

## METRO BRESCIA

### PREMIO DI RISULTATO - SISTEMA PREMIANTE – ANNO 2014/2015

#### IPOSTESI DI ACCORDO

Si intende promuovere un sistema di valutazione del lavoro, anche di gruppo, che riconosca a tutto il personale un modello premiante legato al raggiungimento di specifici obiettivi.

Si intende adottare un riconoscimento premiante individuale basato su criteri di valutazione e misurazione degli obiettivi raggiunti oltre che al suo mantenimento rispetto ai parametri previsti dal contratto di servizio con l'Ente concedente

Gli obiettivi di risultato sono strettamente correlati alle risorse impegnate a raggiungerli e quindi possono essere previsti per Area, Reparto o Individuali.

Tutti gli obiettivi devono consentire reali aumenti di efficienza tecnica ed economica e di miglioramento della qualità del servizio fornito. I progetti devono essere misurabili e correlati all'attività lavorativa e sono determinati con indicatori di efficienza ed efficacia.

Il premio di risultato sarà erogato al personale in servizio effettivo (escluso aspettative) per i mesi pro-quota.

I dipendenti assunti, cessati o in aspettativa (esclusa aspettativa obbligatoria per maternità) durante la validità del progetto percepiranno il premio pro-quota in funzione dei mesi di servizio prestati. Per il personale che cessa dal servizio il premio verrà erogato se risultano effettuati almeno 6 mesi di servizio.

I/Le dipendenti in aspettativa obbligatoria per maternità o in aspettativa sindacale percepiranno gli obiettivi di Area e reparto, mentre per gli obiettivi individuali la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo sarà ricalibrata rispetto alla presenza effettiva.

Il personale inidoneo e/o che cambia reparto / mansione in corso d'anno percepirà il premio relativo agli obiettivi del reparto nel quale ha lavorato per almeno 6 mesi.

Al personale con contratto part-time sarà corrisposto il premio in forma ridotta (in proporzione all'orario settimanale prestato).

Il premio non verrà corrisposto al personale neo-assunto non confermato al termine del periodo di prova ed al personale inidoneo.

Al personale con contratto a tempo determinato il premio di risultato verrà corrisposto pro-quota, in relazione ai mesi di servizio prestato, purchè abbia effettuato almeno 9 mesi di servizio di cui almeno 6 nell'anno di competenza, fatto salvo quanto precedentemente indicato in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Il presente progetto di Produttività ha validità dal 1.1.2014 al 31.12.2015. L'erogazione del Premio di Risultato, calcolato individualmente secondo il raggiungimento degli specifici obiettivi, avverrà non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento successivo.

### **A) Sviluppo e Valutazione delle prestazioni del Personale**

Al fine di monitorare la qualità del servizio svolto, sarà valutato il livello di competenza acquisita, il comportamento, la propensione al miglioramento del personale. La valutazione avverrà mediante una specifica scheda (allegata) che ogni responsabile di Area e/o Reparto compilerà per ciascun collaboratore di cui è gerarchicamente referente. L'Obiettivo è rivolto a tutti i dipendenti, l'Obiettivo è individuale. Il valore massimo del premio di risultato è indicato nella tabella finale del presente documento. La scheda di valutazione fornirà la percentuale da applicare al valor massimo per il calcolo del valore del premio annuale del presente obiettivo da corrispondere ad ogni singolo dipendente.

Il presente obiettivo è teso a generare un miglioramento delle prestazioni del personale e non costituisce strumento per applicazione di sanzioni disciplinari per le quali si rimanda al c.c.n.l.

### **B) Obiettivi tecnici**

#### B.1) Garantire efficienza apparecchiature tecniche

Al fine di garantire il più alto livello di qualità del servizio reso agli utenti, sarà valutata la disponibilità media mensile delle apparecchiature tecniche più rilevanti: P.A., PID, ECP, CCTV. Il parametro è monitorato mensilmente (rif. cap. 6.3 lettera A) e 6.2 lettera A)) ai sensi del Contratto di Servizio ed è penalizzato dell'Ente concedente. Il valore minimo da garantire è pari al 95% e misura la disponibilità delle apparecchiature funzionanti rispetto al numero complessivo installato. La disponibilità media mensile degli apparati è calcolata come la media delle disponibilità giornaliere riscontrate nel mese. Per il valore del dato mensile farà riferimento il Report mensile (rif. cap. 6.1.3 lettera A) inviato all'Ente concedente.. L'Obiettivo è rivolto al personale dell'Area Manutenzione Reparto IDS, l'Obiettivo è collettivo di reparto. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. Il valore finale dell'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra i mesi in cui il parametro è stato raggiunto e l'intero anno (12 mesi). Nella eventualità si presentino casi di mancato raggiungimento del parametro, prima della determinazione del PR annuale, le Parti convengono di incontrarsi semestralmente per l'analisi delle cause.

#### B.2) Garantire disponibilità veicoli

Al fine di garantire le prestazioni contrattuali, sarà valutata la disponibilità per il servizio del materiale rotabile. Il parametro è monitorato giornalmente ai sensi del Contratto di Servizio. Si richiede che il numero di treni disponibili per il servizio sia sempre sufficiente a garantire il parco necessario all'esercizio giornaliero. Per il valore del dato mensile farà riferimento il Report mensile (rif. cap. 4) inviato all'Ente concedente. L'Obiettivo è rivolto al

personale dell'Area Manutenzione Reparto VEICOLI, l'Obiettivo è collettivo di reparto. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. Il valore finale dell'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra i giorni in cui il parametro è stato raggiunto e l'intero anno (365 giorni).

#### B.3) Controllo impianto antintrusione

Al fine di garantire la massima efficienza dell'impianto antintrusione delle stazioni, evitando falsi allarmi e riducendo i disservizi conseguenti, si rende necessario procedere ad un controllo periodico dei contatti di prossimità. Si richiede, quindi che con cadenza bimensile sia verificato il funzionamento di tutti i contatti in tutte le stazioni. L'Obiettivo è rivolto al personale dell'Area Manutenzione Reparto INDS. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. Il valore finale dell'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra le schede di intervento bimensili compilate per ogni stazione rispetto alle schede totali annuali (pari a 6 schede/annuali per 17 stazioni = 102 schede).

#### B.4) Controllo periodico lava tunnel

Per garantire la continua perfetta efficienza dei veicoli di servizio, si richiede che venga eseguito un controllo di funzionamento del veicolo lava tunnel. Con cadenza mensile sarà eseguita una prova di funzionamento con circolazione del veicolo e prova ugelli, secondo scheda istruzioni fornita. L'Obiettivo è rivolto al personale dell'Area Manutenzione Reparto OPERE CIVILI / ARMAMENTO, l'Obiettivo è collettivo di reparto. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. Il valore finale dell'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra i rapportini di intervento consegnati e gli interventi previsti (uno ogni mese pari a n. 12 schede/anno).

#### B.5) Compilazione schede di intervento

Al fine di garantire una corretta programmazione della manutenzione, si rende necessario definire il carico di lavoro svolto. Si chiede, pertanto, di compilare giornalmente una scheda di intervento (scheda allegata) che raccolga le informazioni sulle attività svolte durante la giornata ed i relativi tempi. L'Obiettivo è rivolto a tutto il personale dell'Area Manutenzione, l'Obiettivo è individuale. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. Il valore finale dell'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra le schede giornaliera consegnate e le giornate di complessive annuali di presenza.

#### B.6) Gestione registro rifiuti

Al fine di garantire il rispetto della normativa, si rende necessario registrare la movimentazione dei rifiuti prodotti. Si chiede, pertanto di garantire la corretta e tempestiva tenuta dei registri rifiuti secondo quanto previsto dalla normativa di settore nel rispetto delle disposizioni specificamente impartite. L'Obiettivo è rivolto al personale dell'Area Manutenzione Reparto MAGAZZINO, l'Obiettivo è collettivo di reparto. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. L'obiettivo sarà

Manutenzione  
Veicoli

As...

considerato raggiunto solo nel caso non si verifichino errori di compilazione, in questo caso sarà corrisposto il premio nel valore massimo. Anche in caso di un solo errore l'obiettivo sarà considerato non raggiunto e non sarà corrisposto alcun premio

#### B.7) Garantire tempi di invio componenti in riparazione

Al fine di contenere i tempi di manutenzione, si rende necessario contenere al massimo i tempi di invio dei componenti da riparare ai fornitori di competenza. Si richiede, pertanto, che i componenti da riparare siano spediti ai fornitori entro 5 giorni dalla consegna al Magazzino da parte della Manutenzione. L'Obiettivo è rivolto al personale dell'Area Manutenzione Reparto MAGAZZINO, l'Obiettivo è collettivo di reparto. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. Il valore finale dell'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra le spedizioni avvenute entro il termine ed il totale delle spedizioni effettuate.

#### B.8) Sostituzione Operatori DS

Al fine di garantire la corretta operatività alla centrale operativa, si rende necessario che in caso di assenza del DS, la posizione sia coperta temporaneamente da altro Operatore di centrale. Le modalità di esecuzione dell'incarico sono indicate in allegato. Si richiede quindi agli Operatori DCT di garantire la disponibilità a sostituire, in caso di assenza, il DS durante il servizio in centrale operativa. L'Obiettivo è rivolto al personale dell'Area Esercizio Reparto PCO, l'Obiettivo è collettivo di reparto. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. Il valore finale dell'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra le richieste di sostituzione soddisfatte ed il totale delle richieste di sostituzioni effettuate.

#### B.9) Attività integrative Operatori PCO

Al fine di garantire sia l'esecuzione in sicurezza degli interventi manutentivi, sia la riduzione dei tempi morti per l'apertura e chiusura delle lavorazioni, si ritiene necessario che l'Operatore DCE prenda visione dei PDL da gestire durante la notte prima della presa in carico della postazione operatore per il turno notturno. Si chiede quindi che nel periodo di sovrapposizione fra il turno 2E ed il turno 1E, l'Operatore entrante si coordini con TCO per la gestione dei PdL seguendo le disposizioni specifiche ed il programma delle attività che verranno formalizzate in un apposito modulo che l'Operatore DCE dovrà aggiornare durante la notte con gli interventi eventualmente non programmati dal TCO (normalmente le manutenzioni affidate al personale MB) e con gli orari di inizio e fine di ogni attività. L'Obiettivo è rivolto al personale dell'Area Esercizio Reparto PCO, l'Obiettivo è collettivo di reparto. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. L'Obiettivo sarà considerato raggiunto solo nel caso non si verifichino incompletezze nella compilazione dei moduli giornalieri. L'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra il numero delle schede giornaliera correttamente compilate e le giornate di servizio annuali (365 giorni).

#### B.10) Stesura Rapporto sintetico PCO e SA

Manutenzione  
Manutenzione  
Manutenzione

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Al fine di monitorare con costanza ed immediatezza l'andamento del servizio con l'obiettivo di attuare gli interventi correttivi necessari al miglioramento del servizio, si rende necessario vengano redatti, per il Direttore d'Esercizio, report sintetici dell'andamento giornaliero della Service Availability e degli eventi che hanno influenzato il servizio. Si chiede, quindi, che l'Operatore DS (turno xxx) compili tutti i giorni un rapporto sintetico dei dati di esercizio del giorno precedente secondo le disposizioni che saranno impartite per la corretta compilazione del prospetto. L'Obiettivo è rivolto al personale dell'Area Esercizio Reparto DS, l'Obiettivo è collettivo di reparto. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. Il valore finale dell'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra le schede giornaliere consegnate e le giornate complessive annuali di servizio.

#### B.11) Compilazione scheda giornaliera Agenti

Al fine di garantire un controllo continuo sullo stato della linea, delle stazioni e dei treni, per migliorare la qualità del servizio percepita dagli utenti, si rende necessario avere report continui da parte degli Agenti. Si chiede, quindi, di compilare una scheda giornaliera (allegata) ove sia riportato l'elenco delle stazioni e dei treni presidiati durante il turno con l'evidenza delle condizioni anomale riscontrate in ordine a: impianti/dispositivi non funzionanti, mancata pulizia, ecc. L'Obiettivo è rivolto a tutto il personale dell'Area Esercizio Reparto Agenti, l'Obiettivo è individuale. Il valore massimo del premio è indicato nella tabella finale del presente documento. Il valore finale dell'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra le schede giornaliere consegnate e le giornate complessive annuali di presenza.

#### **C) Garantire il budget annuale**

La Società annualmente definisce un budget di gestione.

Al termine dell'anno di esercizio verifica il mantenimento del budget indicato attraverso il consuntivo (mese marzo dell'anno successivo).

Il mantenimento degli indici di budget sono per la Società elemento fondamentale per la quale la Società riconosce a tutto il suo personale un premio economico legato al mantenimento degli obiettivi fissati secondo la tabella allegata.

Garantire il raggiungimento del risultato d'esercizio 2014 della Società (peso massimo 20% al miglioramento del risultato previsto; utile di esercizio peggiorato rispetto alla previsione di un importo inferiore a € 50.000,00 peso 10%; utile di esercizio inferiore peggiorato rispetto alla previsione di un importo compreso fra € 50.000,00 e € 100.000,00 peso 5%; utile di esercizio peggiorato rispetto alla previsione di un importo superiore a € 100.000,00 peso 0%). L'Obiettivo è rivolto a tutti i dipendenti, l'Obiettivo è collettivo Aziendale. Il valore massimo del premio di risultato è indicato nella tabella finale del

*M...*

*Admission*

*Azienda*

*padre*

*[Handwritten signatures and initials]*

presente documento. L'obiettivo sarà misurato sulla base del Consuntivo 2014 approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Con la finalità di riconoscere l'effettiva professionalità, qualità, prestazione svolta, verranno scorporate le anomalie non preventivabili ( a titolo esemplificativo quegli interventi legati a costi imprevisti e strutturali non determinabili nella stesura del budget preventivo) .

#### D) Flessibilità

Si intende per flessibilità quel complesso di azioni che è necessario adottare per rispondere con efficacia a situazioni impreviste e temporanee, per garantire il servizio richiesto, nel rispetto del c.c.n.l., dei parametri di sicurezza e del contratto di servizio con il Comune di Brescia.

Si intende quindi definire la flessibilità richiesta rispetto all'esercizio secondo i seguenti criteri:

- 1) Nello svolgimento dell'esercizio giornaliero, con i conseguenti turni adottati per tutto il personale che ruota sulle diverse tipologie di servizio, si mettono in atto forme di flessibilità, da parte del personale, finalizzate a garantire la copertura dei turni a fronte di assenze impreviste (non dovute a carenze strutturali di organico). Si intende pertanto flessibilità del personale le modifiche organizzative adottate per garantire il servizio.
- 2) A )In considerazione del fatto che la Società eroga un servizio pubblico e occasionalmente possono essere richiesti servizi di prolungamento dell'orario, al fine di garantire all'utenza servizi di trasporto pubblico locale, si ritiene di adottare possibili prolungamenti di orario che verranno gestiti con l'utilizzo di modifiche dell'orario di lavoro (turni) e/o straordinario a seconda della opportunità, facilità di gestione, durata del periodo in considerazione. Sull'argomento, l'Azienda si impegna a convocare le RSA per l'opportuna informazione. Le modifiche organizzative saranno comunicate al Personale nei termini previsti dal contratto. Richieste strutturali e continue troveranno la loro applicazione in ambito di diverse turnazioni.

*Handwritten notes in blue ink:*  
Kuma  
Maurizio  
Maurizio

*Handwritten signature in blue ink:* 

*Handwritten signatures in blue ink:* 

- 2) B) La Società si impegna, in occasione dei consueti incontri con le OO.SS., a comunicare annualmente le variazioni delle ore di esercizio rispetto ai km concessi ed il numero di addetti presenti
- 3) partecipare agli incontri di formazione programmati dall'Azienda anche fuori orario di lavoro
- 4) rendersi disponibili, nel rispetto delle regole vigenti, a svolgere la propria attività anche oltre il normale orario di servizio.

L'Obiettivo è rivolto a tutti i dipendenti, l'Obiettivo è individuale. Il valore massimo del premio di risultato è indicato nella tabella finale del presente documento. Il valore finale dell'obiettivo sarà calcolato applicando la percentuale di raggiungimento pari al rapporto fra il numero delle richieste di flessibilità soddisfatte rispetto al numero delle flessibilità richieste dai responsabili.

## **E) OBIETTIVI DI QUALITA'**

### E.1) Garantire valore contrattuale della Service Availability

Garantire il valore minimo mensile di efficienza del Sistema nel rispetto dei limiti previsti dal Contratto di Servizio. Per il valore del parametro farà fede il report mensile redatto per l'Ente affidante il servizio. L'obiettivo sarà quantificato proporzionalmente in relazione ai mesi in cui il limite sarà soddisfatto rispetto all'anno (12 mesi).

### E.2) Soddisfazione dei clienti

Sarà valutata la soddisfazione dei clienti sulla base dei risultati delle indagini di Customer Satisfaction così come previsto dal Contratto di servizio. L'obiettivo sarà raggiunto con votazione media complessiva superiore al 7,5 punti su 10.

#### NOTE

- 1) Attesa la novità nell'applicazione dello istituto premiante a Metro Brescia, le Parti concordano di incontrarsi con cadenza semestrale per verificare l'andamento degli obiettivi: B1, B2, D (punto 2B), E1 al fine di, eventualmente, a fronte di cause imprevedibili ed esterne, ricalibrare i criteri di calcolo.
- 2) Le Parti convengono che l'esito della valutazione personale di cui all'obiettivo A) sia utilizzato per la pianificazione di adeguati interventi formativi. Pertanto al termine del primo anno di applicazione del Progetto di Produttività le Parti si incontreranno per analizzare il piano di formazione proposto dall'Azienda per l'anno successivo.

**SINTESI OBIETTIVI - IMPORTI CORRISPONDENTI A CIASCUN OBIETTIVO**

(importi espressi in €/anno)

	Sviluppo e Valutazione personale (A)	Efficienza apparecchiature tecniche (B1)	Disponibilità veicoli (B2)	Controllo antinquinazione (B3)	Controllo lavatermine (B4)	Scheda di intervento (B5)	Registro rifiuti (B6)	Invio componenti da riparare (B7)	Sostituzione DS (B8)	Attività integrativa PCO (B9)	Stesura rapporto sintetico giornaliero (B10)	Scheda giornaliera Agenti (B11)	Garanzie Budget (C)	Flessibilità (D)	Servizi Avialibilità (E1)	Soddisfazione e clienti (E2)	TOTALE
DS	180,00										200,00		110,00	200,00	80,00	80,00	850,00
OPERA TORI PCO	180,00						100,00		100,00	100,00			110,00	200,00	80,00	80,00	850,00
AGENTI	180,00											200,00	110,00	200,00	80,00	80,00	850,00
IDS	180,00	100,00				100,00							110,00	200,00	80,00	80,00	850,00
INDS	180,00			100,00		100,00							110,00	200,00	80,00	80,00	850,00
VEICOLI	180,00		100,00			100,00							110,00	200,00	80,00	80,00	850,00
OP CIVILI / ARMA MENTO	180,00				100,00	100,00							110,00	200,00	80,00	80,00	850,00
MAGAZZINO	180,00						100,00	100,00					110,00	200,00	80,00	80,00	850,00

*Procedura...*

*di Lucia...*

*[Signature]*