

## ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO ASF – ANNO 2018

Como, 1 giugno 2018

Presenti:

- la Società **ASF AUTOLINEE SRL**, rappresentata da Gloria Mutti (Responsabile Risorse Umane e Organizzazione), assistita da Unindustria 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: Tiziano Gazzotti, Enrico Midili, Antonio Parziale, Anna Albini, Orazio Bella, Antonello Fasoli, Mario Mandaglio, Alessio Molinari, Rocco Mondelli, Francesco Pergola, Matteo Rovelli, Bruno Tettamanti;
- congiuntamente le "Parti".

### Premesso che:

- 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;
- 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;
- 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 2018;
- 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 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

In continuità con l'accordo aziendale 3/12/2014, le Parti convengono di confermare – anche per il 2018 – i criteri di determinazione del premio, in quanto tuttora aderenti alla realtà aziendale.

Tali criteri sono:

- calcolo del parametro "efficienza di guida" con applicazione di una formula lineare;
- 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 3/12/2014, partendo dai criteri generali sopra definiti e utilizzando i dati dell'efficienza 2018.

## 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 periodo scolastico
- Recuperi in linea per guasti
- Audit di livello SC1 (evitabili)
- Audit di livello SC2 (evitabili)
- Audit SD

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 2018, inteso come utile netto migliorativo 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 31/12/2018, calcolato come media per singolo ufficio, inferiore a n. 20 giorni (escluse le ex festività);
  - residuo ferie individuale compreso tra 0 e n. 28 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 € 1.300,00 lordi).

*[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink.]*

### 3- Redistribuzione

#### 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 2018 si sono 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 2017 del singolo comparto, con contestuale riduzione proporzionale del premio per coloro che si sono 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 al dato 2017 (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 2018 una somma complessiva ulteriore pari a:

- € 10.000,00 lordi per il comparto degli operatori di esercizio (base di riferimento anno 2017 = n. 13 giorni medi di assenza);
- € 1.000,00 lordi per il comparto degli addetti dell'area manutenzione (base di riferimento anno 2017 = n. 11 giorni medi di assenza);
- € 1.300,00 lordi per il comparto del personale impiegatizio (base di riferimento anno 2017 = n. 11 giorni medi di assenza).

### 4- Commissione tecnica paritetica

Viene istituita 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 febbraio 2019 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 28 febbraio 2019.

I singoli lavoratori, entro il 15 aprile 2019, dovranno comunicare per iscritto alla Direzione di ASF – Area Risorse Umane se e in quale percentuale intendono convertire il proprio premio in attività e servizi di Welfare.

I premi che non saranno convertiti verranno erogati in unica soluzione con la retribuzione del mese di maggio 2019.

### 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 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.

**7- Durata**

Il presente accordo decorre dal 1/01/2018 al 31/12/2018.

**8- Deposito**

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

Letto, confermato e sottoscritto.

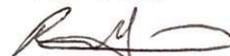
ASF AUTOLINEE SRL



UNINDUSTRIA COMO



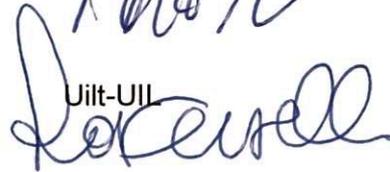
Filt- CGIL



Filt- CISL



Uil-UIL



R.S.U.



All.: Tabelle di riferimento per singolo comparto

# PDR autisti

SCHEMA DI RIFERIMENTO PER CALCOLO PREMIO 2018

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

Depositi	Minuti guida effettiva	Minuti rimessa/turno	Min disp. in guida	Media deposito in minuti (accordo)	Efficienza 2017	Nuova efficienza con % rimessa	Calcolo media soglia minima	Calcolo media soglia massima	Eff. con soglie min e max	N. Autisti al 31/12/2017	Eff. Tot - Eff. Media	Premio 2017
Como - Lazzago Urbano	295	20,90	3,1	385	76,73	77,55		76,74	77,55	91	1,55	2.012
Como - Tavernola Urbano	305	11,81	1,8	385	79,30	79,76		79,30	79,76	24	3,76	2.162
Como - Lazzago Extrarurbano	313	34,62	5,2	385	81,28	82,64		81,29	80,00	50	4,00	2.172
Como - Tavernola Extrarurbano	269			380	70,77	70,77	70,78		73,00	4	-3,00	1.522
Applano	298			380	78,49	78,49		78,49	78,49	14	2,49	2.097
Uggiate	290			380	76,28	76,28		76,28	76,28	18	0,28	1.817
Bellagio	308			385	79,94	79,94		79,95	79,95	13	3,95	2.172
Veleso	323			380	84,73	84,73		84,74	80,00	2	4,00	2.172
Canù	298	18,12	2,7	385	77,46	78,18		77,47	78,18	71	2,18	2.082
Erba	277	7,04	1,1	385	71,82	72,10		71,82	73,00	32	-3,00	1.522
Asso	270			380	70,82	70,82	70,82		73,00	10	-3,00	1.522
Merate	304			380	79,44	79,44		79,44	79,44	9	3,44	2.147
Bergamo	337			380	88,63	88,63		88,63	80,00	3	4,00	2.172
Menaggio	301	15,08	2,3	385	78,18	78,78		78,19	78,78	28	2,78	2.112
Colico	278			380	73,18	73,18		73,18	73,18	2	-2,82	1.532
Dongo	281			380	73,95	73,95		73,96	73,96	9	-2,04	1.572
San Bartolomeo	310			401	78,42	78,42		78,43	78,43	2	2,43	2.097
Carlarzo	328			452	72,57	72,57		72,57	73,00	1	-3,00	1.522
Porlezza-Vai Rezzo	288			380	75,64	75,64		75,65	75,65	3	-0,35	1.742
Lanzo	344			416	84,51	84,51		84,52	80,00	3	4,00	2.172
San Fedele	291			385	75,58	75,58		75,58	75,58	11	-0,42	1.732
<b>medie</b>					77,36	77,93				400		1.987

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Top left: *PK*  
 - Middle left: *PK*  
 - Bottom left: *PK*  
 - Far left: *PK*  
 - Far right: *PK*



PREMIO DI RISULTATO AREA MANUTENZIONE ANNO 2018 - TABELLA DI RIFERIMENTO

Obiettivo	Descrizione	Unità di misura	OB. MIN	€	OB. 1	€	OB. 2	€	OB.3	€
A	Fermi serali periodo SCOLASTICO	n°	max 25,000	€ 400	24,000	€ 450	23,000	€ 500	22,000	€ 550
B	Recuperi in linea per guasti	n°	max 400	€ 350	375	€ 400	350	€ 450	325	€ 500
C1	Audit livello SC1 (solo gli evitabili)	%	7,000%	€ 200	4,000%	€ 400	0,000%	€ 600	0,000%	€ 600
C2	Audit Livello SC2 (solo gli evitabili)	%	7,000%	€ 150	4,000%	€ 250	0,000%	€ 350	0,000%	€ 350
C3	Audit SD (tutti)	%	50,000%	€ 100	40,000%	€ 120	30,000%	€ 140	20,000%	€ 150
				€ 1.200		€ 1.620		€ 2.040		€ 2.150

Obiettivo	Descrizione	Unità di misura	Valore definitivo 2017
A	Fermi serali periodo SCOLASTICO	n°	23,086
B	Recuperi in linea per guasti	n°	302
C1	Audit livello SC1 (solo gli evitabili)	%	0,000%
C2	Audit Livello SC2 (solo gli evitabili)	%	0,000%
C3	Audit SD (tutti)	%	13,333%



PREMIO DI RISULTATO PERSONALE IMPIEGATIZIO - OBIETTIVI ANNO 2018

UFFICIO		OBIETTIVI TRASVERSALI - DESCRIZIONE		OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2018 - DESCRIZIONE		%	€
UFFICIO		utile netto aziendale conseguito > Budget (2+10)				20	€ 260,00
TUTTI		ferie residue per ufficio al 31 dicembre 2018 < 20 gg.				15	€ 195,00
TUTTI		residuo ferie individuali al 31 dicembre 2018 compreso tra 0 e 28 giorni				15	€ 195,00
AMMINISTRAZIONE		attività preparatoria e svavo della fatturazione elettronica passiva in adeguamento alla normativa in materia				25	€ 325,00
PAGHE E PERSONALE		predispozione della documentazione per le pubblicazioni obbligatorie nell'ambito della Legge sulla Trasparenza				25	€ 325,00
RISORSE UMANE		attuazione del nuovo regolamento sul reclutamento del personale per quanto di competenza (assunzioni e pratiche relative)				15	€ 195,00
SECRETARIA E AFFARI GENERALI		redazione di procedure formalizzate inerenti l'attività dell'ufficio (es. paghe, pratiche di malattia/fortunio, analytics) per completa condivisione e razionalizzazione dei processi				35	€ 455,00
PROGETTI INNOVATIVI		organizzazione e coordinamento della formazione del personale compresa, qualora avviata, quella su SBE				30	€ 390,00
TECNICO		gestione della survey 2018 con aumento del livello di partecipazione dei dipendenti rispetto alla survey 2016 (partecipazione 2016 = 19%)				20	€ 260,00
PROGRAMMAZIONE E MOVIMENTO		miglioramento dell'indice di soddisfazione sul servizio di call center emerso dalle indagini effettuate (customer di novembre 2018 rispetto al dato di novembre 2017 e mystery clienti 2018 sul dato 2017)				30	€ 390,00
DEPOSITO COMO-LAZZAGO		efficienzamento della gestione delle telefonate in entrata con implementazione - rispetto alla situazione attuale - delle risposte su tariffe e titoli di viaggio				20	€ 260,00
DEPOSITO CANTU'		implementazione e gestione del progetto di comunicazione interna verso i dipendenti				35	€ 455,00
DEPOSITO MENAGGIO*		progetto di revisione della APP aziendale				15	€ 195,00
DEPOSITO ERBA*		1- implementazione di un nuovo sistema di monitoraggio digitale (software) per la gestione degli immobili e delle attrezzature, con relativa documentazione e gestione delle scadenze				30	€ 390,00
CONTROLLORI - TUTTI*		Venturelli: 2- gestione della formazione in ambito sicurezza sul lavoro (ex d. lgs. 81/2008), predisposizione modulsica, organizzazione e gestione dei corsi di formazione obbligatoria per tutto il personale (tecnico, viaggiante, impiegati...)				20	€ 260,00
SISTEMI INFORMATIVI		Aibini: 2- gestione della gara d'appalto per la manutenzione delle dotazioni antincendio di immobili e autobus (scrittura capitolato, ricezione ed analisi offerte - almeno 3 -, stipula e gestione del contratto)				20	€ 260,00
RETE DI VENDITA		Busnelli: 2- efficientamento energetico: - illuminazione del deposito di Erba (piazzale e aree coperte); studio illuminotecnico ed energetico per la sostituzione dei corpi illuminanti; gestione dell'affidamento tramite procedura di selezione (almeno 3 fornitori) e relativa realizzazione - analisi e miglioramento delle prestazioni degli impianti di area compressa delle Officine di Como (Lazzagio e Tavernola)				20	€ 260,00
CUSTOMER CARE		revisione linee C10-C20, C12-C16, C74-C75, Estivo e Invernale				25	€ 325,00
		aggiornamento degli orari invernali delle linee C40-C50-C60-C70 e attività correlate				25	€ 325,00
		effettuazione del controllo periodico dei veicoli come previsto dall'accordo sui sinistri e risarcimento del danno: obiettivo minimo 15% della flotta di competenza controllata giornalmente - obiettivo target 40% della flotta di competenza controllata giornalmente				25	€ 325,00
		residuo individuale ferie al 31/12/2018 < 20 gg./autista con n. OE con ferie in negativo (massimo consentito -5 gg.) per max 5% del personale				25	€ 325,00
		controlata giornalmente				25	€ 325,00
		residuo individuale ferie al 31/12/2018 < 20 gg./autista con n. OE con ferie in negativo (massimo consentito -5 gg.) per max 5% del personale				25	€ 325,00
		effettuazione del controllo periodico dei veicoli come previsto dall'accordo sui sinistri e risarcimento del danno: obiettivo minimo 15% della flotta di competenza controllata giornalmente - obiettivo target 40% della flotta di competenza controllata giornalmente				25	€ 325,00
		residuo individuale ferie al 31/12/2018 < 20 gg./autista con n. OE con ferie in negativo (massimo consentito -5 gg.) per max 5% del personale				25	€ 325,00
		controlata giornalmente				25	€ 325,00
		residuo individuale ferie al 31/12/2018 < 20 gg./autista con n. OE con ferie in negativo (massimo consentito -5 gg.) per max 5% del personale				25	€ 325,00
		effettuazione del controllo periodico dei veicoli come previsto dall'accordo sui sinistri e risarcimento del danno: obiettivo minimo 15% della flotta di competenza controllata giornalmente - obiettivo target 40% della flotta di competenza controllata giornalmente				25	€ 325,00
		residuo individuale ferie al 31/12/2018 < 20 gg./autista con n. OE con ferie in negativo (massimo consentito -5 gg.) per max 5% del personale				25	€ 325,00
		controlata giornalmente				25	€ 325,00
		residuo individuale ferie al 31/12/2018 < 20 gg./autista con n. OE con ferie in negativo (massimo consentito -5 gg.) per max 5% del personale				25	€ 325,00
		effettuazione del controllo periodico dei veicoli come previsto dall'accordo sui sinistri e risarcimento del danno: obiettivo minimo 50% della flotta controllata settimanalmente - obiettivo target 90% della flotta di competenza controllata settimanalmente				25	€ 325,00
		uniformare gli impianti di fermata extrarabanti con obiettivo => 120 paline cad.				25	€ 325,00
		effettuazione del controllo periodico dei veicoli come previsto dall'accordo sui sinistri e risarcimento del danno: obiettivo minimo 50% della flotta controllata settimanalmente - obiettivo target 90% della flotta di competenza controllata settimanalmente				25	€ 325,00
		L'Gregni - Negri: 1 - rilascio delle versioni 2.0 dei programmi sviluppati per il servizio di pulizie, il progetto WHP e la gestione della massa veicolare				30	€ 390,00
		L'Gregni - Negri: 2 - creazione di un archivio informatico di documentazione tecnica sulle procedure aziendali di competenza				20	€ 260,00
		Sordelli: 1 - gestione della procedura negoziata relativa alla nuova rete dati e fonia aziendale (NIP/S) e delle attività conseguenti, con monitoraggio successivo della performance realizzata				30	€ 390,00
		Sordelli: 2 - integrazione del sistema Controllo Accessi, allineo ai titoli depositi, con sistema DST (migratozione su nuovo server e realizzazione della connettività tra tutte le sedi aziendali)				30	€ 390,00
		inserimento a sistema del 100% della modulistica legata alla migrazione RID ricevuto dalla rete di vendita, generazione del flusso per incasso e invio comunicazione automatico				20	€ 260,00
		riduzione dei titoli di viaggio a macero e recupero nella misura del 30% rispetto al dato 2017 (pari a 48.056 pezzi)				30	€ 390,00
		raccolta di moduli di adesione al pagamento automatico RID fino al raggiungimento di numero 250				20	€ 260,00
		passaggio a RID di tutte le rivendite al momento gestite tramite POS nell'ottica di restituire gli apparecchi e annullare il canone				30	€ 390,00
		riduzione dei titoli di viaggio venduti in modalità cartacea in misura pari al 30% rispetto all'attuale volume di 74.750 pezzi				20	€ 260,00
		miglioramento del voto dell'indagine di Mystery Client sul personale di rivendita aziendale in merito ad Accoglienza e Disponibilità (dati 2017 rispettivamente pari a 6,6 e 6,4)				30	€ 390,00
						20	€ 260,00

NB. SOLO per l'obiettivo trasversale "Ferie residue per ufficio <= 20 gg.", si precisa che i controllori di Menaggio, Erba e Cantù vengono accorpati ai rispettivi Depositi. Per gli altri obiettivi vengono considerati unitariamente.

*[Handwritten signatures and initials]*

