N. protocollo Protokoll Nr.

PROTOCOLLO DI INTESA AZIENDALE

Tra la SEAB - S.p.A. rappresentata dal Presidente pro tempore Dr. Rupert Rosanelli, e le Organizzazioni Sindacali così rappresentate:

OO.SS.
FILCAMS – LHFD CGIL/AGB
Maurizio Surian /
UILTUCS/UIL-SGK
Anna Santomasi
FISASCAT SGBCISL
Hansjörg Adami
RSA
Alfredo Di Tommaso / Manuel Brancalion

ACCORDO AZIENDALE
SISTEMA PREMIANTE PER L'AREA CITTÀ PER GLI ANNI 2018 - 2020

Premessa:
La SEAB S.p.A. ha introdotto, a partire dall'anno 2007, un sistema premiante a livello aziendale per il servizio Parcheggi orientato alle prestazioni e ai risultati. L'obiettivo del sistema premiante è di rendere da un lato i collaboratori partecipi del successo dell'azienda e, dall'altro, di creare uno strumento di motivazione e guida.

I GRUPPI ORGANIZZATIVI DELL'AREA CITTA'
Nel servizio Città si individuano in sostanza quattro gruppi organizzativi ben distinti, che si differenziano nettamente per tipo di mansioni svolte e, di conseguenza, per obiettivi da raggiungere:
1. il gruppo dei **cassieri** dei parcheggi in struttura ed il loro coordinatore
2. il gruppo degli **impiegati** dei parcheggi in struttura
3. il gruppo degli **ausiliari** del traffico ed il loro coordinatore ed il tecnico parcometri
4. il gruppo degli **operai** del Palaonda

I coordinatori partecipano ai fini del sistema premiante ai criteri assegnati al loro gruppo organizzativo o ai loro gruppi organizzativi.
Per il responsabile dell'Area Città il premio è calcolato in base ai criteri validi per i dipendenti del settore Gas-Acqua che si intendono qui, limitatamente alla figura del responsabile, integralmente riportati ed approvati. Ai fini della redistribuzione la responsabile fa parte del gruppo degli impiegati.

CHI HA DIRITTO AL PREMIO PRODUZIONE

Il sistema premiante è valido per contratti a tempo indeterminato, comunque non in prova.
Ai dipendenti a tempo indeterminato, che non hanno completato un anno lavorativo é versata una quota del premio in proporzione ai mesi interi di effettiva prestazione, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.
Il sistema premiante è valido per contratti a tempo determinato con durata superiore a 6 mesi, anche svolti in più periodi nell'anno (periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ciascun anno).
Il premio viene riconosciuto con le stesse regole generali anche ai dipendenti con rapporto part time in proporzione.
Viene altresì riconosciuto ai collaboratori in somministrazione con periodo di utilizzo in SEAB per un periodo superiore a 6 mesi.

Viene altresì escluso dal premio il collaboratore licenziato per motivi disciplinari. Viene inoltre escluso chi abbia subito più di 5 provvedimenti disciplinari conclusi di qualsiasi entità eccetto il richiamo verbale oppure chi abbia subito uno o più provvedimenti disciplinari di sospensione per un numero superiore ai 3 giorni anche non consecutivi.
Alle persone che si dimettono dall'Azienda oppure vanno in pensione, il premio viene erogato, in base al conteggio che risulta applicando i criteri dell'anno precedente, unitamente alla liquidazione delle ultime competenze di fine rapporto.
Le parti, prima dell'erogazione del premio, hanno facoltà di effettuare una valutazione complessiva dell'andamento del sistema premiante.

ENTITA' DEL PREMIO DI PRODUZIONE PER IL TRIENNIO 2018-2020

Il contratto collettivo "Terziario e Distribuzione" prevede quanto segue:
In sede di contrattazione integrativa è prevista la definizione di erogazioni salariali (premi di risultato) strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
In applicazione di quanto sopra le parti sociali concordano ogni anno a livello provinciale l'entità del premio di risultato.
Le parti stabiliscono esplicitamente, viste le vigenti disposizioni di legge e gli accordi interconfederali in materia, che il presente sistema premiante assorba e sostituisca quanto stabilito a Titolo di Premio produzione del Contratto Integrativo Provinciale per il Commercio in vigore per l'anno di riferimento.

Misura del premio

Inquadramento	Scala parametrale	Premio annuo teorico Euro
II	135,42	2.012,00 €
III	115,97	1.723,00 €
IV	100,00	1.486,00 €
V	90,28	1.342,00 €
VI	81,25	1.207,00 €

Oltre al premio sopra determinato l'azienda erogherà un BONUS aggiuntivo pari a 62,00 Euro a forfait a tutti i collaboratori che avranno raggiunto in due dei tre anni oggetto del presente accordo il premio

di cui sopra nella misura del 95% (non considerando la ridistribuzione). In caso di cessazione o inizio del rapporto di lavoro il Bonus sarà rapportato ai mesi lavorati nel corso del triennio e/o alla percentuale di part-time.

Calcolo del premio e decurtazioni

Il premio sarà erogato al collaboratore in relazione al periodo nel quale la prestazione lavorativa è stata effettivamente resa. Vengono in ogni caso equiparati alla presenza in servizio i periodi di ferie, ROL e maternità obbligatoria, paternità obbligatoria e permessi retribuiti. Inoltre il premio viene relazionato all'orario di lavoro inteso come tempo pieno o part time. Le frazioni di mese vengono computate per periodi di oltre 15 giorni compiuti.

Per periodi di assenza per infortunio (per cause non ascrivibili all'Azienda, con eventuale valutazione congiunta delle parti che sottoscrivono il presente accordo), congedi parentali e assenze non retribuite il premio viene decurtato in proporzione al numero di giorni di assenza.

In caso di malattia a cavallo di 2 anni viene computato, ai fini della decurtazione, unicamente l'anno di inizio della malattia, qualora nel nuovo anno la stessa non abbia superato il 10 gennaio.

Ai collaboratori che non hanno completato l'anno lavorativo, per il quale viene versato il premio (p.es. sono stati assunti o hanno cessato il lavoro nel corso dell'anno, ecc.) il premio è versato in quota proporzionale al periodo lavorato.

Erogazione del premio

Il premio verrà erogato, in unica soluzione, nel mese di maggio dell'anno successivo all'anno di riferimento.

Le OO.SS. prima dell'erogazione del premio effettueranno una valutazione congiunta dell'andamento del sistema premiante.

LA SCELTA DEI CRITERI

Il lavoro dei gruppi organizzativi dei cassieri e ausiliari del traffico si svolge in turni da parte dei singoli collaboratori. I turni vengono svolti in modo avvicendato e cioè consecutivo per orario (cassieri) oppure in modo dislocato nelle singole zone della città (ausiliari). Pertanto i collaboratori si trovano ad affrontare il loro lavoro sostanzialmente in forma autonoma e autosufficiente nell'ambito dell'autonomia decisionale definita dal loro mansionario con indirizzo e controllo da parte del loro coordinatore.

Sono invece minori i momenti di servizio svolto in team oppure in forma di collaborazione tra diversi addetti con le stesse mansioni.

Nel Palaonda i turni degli operai sono sì in larga parte sovrapposti in modo da poter svolgere insieme lavori in sicurezza, ma attraverso questi tre collaboratori viene garantito il servizio di presidio per tutto l'arco della giornata.

Ne consegue, che la qualità ed efficacia del servizio e la buona riuscita nel loro complesso sono il risultato di un comportamento responsabile e coscienzioso da parte di ogni singolo collaboratore.

Premesso questo, è ragionevole che i criteri per la misurazione dei risultati ottenuti sono impostati dal gruppo di lavoro a livello del singolo dipendente e si riferiscono pertanto al comportamento individuale e alla prestazione di lavoro del singolo dipendente.

I criteri di assegnazione del premio, che servono per misurare le prestazioni e valutare il raggiungimento dei risultati, devono essere:

- oggettivi e ben definiti
- misurabili, con dati già a disposizione in azienda

- a sostegno degli obiettivi strategici dell'azienda
- comprensibili e trasparenti

CRITERIO COMUNE PER GLI ANNI 2018 – 2020

Presenze – criterio applicato a tutti i gruppi: **Peso: 40 % del premio complessivo**

La presenza dei collaboratori, specie di quelli che svolgono il loro lavoro in turno, è indispensabile per il raggiungimento della qualità del servizio. Questo tanto più che la presenza del personale alle casse negli orari prefissati dal Comune di Bolzano è requisito essenziale per il rispetto del contratto di servizio e ogni assenza deve essere compensata con il ricorso ad un collega/sostituto disponibile.
La prestazione dei singoli dipendenti si misura sulla base delle presenze registrate in un anno.
L'obiettivo è un numero possibilmente minimo di interruzione dei cicli lavorativi da parte dei singoli dipendenti a causa di assenze per malattia.
Struttura del criterio: rapporto a gradi tra il numero e la durata delle assenze e il valore della rispettiva parte del premio.

Impiegati

Giorni complessivi di assenza	Numero delle assenze (frequenza delle assenze)				
	1 o 2 volte nell'anno	3 volte nell'anno	4 volte nell'anno	5 volte nell'anno	Più di 5 volte
Fino a 10 giorni lavorativi	100,0%	80,0%	60,0%	40,0%	0,0%
Da 11 a 15 giorni lavorativi	80,0%	50,0%	30,0%	15,0%	0,0%
Oltre 15 giorni	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Cassieri ed ausiliari

Numero delle assenze (frequenza delle assenze)				
1 o 2 volte nell'anno	3 volte nell'anno	4 volte nell'anno	5 volte nell'anno	Più di 5 volte

Giorni complessivi di assenza	Fino a 12 giorni lavorativi	100,0%	80,0%	60,0%	40,0%	0,0%
	Da 13 a 18 giorni lavorativi	80,0%	50,0%	30,0%	15,0%	0,0%
	Oltre 18 giorni	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Gli importi del parametro assenze per malattia non versati ai dipendenti in applicazione dei criteri sopra definiti, verranno ridistribuiti tra tutti i componenti aggregati per singole unità funzionali così definite:

Servizio cassieri e capo-cassieri :	Servizio sorveglianza su strada (ausiliari del traffico):	Servizio cassieri e capo-cassieri Ospedale
SICCHIROLLO ANDREA DI TOMMASO ALFREDO FLAIM NORBERT MATTANA SERENA NICOLO' ROBERTO SALVADORI CLAUDIO TODARO GIULIO TORBOL EROS	ARCE JUAN CARLOS FERRARI RICCARDO BILOTTA CATIA CHIARELLI THOMAS DINO GRANDINETTI SILVIO LEONARDI ALESSIO PALAZZOLO ROBERTO PASQUALOTTO GINO HOXHA SAMIR MARCHETTI SIMONE (47,5%) MOLINARI PATRICK	AUER ROLAND BRANCALION MANUEL FERRAZZI MARCO TIENGHI LUCA MARCHETTI SIMONE (52,5%)
Servizi amministrativi - impiegati:	Operai Palaonda	
MASCIA ROBERTO TAMBOS NADIA	GALASSITI IVAN MICK RICCARDO TADDEO MASSIMO	

Parteciperanno alla ridistribuzione, in parti uguali, tutti i dipendenti della singola unità funzionale che avranno ottenuto a loro volta il 100% del parametro assenze per malattia.
Nel caso in cui nella singola unità funzionale nessun componente raggiunga il 100% del parametro assenze per malattia, tale importo non verrà ridistribuito.

ULTERIORI CRITERI 2018-2020

1)

TUTTI I COLLABORATORI CON ESCLUSIONE DEL TECNICO DEI PARCOMETRI

Qualità del lavoro (scheda valutazione personale) Peso: 30% del premio complessivo

La valutazione avviene mediante colloquio congiunto tra l'ausiliaria/o e la Responsabile del Servizio Parcheggi, il cui risultato viene documentato sulla scheda di valutazione. La scheda riporta per ognuno dei 16 criteri una scala da 1 a 6.

⇨ L'obiettivo è un voto conseguito dal singolo collaboratore uguale oppure maggiore di 6/10, espresso come media dei voti relativi ai 16 criteri della scheda di valutazione.

⇨ Struttura del criterio: rapporto tra raggiungimento dell'obiettivo ed il valore del premio

Valutazione positiva nell'ambito della valutazione collaboratori annuale interna SEAB con una media di voto uguale o maggiore di 3,6 su una scala di 6	30%
Valutazione non positiva nell'ambito della valutazione collaboratori annuale interna SEAB con una media di voto uguale o minore di 3,5 su una scala di 6	0%

2)

AUSILIARI DEL TRAFFICO

CASSIERI DEI PARCHEGGI IN STRUTTURA (incluso capocassiere)

OPERAI DELLA STRUTTURA PALAONDA

Qualità del servizio Peso: 30% del premio complessivo

La prestazione delle figure professionali ricadenti nel presente parametro si misura nell'accuratezza del loro lavoro, intesa come segue

1) Reclami utenza: il reclamo deve essere motivato, provato e ripetuto
2) Reclami vigili: il reclamo deve essere motivato, provato e ripetuto
3) Immagine: divisa in ordine e pulita.
4) Compilazione avvisi violazione sosta / moduli cassa: Compilazione errata o illeggibile degli avvisi di violazione della sosta o dei moduli cassa
5) Mantenimento attrezzatura: utilizzo corretto dell'attrezzatura in dotazione (biciclette, cellulari, macchine fotografiche etc.)
6) Disponibilità al cambio turno (accertato dalla Responsabile di Area) – ammesse al massimo 5 risposte negative)
7) Manutenzione ordinaria del sistema gestionale parcheggi: ammesse al massimo 2 manchevolezze nell'anno contestate dal preposto per iscritto.

La qualità del lavoro viene misurata con l'ausilio della SCHEDA QUALITÀ' DEI SERVIZI allegata alla lettera A al presente accordo e che verrà compilata dal coordinatore del servizio.

Per quanto riguarda i reclami dei cittadini, vengono presi in considerazione soltanto reclami scritti non anonimi, cioè con identificazione della persona che scrive, al fine di poter svolgere in un secondo momento una verifica sui fatti accaduti.

La verifica viene effettuata dal responsabile preposto in modo oggettivo, interpellando anche gli operatori interessati e documentato per iscritto. In ogni modo non vengono computate contestazioni relative al fatto di essere multati.
Le restanti valutazioni vengono svolte dal coordinatore degli ausiliari.
Tutte le schede qualità vengono controfirmate dall'interessato per accettazione. Eventuali dissensi vengono discussi con la Responsabile dell'Area Città.

Fino a 3 valutazioni negative nella scheda qualità	30%
Da 4 a 6 valutazioni negative nella scheda qualità	15%
Oltre 7 valutazioni negative nella scheda qualità	0%

3)
COORDINATORE AUSILIARI DEL TRAFFICO

Inserimento tempestivo delle richieste ghiaccio **Peso: 30% del premio complessivo**

E' molto importante inserire tempestivamente le richieste di utilizzo della struttura ghiaccio entro le ore 17 del giorno successivo (da lunedì a venerdì). La valutazione avviene da parte della Responsabile tramite la verifica dell'inserimento on-line del calendario.

Inserimento tempestivo (come descritto) nel 95% dei casi	30%
Inserimento non tempestivo in una percentuale maggiore di casi	0%

4)
TECNICO DEI PARCOMETRI

Funzionamento ininterrotto dei parcometri **Peso: 60% del premio complessivo**

Il tecnico dei parcometri garantisce con la sua attività di manutenzione preventiva e programmata dei parcometri un funzionamento costante degli stessi. Nel caso di guasto di un parcometro il tecnico si attiverà per la risoluzione dello stesso nel minor tempo possibile, in modo da avere un fermo macchina ridotto al minimo.

La prestazione del tecnico dei parcometri ai fini del premio si misura sulla base del tempo di fermo macchina dei parcometri. Il riscontro avviene mediante conforto da parte del coordinatore del servizio del modulo con la data di ricezione del guasto con la data di intervento del tecnico.

⇨ Obiettivi è il funzionamento costante dei parcometri a servizio dei clienti.

⇨ Struttura del criterio: rapporto tra il numero di giornate di fermo macchina di un parcometro ed il valore della rispettiva parte del premio. Ovviamente tale tempistica non può non tenere conto delle giornate di fermo causate da ritardi nella consegna dei pezzi di ricambio guasti.

Fino a 3 giorni di fermo macchina di un parcometro per più di un caso nell'anno	60%

4 o più giorni di fermo macchina di un parcometro per più di un caso nell'anno	0%

5)
IMPIEGATI ADDETTI ALL'UFFICIO

Registrazione dati corrispettivi e consegna tempestiva di dati

Peso: 30% del premio complessivo

Gli addetti svolgono nel corso del mese e dell'anno lavori molto diversi e devono continuamente porre attenzione a scadenze per la consegna di dati e di statistiche e per registrare corrispettivi e compilare i relativi registri. L'affidabilità in queste prestazioni è molto importante per l'azienda.

Criterio servizi amministrativi:

Consegna delle consuete statistiche sui parcheggi e scrittura dei corrispettivi entro il 10 di ogni mese	30%
Consegna delle consuete statistiche sui parcheggi e scrittura dei corrispettivi oltre il 10 di ogni mese	0%

Criterio servizi amministrativi:

Riscontro fatture entro un mese dal ricevimento ed emissione richiesta danni entro un mese dalla ricevuta della visura targa	30%
Riscontro fatture fornitori-	0%

TABELLA RIASSUNTIVA PER I DIVERSI SETTORI

Risulta la seguente struttura del premio per unità organizzativa:

Presenze (tutte le figure)	**40%**	
	+	
Qualità del lavoro (tutte le figure elencate) – (1)	30%	
	+	
Qualità del servizio (scheda) – (2)	30%	Ausiliari / cassieri / operai Palaonda
Inserimento richieste ghiaccio (3)	30%	Coordinatore degli ausiliari
Registrazione dati corrispettivi e consegna dati (5)	30%	Impiegati ufficio
	*****	
	+	
Funzionamento ininterrotto dei parcometri (4)	60%	Tecnico dei

		parcometri

Letto, approvato e sottoscritto

FILCAMS – LHFD CGIL/AGB

Maurizio Surian /

UILTUCS UIL-SGK

Anna Santomasi

FISASCAT SGBCISL
Hansjörg Adami

RSA
Alfredo di Tommaso Manuel Brancalion

SEAB S.p.A./AG

Dr. Rupert Rosanelli

Bolzano, 31/08/2018

Allegato A

Nome del collaboratore

Data dell'evento contestato

Motivazione:

☐ RECLAMI UTENZA	Il reclamo deve essere motivato, provato e ripetuto
☐ RECLAMI VIGILI	Il reclamo deve essere motivato, provato e ripetuto
☐ IMMAGINE	Divisa in ordine e pulita
☐ COMPILAZIONE AVVISI VIOLAZIONE SOSTA / MODULI CASSA	Compilazione errata o illeggibile degli avvisi di violazione della sosta
☐ MANTENIMENTO ATTREZZATURA	Utilizzo corretto dell'attrezzatura in dotazione (biciclette, cellulari, macchine fotografiche, ecc.)
☐ DISPONIBILITA' CAMBIO TURNO	Disponibilità al cambio turno, accertato dalla responsabile di area: ammesse max. 5 risposte negative
☐ MANUTENZIONE ORDINARIA SISTEMA GESTIONALE PARCHEGGI	Manutenzione ordinaria del sistema con meno di 2 manchevolezze nell'anno contestate dal preposto per iscritto

Note:

Data della consegna e firma del collaboratore

Firma del responsabile di area