

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

ATAM SpA
Azienda Territoriale Arezzo Mobilità

L'anno 2018, il giorno 22 marzo, presso la sede aziendale di ATAM SpA in Località Case Nuove di Ceciliano, 49/5 Arezzo, si sono incontrati:

ATAM SpA rappresentata da:

- Sig. Bernardo Mennini Amministratore Unico;

le OO.SS. del terziario, della distribuzione e dei servizi:

- FISASCAT CISL rappresentata da Marini Giovanni
- UILTUCS Toscana rappresentata da Diego Loreto


PREMESSA

Premesso che:

- ATAM SpA è stata costituita dal Comune di Arezzo nel 1964 come Municipalizzata per lo svolgimento del trasporto pubblico locale;
- Alla suddetta specifica missione si è nel tempo aggiunta la gestione dei parcheggi a pagamento;
- I molteplici servizi erogati e l'esigenza di una gestione più utile e specifica hanno spinto l'azienda ad una ristrutturazione societaria che a far data dal 1/1/2007 ha trasformato ATAM in una Società per azioni con unico socio il Comune di Arezzo;
- In data 27/12/2007 ATAM SpA ha ceduto, con effetto dal 1/3/2008, alla Società LFI SpA il ramo d'azienda denominato "Trasporto Pubblico Locale" con il conseguente passaggio di tutte le attività proprie del settore movimento e tutto il personale in esso occupato;
- Dal 1/3/2008 ATAM SpA svolge come attività prevalente la gestione della sosta a pagamento nel territorio comunale così come stabilito dal contratto di servizio stipulato con il Comune di Arezzo in data 28/5/2008;
- a decorrere dal 1/10/2009 tutti i rapporti di lavoro sono regolati dall'applicazione del Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi;
- In data 1/6/2009 si è provveduto con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria alla sottoscrizione del Contratto Integrativo aziendale (CIA) che disciplinava fra l'altro l'erogazione di un premio di risultato aziendale;
- In data 20/5/2013 si è provveduto con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria a rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale in ogni sua parte per la durata di almeno ulteriori 3 anni;
- ATAM SpA ritiene il fattore lavoro elemento determinante per il raggiungimento dei risultati attesi dall'azienda in termini di qualità del servizio e di soddisfazione del cliente;
- ATAM SpA con riguardo al proprio personale ritiene necessario che il trattamento economico e normativo del dipendente sia correlato alla professionalità e al merito secondo i più elevati standard di qualità del lavoro;

Le parti concordano sulla necessità di rivedere la disciplina del Premio di Risultato (PdR) stabilendo che:

- È necessario perseguire con incisività la finalità dell'Istituto del PdR quale quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda;
- È indispensabile definire quali parametri per l'erogazione del nuovo PdR:
 - La redditività di Atam SpA;
 - L'efficienza del servizio erogato;
 - La qualità del servizio erogato;
 - Il corretto comportamento del personale;
 - La presenza in servizio.



- Il PdR - che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità e della competitività – deve essere direttamente collegato:
 - o Ad indicatori certi che rilevano l'andamento economico ed i risultati dell'Azienda e la qualità del servizio erogato;
 - o Incentivazione della produttività/qualità/competitività;
- Il PdR deve prevedere l'erogazione del premio sulla base di indicatori e obiettivi specifici di miglioramento della redditività, della produttività e della qualità del servizio erogato;
- Il PdR non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Tutto ciò premesso, fra le parti come sopra individuate si stipula il seguente

ACCORDO AZIENDALE

PARTE PRIMA: DISPOSIZIONI GENERALI E DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE ECONOMICO DEL PREMIO

Art. 1 Applicabilità dell'accordo – disposizioni generali

Le parti concordano sulla stipula di un accordo sul "Premio di Risultato" in conformità ai contenuti contrattuali e alle normative vigenti, collegato ai risultati ottenuti, ed avente caratteristiche di variabilità. Tale premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

Le parti, in particolare, si danno atto che i parametri individuati con il presente accordo soddisfano le previsioni di cui all'art. 1 commi da 182 a 189 della L.208 del 28/12/2015, dal D.M. 25/3/2016 e dall'art. 23 della L.232 del 11/12/2016, e che le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi e contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa, o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori.

Il presente Accordo viene stipulato ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi che si intende pertanto qui richiamato.

Art. 2 Durata dell'accordo

Il presente accordo ha carattere sperimentale e validità triennale ed è quindi riferito agli esercizi sociali 2017, 2018 e 2019. Le parti stipulanti si impegnano ad incontrarsi periodicamente su richiesta di una delle due al fine di valutare eventuali problematiche ed aspetti inerenti la gestione dell'accordo.

Art. 3 Termini e modalità di erogazione del premio

Il periodo di riferimento preso quale base di calcolo del premio è l'anno civile inteso come periodo intercorrente tra il primo gennaio ed il trentuno dicembre dello stesso anno.

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in una unica soluzione, di norma, con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il PdR verrà corrisposto a tutti i dipendenti di ruolo sia con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato in relazione all'effettiva presenza in servizio.

A tale scopo sono da considerare quale effettiva presenza in servizio le assenze per riposi, ferie, festività, Rol, infortunio sul lavoro e congedi di maternità e paternità.

Nel caso di inizio o fine del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza il premio sarà erogato in misura proporzionale considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

L'erogazione del PdR sarà riparametrata in base al livello di inquadramento e al tipo di contratto (full-time o part-time), nel caso di passaggio di livello nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti

pro quota all'effettivo livello di appartenenza considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Art.4 Definizione della somma massima erogabile ed erogazione della stessa ai singoli dipendenti.

Il fondo da destinare a premio di risultato per l'anno 2017 sarà calcolato moltiplicando il numero dei dipendenti in forza alla data di erogazione per l'importo di € 2.000,00. La determinazione del fondo verrà successivamente fatta annualmente dall'Amministratore Unico con apposita determina e terrà conto del personale presente in azienda, dei risultati economici complessivamente raggiunti dalla Società per effetto degli incrementi di produttività, efficienza e qualità nell'andamento economico aziendale .

La somma determinata per l'anno 2017 viene assunta a parametro per gli anni successivi (2.000,00 € per dipendente in forza).

Per fondo da destinare a PdR si intende il costo totale aziendale comprensivo di oneri riflessi.

Resta inoltre inteso che in caso di fatti rilevanti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, cessioni rami d'azienda, scorporazioni, ecc...) le parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul PdR.

Il premio, per sua natura, non potrà in alcun caso essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in funzione sia del livello di inquadramento del dipendente che del raggiungimento dei seguenti parametri:

- 50% dell'importo individuale erogabile sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal rapporto fra ricavi netti derivanti dalla gestione delle aree di sosta a pagamento e i posti auto gestiti;
- 25% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento dell'efficienza del servizio erogato (tramite la rilevazione del grado di soddisfazione del cliente attraverso l'analisi dei reclami e delle segnalazioni);
- 25% dell'importo individuale erogabile legato al miglioramento della qualità del servizio erogato (tramite il numero delle non conformità segnalate dall'ente certificatore in sede di visita ispettiva per il rilascio della certificazione di qualità);

Il PdR così costituito, quantificato sulla base dei criteri di calcolo e dei valori misurati dai parametri descritti nella PARTE SECONDA del presente accordo, verrà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio e considerando eventuali provvedimenti disciplinari comminati così come specificato nell'apposito articolo del presente accordo.

Resta inteso che l'erogazione del premio non è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi. Il raggiungimento di ciascun obiettivo darà diritto ad una corrispondente erogazione del premio nella misura percentuale stabilita per ciascun risultato raggiunto.

PARTE SECONDA: PARAMETRI ED OBIETTIVI SPECIFICI

Art. 5 Obiettivo di miglioramento dell'indicatore "ricavi netti dalla gestione della sosta a pagamento per posti auto gestiti"

Le parti si danno atto che il valore preso a riferimento è rappresentato dal rapporto fra i ricavi netti derivanti dalla gestione delle aree di sosta a pagamento in concessione e i posti auto effettivamente gestiti. Tale rapporto, riscontrabile dal bilancio di esercizio, evidenzia i ricavi derivanti dall'attività caratteristica dell'Azienda di gestione della sosta a pagamento nel territorio comunale.

Per la determinazione di tali ricavi devono essere prese in considerazione tutte le aree di sosta siano esse stradali, regolate da parcometro, che in struttura, regolate da sistemi di parcheggio con barriere.

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto all'indice "ricavi netti/posti auto gestiti" (prima colonna), al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna) determinata ai sensi del precedente art. 4.

Per l'erogazione del premio riferito all'anno 2017 si prenderà, al fine di individuare un termine di confronto coerente, quale valore di riferimento l'indice dell'anno 2016 così come riportato nel bilancio aziendale.



OBIETTIVO RICAVI NETTI/POSTI AUTO GESTITI	% RICONOSCIMENTO PREMIO
Se \geq all'anno precedente	100%
Se < 5% dell'anno precedente	90%
Se < 10% dell'anno precedente	80%
Se < 15% dell'anno precedente	70%
Se < 20% dell'anno precedente	60%
Se < 25% dell'anno precedente	50%
Se < 30% dell'anno precedente	0%

Art.6 Obiettivo di miglioramento dell'efficienza del servizio erogato

Per Atam si possono individuare due tipologie di clienti:

- gli utenti che utilizzano le varie aree di sosta sia stradali che in struttura;
- il Comune di Arezzo che ha affidato ad Atam, attraverso la stipula di un apposito contratto, la gestione delle aree di sosta a pagamento nel territorio comunale.

Sia il Comune di Arezzo, con la propria attività di verifica tecnico/amministrativa sul rispetto del contratto di servizio, che gli utenti, attraverso la presentazione di reclami e osservazioni, determinano il grado di efficienza del servizio erogato da Atam.

Le parti si danno quindi atto che il numero di reclami e osservazioni presentate dai clienti è preso come parametro per determinare il grado di efficienza del servizio erogato.

Reclami e osservazioni possono pervenire all'Azienda attraverso i seguenti canali:

- Apposita sezione sito internet aziendale;
- Comunicazione scritta a mezzo mail all'indirizzo atam@atamarezzo.it;
- Comunicazione scritta a mezzo posta;
- Comunicazione scritta presentata a mano all'ufficio protocollo.

Tutti i reclami, così come previsto da apposita procedura (IL-CS-01) del Sistema di Gestione della Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015 adottato dall'azienda, oltre ad essere inseriti in apposito registro (MD-CS-01) vengono presi in carico dal Responsabile Gestione Qualità che li analizza e in caso di effettivo disservizio provvede ad emettere un rapporto di non conformità (MD-NC-01) per il trattamento e la risoluzione dello stesso.

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto al numero dei reclami (prima colonna) al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna) determinata ai sensi del precedente art. 4.

OBIETTIVO NUMERO RECLAMI	% RICONOSCIMENTO PREMIO
Numero reclami \leq 5	100%
Numero reclami > 5 e \leq 10	90%
Numero reclami > 10 e \leq 15	80%
Numero reclami > 15 e \leq 20	70%
Numero reclami > 20 e \leq 25	60%
Numero reclami > 25	0%

Art.7 Obiettivo di miglioramento della Qualità del servizio

L'obiettivo intende misurare il grado di qualità del servizio erogato da Atam SpA.

Le parti si danno atto che tale parametro viene quantificato dal numero di non conformità (N.C.) registrate durante tutti gli audit esterni previsti dal Sistema di Gestione della Qualità adottato da Atam in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

Gli Audit, programmati e pianificati dal Responsabile Gestione per la Qualità in relazione allo stato e all'importanza dei processi/aree da sottoporre a verifica sono indispensabili per determinare se il sistema di gestione Qualità sia conforme allo standard internazionale e per identificare potenziali opportunità di miglioramento dello stesso.

Nella tabella sottostante sono indicati gli obiettivi rispetto al numero delle non conformità del sistema di gestione della qualità (prima colonna) al raggiungimento dei quali scatta l'erogazione della percentuale di premio annuale corrispondente (seconda colonna) determinata ai sensi del precedente art. 4.

OBBIETTIVO NUMERO NON CONFORMITA'	% RICONOSCIMENTO PREMIO
Numero non conformità ≤ 3	100%
Numero non conformità > 3 e ≤ 6	90%
Numero non conformità > 6 e ≤ 9	80%
Numero non conformità > 9 e ≤ 12	70%
Numero non conformità > 12 e ≤ 15	60%
Numero non conformità > 15	0%

Art.8 Correttore per presenze

Al totale del PdR raggiunto singolarmente da ogni dipendente con le modalità previste dagli articoli precedenti sarà poi applicato un correttivo legato alla presenza al lavoro del dipendente stesso secondo il seguente meccanismo:

Concorrono a formare il totale delle "giornate di mancata presenza" tutte le assenze dal lavoro escluse:

- Riposi;
- Ferie;
- Festività;
- Rol;
- Infortuni sul lavoro;
- Congedi di maternità e paternità.

Il totale delle "mancate presenze" sarà rapportato al totale dei giorni lavorabili dell'anno (da riproporzionarsi per il part-time) per poi procedere alla decurtazione del PdR sulla base della seguente tabella:

% MANCATE PRESENZE	% DECURTAZIONE PdR
< 5%	0%
≥ 5% e ≤ 10%	5%
≥ 10,01% e ≤ 15%	10%
≥ 15,01% e ≤ 20%	15%
≥ 20,01% e ≤ 25%	20%
≥ 25,01% e ≤ 30%	25%
≥ 30,01% e ≤ 35%	30%
≥ 35,01% e ≤ 40%	35%
≥ 40,01% e ≤ 45%	40%
≥ 45,01% e ≤ 50%	45%
≥ 50,01% e ≤ 55%	50%
≥ 55,01% e ≤ 60%	55%
≥ 60,01% e ≤ 65%	60%
≥ 65,01% e ≤ 70%	65%
≥ 70,01% e ≤ 75%	70%

Am

Ma

[Handwritten signature]

≥ 75,01% e ≤ 80%	75%
≥ 80,01% e ≤ 85%	80%
≥ 85,01% e ≤ 90%	85%
≥ 90,01% e ≤ 95%	90%
≥ 95,01% e ≤ 100%	95%

Art.9 Correttore per provvedimenti disciplinari

Al totale del PdR raggiunto singolarmente da ogni dipendente con le modalità previste dagli articoli precedenti (compreso l'art.8 Correttore delle presenze) sarà applicato un ulteriore correttivo legato ai provvedimenti disciplinari comminati nel corso dell'anno ai dipendenti secondo la seguente tabella:

PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE	% DECURTAZIONE PdR
Provvedimento censura scritta	15%
Provvedimento multa	30%
Provvedimento sospensione e licenziamento	100%

La percentuale di decurtazione riportata in tabella è da considerarsi per ogni singolo provvedimento disciplinare, quindi, ad esempio, se a un dipendente nel corso dell'anno gli vengono comminati due provvedimenti disciplinari che prevedono la censura scritta il totale della percentuale di decurtazione sarà del 30% (15%+15%). Resta inteso che in caso di impugnazione del provvedimento e successivo annullamento dello stesso a seguito di vittoria in giudizio (Collegio arbitrale/Tribunale) del dipendente, la parte di premio decurtata in ragione del provvedimento ritirato sarà erogata per intero al dipendente interessato.

Art.10 Premio di risultato riservato al solo personale ausiliario della sosta

Un ulteriore e specifico PdR è destinato al solo personale ausiliario della sosta in considerazione della particolarità e dell'importanza della mansione svolta.

Il fondo da destinare a premio di risultato per l'anno 2017 sarà calcolato moltiplicando il numero dei dipendenti in forza alla data di erogazione per l'importo di € 2.000,00.

La determinazione del fondo verrà successivamente fatta annualmente dall'Amministratore Unico con apposita determina e terrà conto del personale presente in azienda, dei risultati economici complessivamente raggiunti dalla Società per effetto degli incrementi di produttività, efficienza e qualità nell'andamento economico aziendale.

Per fondo da destinare a PdR per il personale ausiliario della sosta si intende il costo totale aziendale comprensivo di oneri riflessi.

Resta inoltre inteso che in caso di fatti rilevanti in maniera sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, cessioni rami d'azienda, scorporazioni, ecc...) le parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul PdR.

Il premio, per sua natura, non potrà in alcun caso essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in funzione dell'apporto individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Nello specifico per ogni ausiliare della sosta sarà predisposta dall'Amministratore Unico, di concerto con il Responsabile del Personale, un'apposita scheda di valutazione che prenderà in considerazione i seguenti aspetti:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
Capacità tecnico/operativa	Attività di controllo della sosta
	Attività di apertura e chiusura delle aree di sosta
	Corretta compilazione documentazione aziendale
	Adeguate rapporto con l'utenza
	Corretto utilizzo della divisa aziendale
	Corretto utilizzo degli strumenti di lavoro

Capacità propositiva	Capacità di recepire nuove disposizioni/istruzioni di lavoro e partecipazione alla risoluzioni problematiche che possono sorgere nello svolgimento dell'attività lavorativa
Impegno e collaborazione	Impegno nello svolgimento delle mansioni e disponibilità nel far fronte ad improvvise esigenze di servizio

Ogni elemento oggetto di valutazione sopra riportato avrà un determinato peso per il calcolo del premio totale da erogare secondo la seguente tabella:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		PESO%
Capacità tecnico/operativa PESO 60%	Attività di controllo della sosta	10%
	Attività di apertura e chiusura delle aree di sosta	10%
	Corretta compilazione documentazione aziendale	10%
	Adeguate rapporto con l'utenza	10%
	Corretto utilizzo della divisa aziendale	10%
	Corretto utilizzo degli strumenti di lavoro	10%
Capacità propositiva PESO 20%	Capacità di recepire nuove disposizioni/istruzioni di lavoro e partecipazione alla risoluzioni problematiche che possono sorgere nello svolgimento dell'attività lavorativa	20%
Impegno e collaborazione PESO 20%	Impegno nello svolgimento delle mansioni e disponibilità nel far fronte ad improvvise esigenze di servizio	20%

Per ogni elemento di valutazione sarà espresso un giudizio debitamente motivato che comporterà l'erogazione del premio secondo la seguente tabella:

GIUDIZIO	% EROGAZIONE PREMIO
Ottimo	100%
Buono	80%
Sufficiente	60%
Non sufficiente	0%

Avranno diritto al PdR gli ausiliari della sosta di ruolo sia con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato in servizio.

Nel caso di inizio o fine del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza il premio sarà erogato in misura proporzionale considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

L'erogazione del PdR sarà riparametrata solo in base al tipo di contratto (full-time o part-time).

Non sarà effettuata alcuna riparametrazione in base al livello contrattuale.

Al totale del premio raggiunto singolarmente da ogni ausiliario della sosta saranno poi applicati i correttivi legati alle presenze in servizio e ai provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dagli articoli 8 e 9 del presente accordo. Resta inteso che l'erogazione del premio non è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi. Il raggiungimento di ciascun obiettivo darà diritto ad una corrispondente erogazione del premio nella misura percentuale stabilita per ciascun risultato raggiunto.

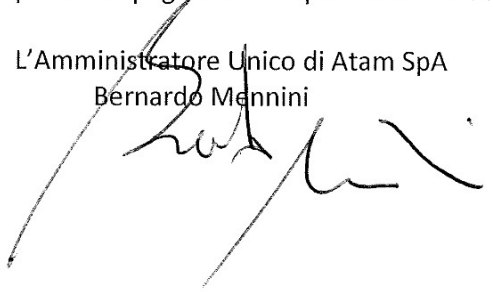
Art. 11 Partecipazione dei dipendenti nella verifica e nel miglioramento dell'organizzazione del lavoro, degli indici di produttività, qualità ed efficienza.

Le parti al fine di garantire la partecipazione attiva dei lavoratori al processo di miglioramento degli indici di produttività individuati nel presente accordo, convengono di istituire un gruppo di lavoro formato da un rappresentante aziendale, un impiegato amministrativo ed un dipendente ausiliario della sosta che si riunirà periodicamente su richiesta di ciascun componente ed in ogni caso con cadenza almeno semestrale per verificare l'andamento degli indici di produttività qui individuati e proporre eventuali misure relative

all'organizzazione del lavoro in azienda atte a migliorarne il valore. I due dipendenti che fanno parte del gruppo di lavoro saranno individuati dai dipendenti stessi con votazione a maggioranza e saranno tenuti ad illustrare a quest'ultimi problemi, soluzioni e proposte discusse in sede di incontro. Sarà compito del gruppo individuare e proporre eventuali correttivi strategici di riferimento.

Atam Spa e le OO.SS. firmatarie, in prima istanza unitariamente, potranno, in presenza di consistenti variazioni legislative e/o in caso di variazioni strutturali dell'azienda, richiedere un confronto urgente, che le parti si impegnano ad espletare entro due settimane lavorative dalla richiesta ufficiale.

L'Amministratore Unico di Atam SpA
Bernardo Mennini



Le Organizzazioni Sindacali

Fisascat-CISL
Provinciale di Arezzo

FISASCAT - CISL AREZZO
Viale Michelangelo, 116
52100 AREZZO
C.f. 92029190516

Uiltucs-UIL

Provinciale di Arezzo

