

A.IR. Autoservizi Irpini S. P. A.
IPOTESI DI VERBALE di ACCORDO

Addì 26 Maggio 2010, alle ore 9,30, presso i locali della Direzione Aziendale, come da convocazione diramata relativa all'inizio della discussione sul premio di risultato 2010 - 2014, sono presenti

Per l'A.IR S.p.A.

Il Direttore Generale: Avv. Costantino Preziosi
Il Dirigente Commerciale: dott. Camillo Colarusso;
Il Ruc Prof. Leopoldo Sirignano;
Il Coordinatore di Esercizio Filippo Vecchione

Per le OO.SS.

Per la FILT-CGIL Nappi Pietro – Nappi Carmine;

Per la FIT-CISL De Lucia Amerigo e Fasano Antonio

LA RIUNIONE odierna è stata convocata per discutere il seguente ordine del giorno:

1. Premio di risultato 2010 - 2014

PREMIO DI RISULTATO 2010 - 2014

Dopo approfondita discussione, le parti convengono di procedere alla discussione sui principi che devono ispirare il premio di risultato Maggio 2010 - Maggio 2014, ossia determinando fin da oggi quali devono essere gli aspetti premianti e reprimenti, per poi analizzare la parte remunerativa. In questo contesto, si rende necessario approvare un accordo quadro che costituisce il presupposto del riassetto societario, con scadenza nel biennio 2010 - 2014 (art. 23 bis liberalizzazione del settore) al fine di definire il quadro normativo e di riferimento per le garanzie normative e contrattuali per il personale dipendente che sarà coinvolto nella societizzazione dei rami d'azienda appunto per realizzare la divisione societaria. Il processo di liberalizzazione è ormai alle porte e deve concludersi, per legge, nel 2010.

L'A.IR. deve affrontare un processo di trasformazione che passi dallo storico T.P.L. alla Holding o "multi utility" con una operatività che vada oltre il proprio core business. Questa condizione si configura come una barriera temibile all'ingresso nei servizi di pubblica utilità (gestione autoterminal e governo della mobilità sui territori - parcheggi - viabilità - rimozione auto - controllo corsie, scuola bus ecc...); ciò si rende necessario per guidare il posizionamento strategico delle diverse società che verranno costituite nell'ambito del gruppo e di cui si è avuto un consenso non formale anche da parte delle parti sociali, che qui invece concordano formalmente, fermo restando l'analisi del progetto definitivo, che verrà sottoposto alle OO.SS stesse.

Contrattazione di secondo livello - ex art. 6 dell'Accordo nazionale 25.07.97

La contrattazione aziendale viene inquadrata sulla base degli accordi esistenti in azienda e nelle previsioni dell'art. 6 dell'Accordo Nazionale del 25-7-1997.

La direzione Aziendale e le OOSS. CGIL e CISL si incontrano nel quadro della contrattazione di secondo livello finalizzata alla individuazione del Premio di Risultato aziendale per l'anno 2010 - 2014. Oggetto dell'incontro è definire l'insieme degli obiettivi aziendali e i corrispondenti livelli

~~corrispondenti livelli~~ di risultato con i relativi valori di riscontro per i dipendenti dell'A.IR. SpA, conseguibili in ragione dell'effettivo ottenimento delle realizzazioni previste.

Esso deve prevedere, perciò, la definizione dell'importo del premio, precisando che in esso sono state già concordate delle somme fisse, come si evince dall'accordo del 30/4/2010 e 11/5/2010, mentre la riunione odierna serve per concordare il progetto della parte variabile del Premio di Risultato, tenendo in debito conto quanto già concordato nelle riunioni sopra specificate che comunque va decurtato. Infatti, quell'importo è stato concordato senza richiedere controprestazione, con esborso significativo da parte dell'azienda, proprio perchè afferiva alla parte fissa del premio stesso.

Oggi invece bisogna concordare gli specifici interventi sulla prestazione lavorativa utili a determinare incrementi di produttività a livello dei singoli settori.

Il quadro normativo di riferimento permane quello relativo al Contratto Nazionale di Categoria, con particolare riguardo al Protocollo Interconfederale sulla politica dei redditi e sugli assetti contrattuali.

In considerazione del momento di riforma complessivo del TPL, le parti si danno atto che con la piena attuazione della previsione contrattuale in materia di Premio di Risultato si intende intervenire su alcuni degli ambiti più importanti o più critici della gestione aziendale, per individuare percorsi che permettano di conseguire ulteriori miglioramenti organizzativi, unitamente al mantenimento delle efficienze già realizzate fino ad oggi.

In tale ottica e nel rispetto delle previsioni contrattuali, le parti identificano quali elementi portanti di un'intesa programmatica avente come obiettivo incrementi di produttività di qualità e di competitività dell'Azienda:

- Qualità, con corsi di front - line fuori dagli orari di lavoro senza indennità, ovvero durante le soste inopere, laddove possibile.
- Risultati aziendali, settoriali ed individuali
- Razionalizzazione organizzazione del lavoro e avanzamento tecnologico.

A tali elementi si riferiscono gli obiettivi da individuare per il Premio di Risultato il cui impianto, a partire dal 2010, seguirà la cadenza quadriennale. Le principali caratteristiche del nuovo sistema premiante sono rapportate a:

- variabilità in relazione al conseguimento dei risultati,
- erogazione definitiva a consuntivo annuale, sulla base dei risultati conseguiti.
- non comprensione nella retribuzione normale -
- esclusione dalla base di computo del trattamento di fine rapporto e quindi non utile ai fini del T.F.R. anche perchè trattasi di indennità non fisse, ma saltuarie, e non certe.

- flessibilità della prestazione, anche con l'istituzione dei turni spezzati a più riprese, pluralità di mansioni nell'ambito della qualifica di appartenenza nella stessa giornata e saturazione dell'orario di lavoro contrattuale con attribuzione del tempo individuale di lavoro con apposite prestazioni compensative nell'arco delle 17 settimane;

- flessibilità del programma di esercizio, nell'ambito dei parametri previsti dalla norma;
- concentrazione dei volumi di traffico su direttrici consolidate per migliorare l'impiego del personale rispetto ai mezzi di trazione, (abbinamento uomo macchina anche con rotazioni differenziate;
- miglioramento dell'efficienza del parco autobus con incremento degli indici di disponibilità dei mezzi;
- incremento di produttività del personale di esercizio;
- razionalizzazione del personale nell'ambito dei vari servizi operando opportuni spostamenti, internalizzando attività ed esternalizzandone altre. Le OO. SS. Condividendo quanto sopra, intendono monetizzare quanto richiesto dall'azienda.

Pertanto, alla luce anche di quanto innanzi, il premio di risultato Aziendale, per il quadriennio 2010 - 2014, e valido per tutti i settori aziendali il cui importo è appresso indicato al punto x).
sarà così suddiviso:

A Premio legato a risultati aziendali	B premio legato a risultati di settore (cumulativi)	C premio legato a risultati individuali
Redditività	Produttività Qualità	Prestazione Presenza

le tre parti del premio verranno quindi scomposte tra loro in base alle seguenti percentuali:

1. Quota aziendale - 30%
2. Quota di settore - 35%
3. Quota individuale - 35%

x) Il totale ipotetico del premio, che per la sua definizione finale terrà conto dei risultati effettivamente conseguiti, è calcolato in rapporto alla parametrizzazione esistente, con riferimento al parametro base 170 per il quale viene definito l'importo di €. 258,00 comprensivo di ogni onere aziendale;

Detto importo viene posto a base delle percentuali innanzi riportate ossia (30% - 35% - 35%) ed il risultato di queste va poi moltiplicato per gli altri indici appresso indicati.

I parametri inferiori al 140 vanno unificati.

Parametro	Totale ipotetico
111 -129 - 140	
140	
155	
158	
160	
170	258,00€
175	
183	
188	
193	
205	
210	
250	

A) REDDITIVITA' = Parte del premio legata a risultati relativi all'andamento complessivo dell'Azienda (quota = 30%)

Per le sue caratteristiche, gli elementi costitutivi di tale parte di premio riguardano il personale di tutta l'Azienda.

Viene Individuato il parametro di redditività, centrandolo sul rapporto ricavi/costi, in base alla tabella riportata di seguito ed al netto delle contribuzioni statali e regionali, ossia considerando i soli costi e ricavi indicati dall'ASSTRA

Handwritten signatures and initials:
 - Top signature: [Illegible]
 - Middle signature: [Illegible]
 - Bottom signature: [Illegible]
 - Initials: [Illegible]

Handwritten mark: [Illegible]

2. INCREMENTO RICAVI (peso del 5%)

A sua volta, articolato in:

- Lotta all'evasione e incremento del ricavo escluse le sanzioni per le quali si è concordata la percentuale nell'accordo del 11/5/2010 (15% sull'effettivo riscosso), con specifico riferimento anche alla controlleria a bordo degli autobus da parte del conducente. Per cui il 5% viene riconosciuto con l'incremento dei ricavi da traffico e l'abbattimento della evasione secondo i dati forniti da Unico Campania.

3. VELOCITA' COMMERCIALE (peso del 5%)

Aumento della velocità commerciale e mantenimento della Certificazione di Qualità - avvio dell'applicazione delle "Procedure Gestionali" su tutti i settori e riformulazione della nuova "Carta dei Servizi" ed effettuazioni di indagine di customer.

critério	Raggiungimento obiettivo	valore conseguito
Realizzazione	mantenimento certificazione	SI - NO

Da detto mantenimento devono essere sottratte le non conformità, attribuendo un peso in detto ambito del 10% se le stesse superano le quattro, ed a secondo della gravità.

4. FORMAZIONE (peso del 5%)

Attuazione del Piano di Formazione Aziendale, fuori dall'orario di lavoro e senza retribuzione secondo la seguente tabella di presenze:

parametro	scala dei valori obiettivo	moltiplicatore
Frequenza Corsi	Inferiore a 71 %	0,60
	da 72% a 80%	0,80
	da 81% a 90%	1,00
	Superiore al 90%	1,20

5) FLESSIBILITA' DELLA PRESTAZIONE, (PESO 5%) basata sugli accordi esistenti nonchè sui turni spezzati a più riprese e sulla saturazione dell'orario di lavoro sulla media delle 17 settimane.

Gh Lh

[Handwritten signature]

C) PRESTAZIONE (PRESENZA) = Premio individuale (quota = 35%)

Con il fine di aumentare le giornate di effettiva presenza in servizio, si concorda inoltre di attribuire a tutti i dipendenti un elemento premiante individuale legato alla prestazione il quale, sulla base delle assenze individuali nel periodo gennaio - dicembre di ogni anno, sarà dimensionato in modo da disincentivare le assenze brevi, congiunto al non demerito nella prestazione.

Tale parte del premio è individuale, in applicazione della tabella qui riportata:

N° assenze gennaio / dicembre	Moltiplicatore
0 giorni	2
da 1 a 3 gg.	1,5
da 4 a 8 gg.	1
da 9 a 11 gg.	0,50
più di 11 giorni	0,00



Per i soli fini di definizione dell'obiettivo "presenza" in questione, tra le causali di assenza non sono comprese le ferie, i congedi per lutto, donazioni sangue e midollo nonché permessi sindacali; tutte le altre assenze, a qualsiasi titolo, vanno computate.

Le parti si danno atto che il totale delle prime tre voci del Premio (A - B - C), soggette a parametrizzazione, riassorbono ogni nuovo importo, incentivo o premio legato a particolari incarichi assegnati ad personam e a carattere non straordinario eventualmente attribuito al personale a partire dal presente anno in forza di leggi o regolamenti e per il quale sussista un espresso riferimento a contrattazione aziendale o di secondo livello.

Gli importi posti a base del premio di risultato devono essere il prodotto ed il conseguimento di risparmi, ovvero riduzione di costi ed aumento di produttività, con tutte le azioni necessarie, da individuare tra le parti, per ridurre i costi ed aumentare la produttività.

Il pagamento del premio verrà corrisposto nel mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo e le modalità di pagamento verranno concordate preventivamente alla erogazione.

