copit S.p.A.

**ACCORDO sul PREMIO DI RISULTATO**

Addì 10/05/2016, in Pistoia si sono incontrati,

l'AZIENDA COPIT S.p.A.

e la RSA aziendale Copit

dopo ampia discussione si è convenuto quanto appresso.

**Premio di produttività**

*Alle lavoratrici e lavoratori della Società Copit S.p.A. destinatari del presente accordo viene applicato un programma di incentivazione che – a fronte del raggiungimento di determinati parametri di prestazione – oltre alla normale retribuzione prevista dal CCNL, può far maturare il diritto al riconoscimento di somme la cui corresponsione è incerta ed il cui ammontare non è determinabile a priori, essendo vincolate all'ottenimento di un utile di bilancio nonché ad indici di incremento di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e, più in generale, ad elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'azienda.*

*Per la determinazione del Premio di Risultato si farà riferimento all'indicatore MOL [calcolato come differenza tra valore e costi della produzione A-B al netto di ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni] che appare essere il migliore indicatore di redditività capace di rispecchiare il risultato della gestione caratteristica, rapportato con l'ammontare del valore della produzione. Il premio di produttività oggetto del presente accordo verrà pertanto corrisposto solo se al termine dell'esercizio* ***residuerà un utile di bilancio*** *e se il* ***rapporto MOL/Valore della produzione sarà maggiore del 7%.***

***Si specifica che sia l'utile di bilancio che il rapporto MOL/Valore della produzione si intendono comprensivi del premio di risultato calcolato con i criteri che seguono.***

copit S.p.A.

**Premio-base teorico (PRb)**

Poiché il presente accordo ha validità triennale per gli esercizi 2016-2017-2018, la cifra teorica individuale di partenza è pari a:

**PRb= € 250,00 per l'esercizio 2016;**

**PRb= € 300,00 per l'esercizio 2017;**

**PRb= € 350,00 per l'esercizio 2018.**

**Obiettivi individuali e di settore e loro peso**

Obiettivi *individuali*, calcolati quindi in capo a ciascun dipendente, sono:

1) La presenza (effettiva o rideterminata) per tutti i tre i settori

Il raggiungimento di una soglia di presenza individuale minima dei tre settori viene considerato come requisito imprescindibile (benché ovviamente non esaustivo) ai fini del perseguimento dell'obiettivo di miglioramento della produttività aziendale.

Si concorda che nel computo delle giornate di presenza ridefinita, si tenga conto come giornate di presenza delle giornate di assenza dovute a:

- congedo matrimoniale,
- astensione obbligatoria per maternità,
- astensione per i permessi di cui alla legge 104 / 92 per un massimo di 3 giorni al mese,
- astensione per donazione sangue fino ad un massimo di 3 giornate all'anno,
- permessi sindacali,
- astensione per lutto familiare,
- ferie nell'anno superiori a 27 giornate,
- ore di straordinario retribuito trasformate in giornate attraverso il divisore 6,50 (6 h e 30 min.) per gli operatori di esercizio e 7,80 (7 h e 48 min.) per gli altri dipendenti.

Le giornate di presenza sono riproporzionate alla data di assunzione o di esonero.

In caso di impiego sui turni distribuiti su cinque giorni lavorativi settimanali, la presenza sarà incrementata del 20%.

I richiami in servizio contribuiranno ad aumentare la presenza:

- se recuperati, di un valore pari ad 1 giorno per ogni 5 richiami in servizio,
- se non recuperati, di un valore pari a1,20 giorno per ogni richiamo.

In caso di assenza continuata nell'anno superiore a 30 gg e inferiore a 60 gg per malattia o infortunio, verrà considerata ai fini del calcolo del premio di risultato la presenza riparametrata del restante periodo dell'anno rapportato ad anno.

2) Per il personale di officina: straordinari retribuiti pro-capite (**St**)

Ai fini del perseguimento dell'obiettivo di aumento della flessibilità e dell'efficienza dell'organizzazione del lavoro, da perseguire anche attraverso una riduzione del tempo di fermo macchina e di ricorso a officine esterne, viene stabilito come obiettivo individuale del personale di officina e del deposito il lavoro extra-turno (richiesto ed autorizzato), al fine di terminare un lavoro sul bus e renderlo disponibile, oppure per terminare lavori già avviati in officina o deposito o per recuperare e ripristinare mezzi in avaria.

3) Per il personale viaggiante: sinistri passivi pro-capite (**Sin**) e straordinari retribuiti pro-capite (**St**).

L'azienda attraverso il presente accordo tende a disincentivare comportamenti di guida rischiosi e, al contrario, a premiare comportamenti tesi a salvaguardare la sicurezza del trasporto e il patrimonio aziendale, consentendo al contempo risparmi significativi nel costo connesso ai sinistri interni ed esterni passivi, nonché ai fini del perseguimento dell'obiettivo di aumento della flessibilità e dell'efficienza dell'organizzazione del lavoro, da perseguire anche attraverso una migliore copertura dei turni di lavoro, viene stabilito come obiettivo individuale del personale di viaggiante il lavoro extra-turno (richiesto ed autorizzato).

4) Per gli Impiegati: straordinari retribuiti pro-capite (**St**)

Ai fini del perseguimento dell'obiettivo di aumento della flessibilità e dell'efficienza dell'organizzazione del lavoro viene stabilito come obiettivo individuale del personale impiegatizio il lavoro straordinario (richiesto ed autorizzato).

Obiettivi di *settore* sono:

1) Riduzione Costo manutenzioni esterne rispetto all'esercizio precedente per il Personale di officina (**Me**);
2) Diminuzione Rotture di pneumatici rispetto all'esercizio precedente per personale viaggiante (**Rp**);
3) Ai fini della determinazione degli obiettivi di settore del personale appartenente alla categoria degli impiegati, va considerato che la qualità del lavoro svolto dagli uffici di Direzione, Esercizio, Movimento, Deposito e Magazzino ed Officina, è elemento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Questi infatti si basano essenzialmente su miglioramenti di efficienza e sul rispetto dei budget costi/ricavi.

   I dipendenti di questi settori dovranno partecipare fattivamente alla realizzazione e al raggiungimento degli obiettivi, in particolare, dei seguenti progetti:

- Gara unica regionale per affidamento servizio TPL;
- Utile di bilancio, ottenuto se possibile con una differenza positiva tra Valore e Costi della produzione;
- Rinnovo del parco mezzi TPL, ottenuto attraverso l'acquisto di mezzi nuovi o usati in buone condizioni;
- Studio e realizzazione di attività di promozione e sviluppo delle vendite nonché predisposizione di controlli e di altre misure idonee a combattere il fenomeno dell'evasione tariffaria;
- Predisposizione e trasmissione sistematica dei dati necessari al controllo di gestione per la verifica mensile e/o periodica dei budget economici e finanziari, nonché rispetto delle procedure finalizzate al corretto funzionamento del processo del controllo di gestione.

Nella definizione del premio di risultato degli impiegati, saranno considerati anche altri indicatori di valutazione su base individuale:

a) la valutazione del diretto superiore;

b) l'applicazione di un'organizzazione più snella e semplificata all'interno del settore e tra i settori;

c) l'efficace collaborazione e integrazione tra i processi e le attività dei vari settori;

d) l'aggiornamento delle procedure qualità rispetto alla reale organizzazione del settore ed il monitoraggio delle stesse.

Il raggiungimento degli obiettivi sarà valutato dalla Direzione con l'ausilio dei "quadri di riferimento", che esprimeranno una valutazione individuale sul contributo fornito dai singoli dipendenti.

Sulla base delle considerazioni sopra esposte, il premio-base sarà incrementato di una percentuale pari a:

- 0%, se il livello raggiunto dal progetto è valutato "meno di sufficiente";
- 5%, se il livello raggiunto dal progetto è valutato "sufficiente";
- 25%, se il livello raggiunto dal progetto è valutato "buono";
- 30%, se il livello raggiunto dal progetto è valutato "ottimo".

**Calcolo del premio:**

***Personale di officina***

Presenza rideterminata (**giornate**):

| | |
|---|---|
| >265 | PRB x **125%** |
| >= 260 e <=265 | PRB x **110%** |
| >= 255 e < 260 | PRB x **100%** |
| < 255 | PRB x **0%** |

+

Straordinari retribuiti (**St, ore**):

| | |
|---|---|
| 50 - 100 | PRB x **30%** |
| 100 - 149 | PRB x **40%** |
| 150 - 200 | PRB x **50%** |
| >=201 | PRB x **60%** |

+

Diminuzione rispetto all'anno precedente del costo manutenzioni esterne (**Me, Euro**):

| | |
|---|---|
| >= anno precedente | PRB x **0%** |
| <= -5% <0 a.p. | PRB x **10%** |
| <-5% <= -10% a.p. | PRB x **20%** |
| < -10% a.p. | PRB x **30%** |

copit S.p.A.

***Personale Viaggiante***

Presenza rideterminata (**giornate**):

| | |
|---|---|
| >265 | PRB x ***125%*** |
| >= 260 e <=265 | PRB x **110%** |
| >= 255 e < 260 | PRB x **100%** |
| < 255 | PRB x **0%** |

+

Sinistri (**Sin, numero**):

Il sinistro verrà addebitato solo se riconosciuto al 100% di passività.

Ogni specchio verrà conteggiato come 1\5 di sinistro.

| | |
|---|---|
| >=3 | Azzera tutto il premio di risultato individuale |
| 2 | PRB x **10%** |
| 1 | PRB x **20%** |
| 0 | PRB x **30%** |

+

Diminuzione rispetto all'anno precedente delle rotture pneumatici (**Rp, numero**):

| | |
|---|---|
| >= anno precedente | PRB x **0%** |
| <= -10% <0 a.p. | PRB x **5%** |
| <-10% <= -30% a.p. | PRB x **10%** |
| < -30% a.p. | PRB x **15%** |

+

Straordinari retribuiti (**St, ore**):

| | |
|---|---|
| 50 - 100 | PRB x **30%** |
| 100 - 149 | PRB x **40%** |
| 150 - 200 | PRB x **50%** |
| >=201 | PRB x **60%** |

copit S.p.A.

***Impiegati***

Presenza rideterminata (**giornate**):

| | |
|---|---|
| >265 | PRB x ***125%*** |
| >= 260 e <=265 | PRB x **110%** |
| >= 255 e < 260 | PRB x **100%** |
| < 255 | PRB x **0%** |

+

Straordinari (**St, ore**)

| | |
|---|---|
| 50 - 100 | PRB x **30%** |
| 100 - 149 | PRB x **40%** |
| 150 - 200 | PRB x **50%** |
| >=201 | PRB x **60%** |

+

**Raggiungimento obiettivi aziendali ed indicatori individuali di prestazione**

| | |
|---|---|
| Se il livello raggiunto dal progetto è valutato "meno di sufficiente" | PRB x **0%** |
| Se il livello raggiunto dal progetto è valutato "sufficiente" | PRB x **5%** |
| Se il livello raggiunto dal progetto è valutato "buono" | PRB x **25%** |
| Se il livello raggiunto dal progetto è valutato "ottimo" | PRB x **30%** |

**Norme finali**

Coerentemente con l'art.4, p.to 2, del CCNL 28.11.2015, il presente accordo ha validità triennale per gli esercizi 2016, 2017 e 2018.

In accordo con gli obiettivi di miglioramento della presenza stabiliti dalla Regione Toscana, il presente accordo NON SI APPLICHERA' qualora la percentuale di assenza complessiva aziendale dovuta a malattia, calcolata rispetto alla presenza aziendale media, sarà SUPERIORE ai seguenti valori nei rispettivi esercizi:

| | Esercizio 2016 | Esercizio 2017 | Esercizio 2018 |
|---|---|---|---|
| % assenza per malattia | 4,80 | 4,40 | 4,00 |

In tale caso, lo schema premiante definito dal presente accordo si applicherà unicamente ai lavoratori che raggiungeranno individualmente una percentuale di assenza per malattia calcolata rispetto alla presenza aziendale media UGUALE O INFERIORE a quella sopra indicata nei rispettivi esercizi.

Viene stabilito che – nel caso di assenza continuativa > 60 gg per malattia od infortunio – il dato individuale non sarà computato nel calcolo della media della percentuale di assenza e/o della percentuale di presenza.

Viene inoltre stabilito che, qualora non sia raggiunto l'obiettivo complessivo di assenza per malattia, la percentuale di assenza per malattia individuale potrà essere ridotta con il seguente criterio:

- ✓ Residenza di Pistoia: per ciascun lavoratore verrà tolto un giorno di malattia ogni 4 "pendolini" e/o part-time dallo stesso effettuati.
- ✓ Residenze di Lamporecchio, Casotti e San Marcello P.se: per ciascun lavoratore verrà tolto un giorno di malattia ogni 4 turni part-time e/o "pendolini" dallo stesso effettuati in straordinario.
- ✓ Residenze di Treppio, Lanciole, Pievepelago, Serra P.se: per ciascun lavoratore verrà tolto un giorno di malattia ogni 12 ore di straordinario dallo stesso effettuate.

(*) Se il numero di giorni di malattia così ottenuti determinerà una percentuale di assenza MINORE O UGUALE rispetto a quella media aziendale stabilita come obbiettivo nell'esercizio di riferimento, allora l'accordo si applicherà anche a questi lavoratori.

Per l'esercizio 2015 la corresponsione del premio di Risultato sarà regolata da apposito "Addendum" al presente contratto.

Vista l'importanza attribuita da Copit S.p.a. alla formazione delle risorse umane, ai sistemi di qualità aziendale e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, il premio di risultato individuale si azzera nel caso di partecipazione inferiore all'80% del totale della presenza relativa ai corsi di formazione dell'anno che l'azienda s'impegna a far svolgere durante l'orario di lavoro, in materie di sicurezza, qualità (ISO9001, SA8000) e per gli ulteriori corsi finanziati da Regione Toscana, Provincia di Pistoia etc. nonché per la mancata partecipazione alla attività degli organismi partecipativi in tema di sicurezza e qualità in cui il lavoratore sia stato chiamato ad intervenire.

Il premio di risultato individuale si azzera altresì nel caso in cui il dipendente sia oggetto di addebiti disciplinari ai sensi dell'art.42 e seguenti R.D. 148 che comportino una sospensione dal servizio per oltre 20 ore all'anno. L'eventuale accoglimento del ricorso alla sanzione che ha determinato la non erogazione del premio di risultato darà luogo a conguaglio del premio di

(*) IMPIANTI FISSI: per ciascun lavoratore verrà tolto un giorno di malattia ogni 15 ore di straordinario

copit S.p.A.

risultato a favore del dipendente calcolato con i criteri sopra esposti nella prima busta paga utile dopo la definizione dell'iter di ricorso.

Si ribadisce che un numero di sinistri passivi al 100% >=3 azzererà completamente il premio di risultato anche in relazione agli altri obiettivi individuali e di settore.

Il premio potrà essere corrisposto entro il mese successivo all'approvazione del bilancio di esercizio.

Le parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 481, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, in attesa di attuazione con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri per periodo 1º gennaio - 31 dicembre 2015 e pertanto con verifica dei requisiti per gli esercizi di validità 2016, 2017 e 2018.

Il presente accordo non si applica ai Quadri aziendali, il cui premio di risultato verrà regolato con accordi separati.

Letto approvato e sottoscritto.

Pistoia, 10/05/2016

Copit Spa

RSA

OO.SS.LL. Territoriali

copit S.p.A.

**Addendum all'Accordo sul Premio di Risultato 2016-2018**

**Per l'esercizio 2015** il premio di risultato individuale verrà calcolato secondo gli obiettivi personali e di settore e la metodologia di calcolo come individuati nell'Accordo relativo agli anni 2016-2018 per un Premio Base di € 200,00 e solo per il personale che non avrà superato la percentuale del 5,20% di assenza per malattia calcolata rispetto alla presenza aziendale media.

(*)

Pistoia, 10/05 / 2016

Copit Spa

RSA

OO.SS.LL. Territoriali

Viene inoltre stabilito che la percentuale di assenza per malattia individuale potrà essere ridotta su richiesta specifica di ciascun singolo lavoratore con il seguente criterio:

ore di straordinario convertite trasformate in giornate attraverso il divisore 6,50 (6h, 30 minuti) per gli O.E. e 7,20 (7h e 48 minuti) per gli altri dipendenti.

Le stesse ore saranno retribuite a coloro che faranno specifica richiesta previo apposito avviso al personale nella prima busta paga utile.