Via Raimondi n. 1, si sono incontrati:

- la Società **ASF AUTOLINEE SRL**, rappresentata dall'Amministratore Delegato Dott. Alberto Toneatto e dalla Dott.ssa 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, Ferruccio Saibene ed Enrico Midili
TDV FRANCESCA BASERGA MS F TO ECR Cu
- la **R.S.U. aziendale**, rappresentata dai Coordinatori, Signori: Tommaso Del Vecchio, Francesco Pergola, Umberto Re
- congiuntamente le "Parti".

Premesso che:

- in data 3.11.2021 le Parti hanno sottoscritto l'Accordo sul Premio di Risultato anno 2021 a favore dei dipendenti di ASF
- le OO.SS. hanno successivamente richiesto alla Società di voler considerare, ai fini del riconoscimento del premio di risultato, anche eventuali lavoratori cessati dal servizio in corso d'anno, i quali hanno tuttavia partecipato attivamente – sebbene per un periodo inferiore all'anno – al raggiungimento degli obiettivi
- la Società, dopo un necessario approfondimento, ha ritenuto di poter accogliere la richiesta nei termini successivamente indicati.

Le Parti condividono quanto segue:

1- Premesse

Le Premesse fanno parte integrante dell'accordo.

2- Beneficiari – integrazione

Si conviene che il Premio di Risultato venga riconosciuto anche ai dipendenti cessati dal servizio in corso d'anno, al verificarsi delle seguenti condizioni:

- Si considerano le dimissioni volontarie dal servizio rese per raggiungimento dei requisiti di anzianità/vecchiaia (pensionamenti) o per altri motivi, comunicate alla Società secondo le modalità disposte dalla normativa vigente e nel rispetto delle tempistiche previste dal contratto (almeno 30 gg prima della cessazione). A questo proposito si conviene che tale termine, per l'anno 2021, sia ridotto a 15 giorni.
- Per quanto concerne le dimissioni volontarie per motivi diversi dal pensionamento, si considerano i lavoratori che abbiano prestato più di 6 mesi di servizio nell'anno.

3- Erogazione

L'erogazione del premio è subordinata alle procedure applicabili ai lavoratori cessati, ed avverrà entro la data di erogazione prevista per il personale in forza tramite bonifico sulle coordinate note

Con PS TDV MS F TO ECR Cu

alla Società. Qualora vi fossero delle modifiche alle coordinate note alla Società, è onere degli interessati comunicare tempestivamente l'aggiornamento delle stesse all'Area Risorse Umane.

Letto, confermato e sottoscritto.

ASP AUTO LINEE SRL



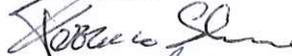
CONFINDUSTRIA COMO



Filt- CGIL



Filt- CISL



Uil-UIL



R.S.U.

