TRAMVIE ELETTRICHE BERGAMASCHE

# Accordo aziendale

**Oggetto:** A) Disposizioni normative e organizzative
B) Premio di risultato

Il giorno 27 luglio 2021, presso la sede aziendale di Via Tezze s.n. in Ranica (BG)

TRA

Tramvie Elettriche Bergamasche S.p.A.

E

La RSU e le Segreterie Territoriali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI-UIL

SI CONCORDA E SI STIPULA

## A) DISPOSIZIONI NORMATIVE E ORGANIZZATIVE

### Articolo 1 – disposizioni precedenti accordi

Le parti si danno atto che il presente accordo non modifica le disposizioni normative e organizzative (compresi i provvedimenti organizzativi contenuti nell'accordo aziendale del 21 giugno 2019 e, in particolare, l'art. 9 "Assistenza sanitaria" di tale accordo) applicate in azienda in base alla contrattazione aziendale attualmente vigente.

### Articolo 2 – prestazioni di servizio nelle giornate del 31 dicembre, 1° gennaio e 1° maggio

Il personale impegnato in servizio nelle giornate del 1° gennaio e del 1° maggio percepirà, oltre alla normale retribuzione, un compenso "aggiuntivo" pari a 50,00 euro lordi, mentre il personale eventualmente impegnato in servizio dopo le ore 23:45 del 31 dicembre percepirà, oltre alla normale retribuzione, un compenso "aggiuntivo" pari a 75,00 euro lordi.

## B) PREMIO DI RISULTATO

### Articolo 1 - Struttura e modalità di definizione del Premio di risultato

Le parti, ritenendo di modificare l'intesa sul premio di risultato di cui all'accordo del 21 giugno 2019 (lettera B) di tale accordo), convengono sull'opportunità di una differente regolamentazione di tale istituto e ne definiscono la disciplina per una durata triennale (ai sensi dell'art. 4 dell'A.N. 28 novembre 2015) considerando come primo anno di applicazione quello in corso. Pertanto, la disciplina del Premio di risultato di cui al presente accordo – sostitutiva di quella contenuta nella lettera B) dell'accordo aziendale del 21 giugno 2019 - ha vigenza per gli anni 2021-2023 e sarà valida, sino a diversa pattuizione, anche per gli anni successivi.

La struttura del Premio di risultato è articolata come segue:

a) il Premio di risultato prevede l'erogazione di un importo in relazione al conseguimento di obiettivi annuali diversificati per reparto aziendale, misurati in base a specifici indicatori e consuntivati al termine di ciascun anno (1° gennaio – 31 dicembre);

b) il Premio di risultato è applicabile a tutto il personale aziendale che non rivesta la funzione di "quadro", per il quale il relativo "premio" trova regolamentazione all'art. 10 del punto A) dell'Accordo aziendale 21 giugno 2019.

c) il valore del Premio di risultato è riferito al parametro retributivo 158 e viene assegnato con riparametrazione; 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; al personale che ha cessato (per dimissioni con accesso al trattamento pensionistico) il rapporto di lavoro in corso d'anno sarà riconosciuto, in via forfettaria, un premio lordo di euro 500 € nel solo caso in cui abbia prestato servizio per un periodo pari o superiore a 6 mesi.

   Per tale personale, in caso di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, su tale quota troverà applicazione, fino all'azzeramento dell'importo, il correttivo indicato al punto 3.2. del presente accordo.

## Articolo 2 - Modalità di determinazione del Premio di risultato

### 2.1 Determinazione del Premio di risultato (connesso ad obiettivi di reparto)

L'entità del Premio di Risultato per ciascun reparto è determinata, con riferimento agli specifici indicatori di seguito riportati, in base al livello di raggiungimento dei relativi obiettivi.

L'importo massimo teorico del Premio di Risultato, erogabile con riferimento agli obiettivi raggiunti per ciascun reparto al termine di ogni anno, è pari – ferma restando l'applicazione delle eventuali maggiorazioni di cui al presente articolo 2.1 - a 1.250 euro lordi.

Gli obiettivi (con i rispettivi indicatori) individuati per ciascun reparto sono tra loro alternativi, e pertanto - ai fini dell'erogazione del Premio (nella misura riportata nelle tabelle sottostanti) per un determinato reparto - è sufficiente che sia raggiunto anche solo un obiettivo di tale reparto.

Qualora tutti gli obiettivi del reparto vengano raggiunti almeno nel livello minimo, verrà erogato l'importo corrispondente al livello più alto raggiunto e, inoltre, una maggiorazione di tale importo pari al 3 %.

Nel caso in cui per tutti gli obiettivi del reparto risultino raggiunti, oltre al livello minimo, valori incrementali (migliorativi) rispetto a quelli consuntivati l'anno precedente, verrà erogato, in aggiunta a quanto sopra indicato, una ulteriore maggiorazione del 3% (calcolata sulla quota di premio relativa al livello più alto raggiunto).

Su richiesta della RSU l'Azienda si impegna ad illustrare i risultati raggiunti per ciascun indicatore ai sensi del presente articolo.

TRAMVIE ELETTRICHE BERGAMASCHE

## 2.2 Obiettivi per reparto Manutenzione materiale rotabile

a) **Affidabilità del servizio:** numero di eventi che hanno portato a soppressioni di corse (parziali o complete) su base annua per cause legate a guasti del materiale rotabile (con esclusione degli eventi non riconducibili alle attività di verifica e manutenzione in carico al reparto).

Obiettivo minimo: max 26 eventi

| Livello raggiunto | % Quota del premio erogabile |
|---|---|
| da 22 a 26 eventi | 80% |
| da 17 a 21 eventi | 88% |
| da 0 a 16 eventi | 100% |

b) **Puntualità del servizio:** si considera il numero di eventi che hanno portato a ritardi di corse (> 5 min nella fascia di punta o > 10 min nella fascia di morbida) su base annua per cause legate a guasti del materiale rotabile, con esclusione degli eventi non riconducibili alle attività di verifica e manutenzione in carico al reparto.

Obiettivo minimo: max 30 eventi

| Livello raggiunto | % Quota del premio erogabile |
|---|---|
| da 27 a 30 eventi | 80% |
| da 24 a 26 eventi | 88% |
| da 0 a 23 eventi | 100% |

c) **Numero di traini in corso d'anno:** si considera il numero dei traini effettuati in corso d'anno, con esclusione dei traini non riconducibili alle attività di verifica e manutenzione in carico al reparto.

Obiettivo minimo: max 8 traini

| Livello raggiunto | % Quota del premio erogabile |
|---|---|
| da 6 a 8 eventi | 80% |
| da 4 a 5 eventi | 88% |
| da 0 a 3 eventi | 100% |

## 2.3 Obiettivi per reparto Impianti fissi

a) **Affidabilità del servizio:** si considera il numero di eventi che hanno portato a soppressioni di corse (parziali o complete) su base annua per cause legate a guasti agli impianti fissi di linea o di deposito (con esclusione degli eventi non riconducibili alle attività di verifica e manutenzione in carico al reparto)..

Obiettivo minimo: max 6 eventi

| Livello raggiunto | % Quota del premio erogabile |
|---|---|
| da 5 a 6 eventi | 80% |
| da 3 a 4 eventi | 88% |
| da 0 a 2 eventi | 100% |

b) **Puntualità del servizio:** si considera il numero di eventi che hanno portato a ritardi di corse (> 5 min nella fascia di punta o > 10 min nella fascia di morbida) su base annua per cause legate a guasti agli impianti fissi di linea o di deposito, con esclusione degli eventi non riconducibili alle attività di verifica e manutenzione in carico al reparto.

Obiettivo minimo: max 10 eventi

| Livello raggiunto | % Quota del premio erogabile |
|---|---|
| da 8 a 10 eventi | 80% |
| da 6 a 8 eventi | 88% |
| da 0 a 5 eventi | 100% |

c) **Numero di eventi di marcia degradata:** si considera il numero di eventi di marcia degradata temporanea del servizio in corso d'anno, anche su porzioni limitate della linea, con esclusione degli eventi non riconducibili alle attività di verifica e manutenzione in carico al reparto.

Obiettivo minimo: max 6 eventi

| Livello raggiunto | % Quota del premio erogabile |
|---|---|
| da 5 a 6 eventi | 80% |
| da 3 a 4 eventi | 88% |
| da 0 a 2 eventi | 100% |

**2.4 Obiettivi per reparto Controllo della circolazione (CCO)**

a) **Regolarità del servizio:** si considera il rapporto tra km effettuati e km programmati, escludendo dal rapporto i km effettuati per le corse straordinarie.

Obiettivo minimo: 99,70%

| Livello raggiunto | % Quota del premio erogabile |
|---|---|
| da 99,70% a 99,77% | 80% |
| da 99,78% a 99,84% | 88% |
| uguale o maggiore di 99,85% | 100% |

b) **Puntualità del servizio:** si considera la percentuale di corse puntuali (ritardo < 5 min nella fascia di punta o < 10 min nella fascia di morbida) rispetto al totale delle corse effettuate calcolato su base annua.

Obiettivo minimo: 99,00 %

| Livello raggiunto | % Quota del premio erogabile |
|---|---|
| da 99,00% a 99,28% | 80% |
| da 99,29% a 99,47% | 88% |
| uguale o maggiore di 99,48% | 100% |

TRAMVIE ELETTRICHE BERGAMASCHE

**2.5 Obiettivi per reparto Produzione del servizio (personale di guida)**

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

Obiettivo minimo: max. 12 corse soppresse

| Livello raggiunto | % Quota del premio erogabile |
|---|---|
| da 9 a 12 corse | 80% |
| da 6 a 8 corse | 88% |
| da 0 a 5 corse | 100% |

b) **Puntualità del servizio:** si considera la percentuale di corse puntuali (ritardo < 5 min nella fascia di punta o < 10 min nella fascia di morbida) rispetto al totale delle corse effettuate calcolato su base annua.

Obiettivo minimo: 99,00 %

| Livello raggiunto | % Quota del premio erogabile |
|---|---|
| da 99,00% a 99,28% | 80% |
| da 99,29% a 99,47% | 88% |
| uguale o maggiore di 99,48% | 100% |

**2.6 Obiettivi per reparto amministrazione**

a) **Residuo ferie/permessi:** si considera il residuo complessivo di ferie/permessi per l'intero reparto al termine di ciascun anno, escludendo le ferie maturate nei periodi di assenza continuativa superiori a 30 giorni.

obiettivo minimo: tot. Giorni di ferie/permessi derivante dalla seguente formula:

*10 x n[1] dipendenti del reparto*

Ai fini del calcolo di cui sopra 8 ore di permesso equivalgono a 1 giornata di ferie.

| Livello raggiunto | Importo lordo spettante |
|---|---|
| Da 10xn a 9xn giorni di ferie/permessi | 80% |
| Da 8xn a 6xn giorni di ferie/permessi | 88% |
| Da 5xn a 0xn giorni di ferie/permessi | 100% |

b) **Media altri reparti:** in considerazione della funzione di servizio e supporto del personale amministrativo nei confronti delle altre funzioni aziendali, verrà erogato un importo pari alla media ponderata (determinando i pesi in relazione al numero di dipendenti in forza in ciascun reparto al 31 dicembre dell'anno di riferimento) del premio di risultato spettante agli altri reparti ai sensi del presente articolo.

Ai fini del calcolo della media ponderata verrà considerato il premio spettante agli altri reparti con riferimento al par. 158.

[1] n=numero di dipendenti del reparto

TRAMVIE ELETTRICHE BERGAMASCHE

## Articolo 3 - correttivi del premio di risultato

### 3.1 Correttivo per assenze dovute a malattia

In considerazione di assenze per malattia verificatesi nell'anno, il premio di risultato verrà ridotto applicando, su una quota del premio pari a 300 euro, le percentuali di decurtazione (penalizzazione) indicate nella tabella di seguito riportata.

**Tabella 1.**

| N. Assenze per malattia nell'anno di riferimento | 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% |

Per ciascun dipendente non verrà applicata, per una sola volta nella vita aziendale, la decurtazione di cui alla tabella precedente qualora egli non sia incorso in nessuna penalizzazione nel triennio precedente all'anno di riferimento.

### 3.2 Correttivo per valutazione individuale

Il correttivo per valutazione individuale, di seguito disciplinato, è applicabile su una quota del Premio di risultato pari a 550 euro.

Per tutte le categorie, al personale destinatario nell'anno solare di riferimento di sanzioni disciplinari superiori alla multa (esclusa normativa ritardi) verranno applicate, in luogo delle decurtazioni di cui ai successivi punti a) e b), le seguenti penalizzazioni:

- decurtazione di 140 euro nel caso in cui abbia ricevuto nell'anno un provvedimento disciplinare superiore alla multa e non sia incorso in provvedimenti superiori alla multa nei due anni precedenti;
- decurtazione di 275 euro nel caso in cui abbia ricevuto nell'anno un provvedimento disciplinare superiore alla multa e sia incorso in provvedimenti superiori alla multa nei due anni precedenti;
- decurtazione di 550 euro nel caso in cui abbia ricevuto nell'anno due o più provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

a) **Correttivo per i Reparti Amministrazione, Manutenzione materiale rotabile, Impianti fissi e Controllo della Circolazione (CCO)**

TRAMVIE ELETTRICHE BERGAMASCHE

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

In relazione alla valutazione conseguita da ciascun dipendente, si applica un correttivo secondo le modalità riportate nella Tabella 2.

**Tabella 2.**

| Punteggio della valutazione individuale (in scala da 0 a 100) | Correttivo applicabile |
|---|---|
| Inferiore a 80 | Decurtazione proporzionale al punteggio ottenuto |
| da 80 a 100 | Nessun correttivo |

Si riportano di seguito i criteri di valutazione, relativi all'implementazione ed alla misurazione delle competenze amministrative e di ruolo, **per il Reparto Amministrazione**:

- **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.

Si riportano di seguito i criteri di valutazione **per il Reparto Manutenzione materiale rotabile**:

- **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.

Si riportano di seguito i criteri di valutazione **per il Reparto Impianti fissi e Controllo della Circolazione (CCO)**

- **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.

b) **Correttivo per il Reparto Produzione del Servizio (personale di guida)**

Si riportano di seguito i criteri di valutazione per il **Reparto Produzione del Servizio (personale di guida)**: ad ogni agente sono assegnati 100 punti su base annua, che potranno risultare ridotti 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 (oltre il 2°nell'anno solare) | 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 |

## Articolo 4 - trattamento giuridico-economico del premio di risultato

Il "premio di risultato" sarà erogato secondo le norme di legge e di contratto in vigore nel periodo di riferimento.
Il suddetto premio non rientra nella retribuzione normale di cui all'art. 1 del CCNL 12 marzo 1980 e successive modificazioni, non fa parte del T.F.R. ed è già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali.
Le parti dichiarano che il Premio di risultato disciplinato dal presente accordo, ad eccezione dell'importo forfettario di cui alla lettera c) dell'art. 1, è conforme alle disposizioni di cui all'art. 1 commi da 182 a 191 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e al Decreto Ministeriale 25 marzo 2016, attuativo della legge medesima, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato per i Premi di risultato.

## Articolo 5 - erogazione del Premio e conversione in servizi di welfare

5.1 Ferma restando la regolamentazione del premio di risultato come definita dagli accordi aziendali vigenti, con le modalità sottoriportate ciascun dipendente potrà scegliere, di anno in anno, se convertire in tutto o in parte il Premio di risultato in somme e/o beni e/o servizi di cui all'art. 1, comma 184 della L. 208/2015 (cd. welfare aziendale).

TRAMVIE ELETTRICHE BERGAMASCHE

5.2 Dopo aver ricevuto (entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento) comunicazione dell'importo lordo del Premio di risultato, ciascun dipendente entro il successivo mese di febbraio potrà comunicare per iscritto alla direzione aziendale la misura (indicando una delle seguenti percentuali: 25%, 50%, 75%, 100%) del Premio di risultato che intende convertire in somme e/o beni e/o servizi di cui all'art. 1, comma 184 della L. 208/2015 (cd. welfare aziendale).

5.3 Il Premio di risultato, nella misura eventualmente non convertita in welfare aziendale, verrà erogato in unica soluzione a ciascun dipendente con le competenze del mese di marzo.

5.4 Le somme e/o beni e/o servizi di cui all'art. 1, comma 184 della L. 208/2015 potranno essere ricevuti/fruiti dal dipendente mediante l'utilizzo della piattaforma web di cui al punto 5.7.

5.5 La misura percentuale comunicata dal dipendente ai sensi del punto 5.2 verrà applicata anche per la conversione in welfare aziendale negli anni successivi (salva successiva diversa comunicazione del dipendente).

5.6 Quanto previsto nel presente articolo 5 si applica anche al personale con qualifica di Quadro. Pertanto anche a tale personale si applicano le sopradescritte tempistiche di erogazione del Premio di risultato e la possibilità di convertire lo stesso in somme e/o beni e/o servizi di cui all'art. 1, comma 184 della L. 208/2015.

5.7 Resta inteso che la possibilità di conversione del Premio di risultato in welfare aziendale è subordinata all'attivazione di apposita piattaforma web accessibile a ciascun dipendente e che consenta la fruizione di somme e/o beni e/o servizi di cui all'art. 1, comma 184 della L. 208/2015. A tal fine, l'azienda si impegna ad individuare, previo confronto con la RSU e nel rispetto della normativa applicabile, il soggetto da contrattualizzare per rendere disponibile tale piattaforma web.

*Letto, confermato e sottoscritto*

**Rappresentanza Sindacale Unitaria**

**Segreterie Territoriali**

**TEB S.p.A.**