

**VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2017-2019**

Il giorno 19 luglio 2017, giusta convocazione prot. n. 7893 dell'11/07/2017, presso la sede della Ferrovia Circumetnea in Catania,

**Tra la Gestione Governativa Ferrovia Circumetnea**

e

**le RR.SS.AA. FIT CGIL-FIT CISL- UILT – FAISA CISAL- UGL AUTOF- FAST  
CONFSAL.**

Premesso che:

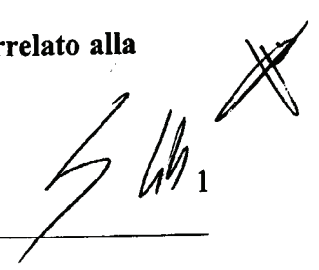
- Le parti concordano sulla possibilità di concretizzare una flessibilità retributiva legata alla definizione e consuntivazione di obiettivi legati a miglioramenti della produttività (intesa come miglioramento dell'efficienza interna tra risultati ottenuti e risorse impiegate), della qualità (intesa come livello di efficienza del servizio offerto ai cittadini) e della competitività aziendale;
- In data 17 aprile 2014 è stato siglato un accordo per il premio di risultato afferente il triennio 2014-2016;
- Coerentemente con l'art.4, p.to 2 del CCNL 28/11/2015, occorre procedere al rinnovo dell'accordo di secondo livello per la definizione del premio di risultato relativo al triennio 2017-2019;

**Si conviene**

**APPLICAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2017-2019**

L'istituto di premio di risultato sarà operativo solo al raggiungimento degli obiettivi fissati prendendo in esame i seguenti parametri di efficacia ed economicità :

- **parametro A: Il PdR è legato al contributo offerto da ciascun agente al miglioramento della produttività aziendale ed è quindi direttamente correlato alla**



presenza in servizio, il cui computo verrà effettuato individualmente: n° giornate di assenza per malattia e infortunio;

- parametro B: ricavi da traffico;
- parametro C: rapporto treni km/media addetti;

Tali parametri rappresentano dati oggettivi, che a fine anno si presentano con dimensioni quantitative direttamente significative della situazione realizzatasi per l'attività aziendale, senza l'influenza di interventi esterni.

Il Modello di Premio di risultato per il personale dipendente di FCE è definito secondo i criteri di cui alla tabella allegata **sub A)** al presente verbale di accordo per farne parte integrante, ed è riferito agli esercizi 2017-2018-2019.

### **1. Determinazione del premio di risultato**

Le risorse, destinate al finanziamento del premio di risultato, sono costituite da una quota dei maggiori ricavi e dei minori costi derivanti dal raggiungimento degli obiettivi stabiliti nell'elaborazione dei due parametri sopra indicati.

Il premio di risultato annuale è fissato in un tetto massimo di € 302.000,00 di cui:

- € 181.200,00 (pari al 60% del premio globale) relativi al raggiungimento dell'obiettivo di cui al parametro A legato alla presenza in servizio, singolarmente considerata, la cui determinazione media pro-capite sarà effettuata rapportando l'importo previsto massimo di PdR al numero medio di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento.
- € 75.500,00 (pari al 25% del premio globale), relativi al raggiungimento dell'obiettivo di cui al parametro B legato ai ricavi del traffico, la cui determinazione media pro-capite avverrà, in funzione dei dati consuntivi rilevati, rapportando l'importo scaturente al numero medio di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento;

- € 45.300,00 (pari al 15% del premio globale), relativi al raggiungimento dell'obiettivo di cui al parametro C, incremento della produttività del lavoro calcolata come rapporto tra i volumi di produzione effettuati (treni/km+bus/km) ed il numero medio degli addetti occupati, raffrontati con il medesimo rapporto registrato nell'anno precedente, la cui determinazione media pro-capite avverrà, in funzione dei dati consuntivi rilevati, rapportando l'importo scaturente al numero medio di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento.

## 2. Criteri di distribuzione del premio di risultato

Sono considerate presenza in servizio esclusivamente: ferie, riposi (domenicale, compenso riposo, riposo differito e festivo) e permessi sindacali retribuiti.

Per quanto sopra il P.d.R. sarà riconosciuto a ciascun lavoratore, per intero o decurtato, in rapporto al numero di giornate di assenza avvenute a qualsivoglia titolo con esclusione di quanto enunciato nella precedente alinea, come da tabella sotto riportata, denominata "scheda di ripartizione":

N° giornate di Assenza	% ASSEGNAZIONE PdR
Fascia A) fino a 15 gg.	100%
Fascia B) da 16 a 22 gg.	60%
Fascia C) da 23 gg. a 26 gg.	40%
Fascia D) da 27 gg.	esclusione

Al personale cessato dal servizio o assunto in corso d'anno, il P.d.R. sarà attribuito in quota parte, considerando mese intero il periodo lavorativo superiore a quindici giorni.

Analogamente, le giornate, come sopra indicate in tabella, al fine di determinare le penalizzazioni, vengono ridotte in base agli effettivi mesi di presenza di detto personale. L'eventuale quota di P.d.R. non erogata, a seguito dell'applicazione delle penali come sopra individuate, sarà ridistribuita al personale rientrante nella fascia A) nella misura determinata dal rapporto: quota PdR residuale/n° addetti fascia A), fino ad un tetto massimo di un ulteriore 100% rispetto al dato medio.


La quota di P.d.R. erogabile, così come determinata al punto 1), sarà erogata in cifra media, identica, a tutto il personale avente diritto per fascia di competenza, calcolata secondo le percentuali sopra riportate.

**Norme afferenti eventi eccezionali:** se il limite di 22 giornate viene superato esclusivamente a causa del "congedo di maternità" di cui al D. Lgs. n°151/2001 o per un unico evento di malattia o infortunio sul lavoro con durata temporale superiore a 22 gg. e fino ad un massimo di 180 gg. consecutivi, verrà all'agente comunque assicurato un P.d.R. pari a quello previsto fino al 22° giorno di assenza. Nel caso in cui tale eventualità si verifichi "a cavallo" di due anni, tale clausola verrà applicata conglobando questo evento per l'anno solare nel quale afferiscono la maggior parte delle giornate di cui trattasi. Se l'evento si protrae oltre il limite massimo previsto, le giornate eccedenti i 180 gg. verranno computate come normale assenza nell'anno solare in cui si verificano.

### **3. Modalità di erogazione del premio di risultato**

Nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento si procederà alla verifica dei dati consuntivi, sulla scorta dei quali si procederà alla erogazione del premio di risultato nella misura concordata e nel rispetto delle previsioni normative stabilite all'art.6 dell'accordo nazionale del 25 luglio 1997.

S  
64  
4


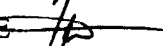




#### 4. Premio di risultato e welfare

Per l'annualità 2018, erogazione febbraio 2019, le parti si impegnano a valutare l'applicabilità delle norme afferenti la destinazione di parte del premio di risultato a forma di welfare.

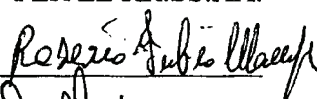
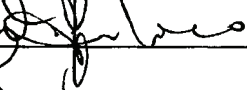

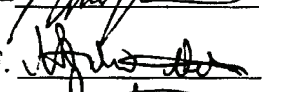
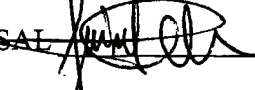

L.C.S.

PER LA GESTIONE GOVERNATIVA FCE

DC   
ISE   
DA   
DT 

\* NOTA A  
VEASALE

PER LE RR.SS.AA.

FIT CGIL   
FILT CISL   
UILT   
FAISA CISAL   
UGL AUTOF.   
FAST CONFSAL 

SCHEDA OBIETTIVI - ACCORDO INTEGRATIVO PERSONALE DIPENDENTE FERROVIA CIRCUMETNEA

TABELLA A)

Prog.	OBIETTIVI STRATEGICI	INDICE DI MISURAZIONE	% raggiungimento dell'obiettivo	Valore attribuzione premio	Valore indice	Valore max economico
A	INCREMENTO PRODUTTIVITA'	indice individuale: n. gg. malattia anno rif. + n. gg. infortunio anno rif. pro-capite	< o uguale 15 gg.	100%	60%	€ 181.200,00
			> 16 < 22	60%		
			>23 < 26	40%		
			> 27	esclusione		

B	INCREMENTO EFFICIENZA	* indice aziendale: ricavi da traffico ferrovia-autoservizio-metropolitana	> o uguale 100% dell'anno precedente	100%	25%	€ 75.500,00
			< 100% e > o uguale 99% dell'anno precedente	60%		
			< 99% e > o uguale 98% dell'anno precedente	40%		
			< 98% dell'anno precedente	esclusione		

C	INCREMENTO PRODUTTIVITA'	* indice aziendale: rapporto treno km + bus km/n. medio addetti	>1%	100%	15%	€ 45.300,00
			>0,50% < 1%	50%		
			< 0,50%	esclusione		

\* target di riferimento anno precedente.

premio totale max € 302.000,00

