

PERFORMANCE

Criteri di distribuzione dei premi al personale

STRUTTURA E MODALITÀ DI DEFINIZIONE DEL “PREMIO DI RISULTATO”

La struttura del “premio di risultato” è articolata come segue:

- il “premio di risultato” prevede l’erogazione di una quota annuale “A”, legata a risultati conseguiti in ambito aziendale generale, di una quota annuale “B”, diversificata su base individuale e di una quota annuale “C” diversificata per settore aziendale, in relazione agli obiettivi raggiunti sulla base di specifici indicatori;
- il “premio di risultato” disciplinato dal presente punto è applicabile a tutto il personale aziendale che non rivesta la funzione di “quadro”;
- il valore del “premio di risultato” è riferito, salvo diversi criteri specificamente previsti, al **parametro retributivo 158**; ai fini dell’erogazione del “premio” si terrà conto del parametro retributivo posseduto, al 31 dicembre dell’anno di riferimento, da ciascun dipendente presente in azienda alla medesima data; al personale assunto in corso d’anno, il relativo premio sarà assegnato proporzionalmente ai mesi di servizio, applicando, per i periodi inferiori al mese, le regole in uso.

MODALITÀ DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

L’obiettivo del presente progetto è il miglioramento della produttività aziendale, attraverso l’incremento della professionalità e della flessibilità nelle prestazioni di servizio.

Le misure delle singole quote e del premio complessivo sono stabilite come segue:

Quota premio	A	B	C	Totale
Premio di risultato 2019	€. 300	€. 450	€. 250	€. 1.000
Premio di risultato 2020-2021	€. 300	€. 550	€. 400	€. 1.250

Le quote “A” e “B” sono assegnate con riparametrazione.

La quota e “C” è assegnata in parti uguali per reparto, senza riparametrazione.

Le quote di premio “A” e “B” non assegnate vengono erogate in misura proporzionale al numero di giornate di presenza in servizio (senza riparametrazione) **al personale che non sia incorso in alcuna penalizzazione o in provvedimenti disciplinari superiori alla multa.**

Quota “A”

Il premio di risultato assegnato con la quota “A” è riferito ai progetti di produttività del lavoro “consolidati” in precedenti accordi aziendali e ai provvedimenti organizzativi, di flessibilità e di produttività del lavoro, di cui al precedente punto A), con le limitazioni di cui a seguire.

La quota "A" potrà essere **ridotta** percentualmente in relazione ad "**assenze per malattia**", di cui alla successiva tabella.

Tabella n. 1

N. assenze per malattia	Percentuale di penalizzazione
fino a 3 eventi o 8 giorni	0
da 9 a 11 giorni	10%
da 12 a 20 giorni	25%
da 21 a 30 giorni	40%
da 31 a 60 giorni	50%
oltre 60 giorni	70%

Le penalizzazioni di cui alla tabella n. 1 saranno applicate con il seguente meccanismo:

per ciascun dipendente si terrà conto delle assenze per malattia registrate nell'anno di riferimento e nel triennio precedente (anno solare), non computando, per una sola volta nella vita aziendale, la trattenuta percentuale applicabile secondo la suddetta tabella, a condizione che nel periodo precedente non sia incorso in alcuna penalizzazione.

Le assenze per maternità non saranno computate.

Quota "B"

Il premio assegnato con la quota "B" è riferito alle valutazioni di performance individuali, di cui al successivo punto "*Elementi di valutazione individuale*".

Quota "C"

Il premio relativo la quota "C" viene assegnato in base al raggiungimento di specifici obiettivi di reparto, di cui al successivo punto "*Obiettivi di miglioramento di reparto*".

ELEMENTI DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Si assumono quali **elementi di valutazione individuale** della suddetta quota "B" del premio gli indicatori di **efficienza ed efficacia della prestazione**, della **professionalità** e della **formazione del personale**, diversificati per reparto/settore aziendale.

È definita una soglia minima di 30 punti su 100, al di sotto della quale il singolo lavoratore non percepisce alcun premio.

A ciascun lavoratore viene assegnato un premio nella misura pari alla percentuale complessiva corrispondente ai punti assegnati.

Il raggiungimento di almeno 90 punti dà diritto all'assegnazione dell'intero premio (100%).

Le eventuali **quote non assegnate** sono ripartite in misura proporzionale (senza riparametrazione) ai lavoratori con punteggio superiore a 90 punti.

Per tutte le categorie, nell'anno solare di riferimento, in caso di primo evento sanzionato con provvedimento disciplinare superiore alla multa (esclusa normativa ritardi), la decurtazione dei punti sarà pari al 50%, mentre a seguito del **secondo evento** sanzionato in via disciplinare **non sarà erogata la quota "B" del premio.**

Reparto Amministrazione

La quota "B", legata agli **indicatori individuali**, all'implementazione ed alla misurazione delle competenze amministrative e di ruolo, sarà erogata, anche in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **Efficienza nella prestazione:** max. 40 punti
accuratezza, rapidità e puntualità nelle mansioni affidate;
- **Efficacia della prestazione:** max. 30 punti
capacità di collaborazione e positività nei rapporti con la clientela.
- **Professionalità e formazione:** max. 30 punti
conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità anche attraverso la formazione.

Reparto Manutenzione materiale rotabile

La quota "B", legata ai risultati conseguiti dal reparto in termini di flessibilità del lavoro, di ottimizzazione dei processi generali di gestione e di efficacia anche nel supporto operativo relativo alle attività complementari a quelle d'istituto sarà erogata, anche in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **Efficacia della prestazione:** max. 60 punti
 - ✓ rispetto delle scadenze della manutenzione ordinaria programmata e della manutenzione straordinaria;
 - ✓ rispetto delle procedure operative di reparto;
 - ✓ efficacia e puntuale esecuzione degli interventi di manutenzione;
 - ✓ minimizzazione dei tempi di fermo vettura per "guasti a caduta";
- **Professionalità e formazione:** max. 40 punti
 - ✓ conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità anche attraverso la formazione.

Reparto Impianti fissi e Controllo della Circolazione (CCO)

La quota "B", legata ai risultati conseguiti dal reparto in termini di flessibilità del lavoro, di ottimizzazione dei processi generali di gestione e di efficacia anche nel supporto operativo relativo alle attività complementari a quelle d'istituto sarà erogata, anche in misura diversa tra gli addetti, in relazione alle valutazioni di cui ai seguenti criteri:

- **Efficacia della prestazione:** max. 60 punti
 - ✓ rispetto delle procedure operative di reparto;
 - ✓ efficacia e puntuale esecuzione degli interventi;
- **Professionalità e formazione:** max. 40 punti

- ✓ flessibilità, conoscenza del lavoro, autonomia, senso di responsabilità, proposte innovative e capacità di sviluppare la professionalità anche attraverso la formazione.

Reparto Produzione del Servizio (personale di guida)

Per l'erogazione della quota "B" ad ogni agente sono assegnati **100 punti** su base annua, che potranno risultare **ridotti** per effetto e nella misura per effetto delle **mancanze** di seguito indicate (i punti vengono decurtati al verificarsi di ogni singolo evento):

- mancata o incompleta compilazione moduli di servizio e cedola di servizio vettura 10 punti
- mancata comunicazione di servizio al collega al cambio documentato con rapporto di servizio della sala operativa 15 punti
- mancata comunicazione per avarie e guasti, come da procedura aziendale 15 punti
- danni involontari arrecati ai beni aziendali (esclusi incidenti causati da terzi) 15 punti
- ritardo inizio servizio/ripresa (oltre il 5° nell'anno solare) 15 punti
- mancata risposta a cellulare di servizio e/o delle chiavi di servizio 10 punti
- mancata segnalazione di inizio o continuazione di malattia/infortunio nei tempi previsti 10 punti
- uniforme non regolamentare 10 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DI REPARTO

Reparto Amministrazione

La quota "C" è legata ai risultati conseguiti dal reparto impiegatizio in riferimento alle specifiche prestazioni di seguito indicate:

- Mantenimento gestione sistemi di certificazione**, azioni di miglioramento continuo (UNI EN 13816, etc.) e **acquisizione di eventuali nuove certificazioni**.
- Predisposizione e mantenimento delle procedure amministrative** (es. procedure operative Modello 231, etc.).
- Rispetto delle scadenze temporali nei pagamenti e/o nell'invio/comunicazione/caricamento dei dati obbligatori richiesti dagli enti/associazioni/aziende**.

L'erogazione della quota "C" è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati ai punti a., b. e c.

Reparto Manutenzione Materiale Rotabile

La quota "C" è legata ai risultati conseguiti dal reparto addetto alla manutenzione in riferimento alle specifiche prestazioni di seguito indicate:

- Garanzia sulla scorta minima**: scorta minima su base giornaliera pari ad un solo veicolo per un numero massimo di n. 2 giornate su base annua, al netto delle indisponibilità determinate dai sinistri.
- Disponibilità media della flotta**: l'indice di disponibilità per ciascun tram appartenente alla flotta (I_D) è stabilito su base annua in termini di rapporto tra i tram*km complessivi effettivamente erogati (calcolati in base alle letture dei contachilometri) e i tram*km teorici complessivi, erogabili in base alla rotazione dei turni macchina previsti di anno in anno in riferimento al programma di esercizio stabilito dai contratti con gli Enti di riferimento.

Valore (I_D) minimo rilevato nel 2018 ad esclusione del tram più penalizzato: I_{D2017} : 85%

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{DRegime} \geq 85\%$ per ogni singolo tram

Il valore obiettivo su base annua è da intendersi raggiunto se applicabile ad almeno 13 tram sui 14 appartenenti all'intera flotta TEB.

Saranno inoltre esclusi eventuali ulteriori tram solo nel caso di fermi prolungati legati a sinistri di rilevante entità.

- c. **Affidabilità del servizio:** numero complessivo di corse (parziali o complete) sopresse o non erogate su base annua per cause legate a guasti del materiale rotabile.

Valore medio di riferimento su base annua nel periodo 2014-2018: $I_{P2014-2017}$: 17

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{PRegime}$ 20

L'erogazione della quota "C" è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati ai punti a., b. e c.

Reparto Impianti fissi e Controllo della Circolazione (CCO)

La quota "C" è legata ai risultati conseguiti dal personale addetto agli impianti fissi e al CCO in riferimento alle specifiche prestazioni indicate di seguito:

- a. **Puntualità del servizio:** indice di puntualità mensile medio del servizio calcolato su base annua.

Valore medio di riferimento su base annua nel periodo 2014-2018: $I_{P2014-2017}$: 99,91%

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{PRegime}$: 99,85%

- b. **Affidabilità del servizio:** numero complessivo di corse (parziali o complete) sopresse o non erogate su base annua per cause legate a guasti o anomalie degli impianti e/o delle infrastrutture (con esclusione degli eventi non riconducibili alle attività di verifica e manutenzione in carico al reparto).

Valore medio di riferimento su base annua nel periodo 2014-2018: $I_{P2014-2017}$ corse sopresse: 8,3

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{PRegime}$ max. corse sopresse: 4

- c. **Mantenimento certificazione UNI EN 13816**

L'erogazione della quota "C" è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati ai punti a., b. e c.

Reparto Produzione del Servizio (personale di guida)

La quota "C" è legata ai risultati conseguiti dal personale di guida in riferimento alle specifiche prestazioni indicate di seguito:

- a. **Affidabilità del servizio:** numero complessivo di corse (parziali o complete) sopresse o non erogate su base annua per cause legate a mancanza di personale in servizio (esclusi scioperi).

Valore medio di riferimento su base annua nel periodo 2014-2018: $I_{P2014-2017}$ corse sopresse: 12

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{PRegime}$ max. corse sopresse: 12

- b. **Puntualità del servizio:** indice di puntualità mensile medio del servizio calcolato su base annua.

Valore medio di riferimento su base annua nel periodo 2014-2018: $I_{P2014-2017}$: 99,91

Obiettivo minimo su base annua a partire dal 2019: $I_{PRegime}$ 99,85

- c. **Mantenimento certificazione UNI EN 13816**

L'erogazione della quota "C" è subordinata al raggiungimento di tutti gli obiettivi indicati ai punti a., b. e c.