

ALL. 1

TUA

Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A.



REGOLAMENTO INTERNO PERFORMANCE MANAGEMENT CONNESSO AL SISTEMA PREMIANTE

Gestione delle prestazioni per lo sviluppo dei risultati aziendali

Giunta Regionale d'Abruzzo

Approvato con delibera del C.d.A. di T.U.A. S.p.A. n. 59. del 24/10/2019

Approvato con delibera della Giunta Regionale Abruzzo n. del.

Art. 1 - Premessa

1. Il presente Regolamento, nel rispetto del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" e richiamando espressamente quanto previsto dall'art. 12, comma 1, lett. b), e comma 2 lett. c) del "Disciplinare per il controllo analogo sulle Società in House della Regione Abruzzo" (Delibera di Giunta Regionale n. 109 del 2017) definisce il rapporto tra il raggiungimento degli obiettivi aziendali e il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, nell'intento di migliorare il servizio e sviluppare gli indicatori gestionali. Esso individua il sistema di misurazione e valutazione della performance ai fini della definizione dell'elemento premiante previsto dai Contratti Collettivi Nazionali:
 - per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità (Confeservizi);
 - per il comparto Autoferrotranvieri – Internavigatori (Mobilità – TPL).

Art. 2 - Principi generali

1. La definizione del rapporto tra il raggiungimento degli obiettivi aziendali e il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, costituisce il necessario presupposto per la corresponsione della retribuzione accessoria.
2. Gli strumenti per collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, sono:
 - la retribuzione variabile incentivante, a norma dell'art. 12 CCNL per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità (Confeservizi)¹ e del punto 2 dell'Accordo Aziendale Dirigenti del 5.8 – 26.10.15;
 - la contrattazione di secondo livello con contenuti economici, a norma dell'art. 4 A.N. 28.11.2015 Autoferrotranvieri – Internavigatori (Mobilità – TPL)² e dell'art. 16 del Contratto Collettivo aziendale del 26.10.15.
3. Nel presente regolamento, gli elementi oggetto di consultazione e/o di intesa, sono contrassegnati con asterisco (*).

Giunta Regionale n. 47 Abruzzo

Art. 3 - Metodologia

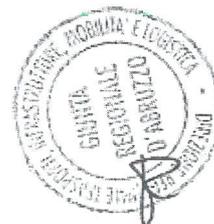
1. Il Sistema di Valutazione della Performance si articola su un livello di risultati aziendali/settoriali ed uno di risultati individuali.
2. A livello aziendale/settoriale il sistema di valutazione accoglie gli elementi programmatici contenuti nel Piano Programma di TUA approvato dalla Regione Abruzzo, nel quale sono definiti gli obiettivi annuali e triennali, necessariamente legati a logiche di budgeting.
3. A livello individuale viene misurata la prestazione quali-quantitativa di ciascun dipendente, in relazione alla categoria legale e/o contrattuale di riferimento³.
4. Fasi del sistema di valutazione della performance:
 - a) coinvolgimento attivo del lavoratore nella vita dell'organizzazione (ENGAGEMENT), con definizione chiara e assegnazione degli obiettivi⁴ (*) che si intendono raggiungere, dei valori attesi

¹ Art. 12 - Retribuzione variabile incentivante (CCNL Dirigenti)

² Art. 4 - Secondo livello di contrattazione (CCNL Autoferrotranvieri)

³ per il comparto Autoferrotranvieri – Internavigatori (Mobilità – TPL), si fa riferimento all'art. 2 CCNL 27.11.2000 e s.m.i.

⁴ per il personale dirigente: Identificazione e definizione obiettivi condivisi ex art. 12 CCNL e punto 2 Acc.az. 2015;
per il restante personale: Programmi concordati tra le parti ex art. 4 p. 2 CCNL 2015 ed art. 16 CCAL.





di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e approvati nel Piano Programma dell'anno di riferimento;

- b) collegamento tra gli obiettivi e le risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione della performance aziendale, settoriale e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati al vertice aziendale ed agli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- f) collegamento dei risultati conseguiti all'elemento premiante.

Art. 4 - Articolazione dell'Organizzazione

1. Per l'Organizzazione si fa riferimento a quella vigente tempo per tempo in azienda, con specifico riferimento ai provvedimenti pubblicati sul sito aziendale (Amministrazione Trasparente / Organizzazione).

Art. 5 - Valutazione performance

1. Costituiscono presupposto per la misurazione della performance:

A – l'effettiva presenza in servizio⁵ del dipendente:

- per il personale dirigente, in misura superiore ai 90 gg./anno;
- per il restante personale, in misura superiore ai 60 gg./anno;

B – l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori⁶ definitivi ed esecutivi;

C – il rispetto della normativa legislativa, contrattuale e regolamentare e, in particolare, delle norme in materia di sicurezza e del Codice etico;

D – la prestazione individuale annuale.

2. La Performance aziendale/settoriale è data:

- a) dal risultato economico positivo (*EBITDA congruo: utili prima degli interessi, delle imposte, del deprezzamento e degli ammortamenti*), certificato dal bilancio aziendale;
- b) dal raggiungimento obiettivi annuali desunti dal Piano Programma dell'anno di riferimento;
- c) dal raggiungimento obiettivi annuali assegnati al settore;
- d) dal rispetto della pianificazione economico-finanziaria.

Essa incide complessivamente per il 60% ai fini della quantificazione dell'elemento premiante.

3. La Performance individuale è data dalle risultanze annuali della scheda di valutazione della prestazione del dipendente, in relazione alla categoria legale/contrattuale (Dirigenti, Quadri, Area

⁵ Sono pertanto escluse le ferie, le festività, la malattia e le altre assenze per motivi previdenziali.

⁶ Sospensione dal servizio o superiori. Per il personale sottoposto al R.D. 148/31 si fa riferimento alle sanzioni previste dall'art. 42 o superiori dell'AIL A.

Professionale/Operativa di appartenenza – cfr. All.1)⁷. Essa incide complessivamente per il 40% ai fini della quantificazione dell'elemento premiante.

4. Le schede di valutazione (parte A e B – cfr. All. 2), allegate al presente regolamento, ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Art. 6 - Ciclo della Performance

1. Risultato economico dell'esercizio (EBITDA) certificato entro il mese di maggio dall'Area Amministrazione, sentito il CDA.
2. È previsto il monitoraggio semestrale per documentare il grado di conseguimento degli obiettivi e proporre gli eventuali correttivi.
3. La valutazione finale è prevista entro il 30 giugno dell'anno successivo ed è effettuata:
 - dal Consiglio di Amministrazione nei confronti del Direttore Generale;
 - dal Direttore Generale nei confronti dei Dirigenti di Settore;
 - dal Dirigente di Settore nei confronti delle risorse assegnate. Per la misurazione relativa alle aree professionali 2^a, 3^a e 4^a, il dirigente di settore si avvale del parere del Quadro responsabile di riferimento.

Art. 7 - Modalità di erogazione

Giunta Regionale d'Abruzzo

1. L'erogazione dell'elemento premiante è prevista in dodicesimi su base annua, previa verifica dei presupposti indicati nell'art. 5:
 - per la quota del 60%, determinata in relazione ai risultati aziendali (20%) e caratteristici di ciascun settore/area aziendale (40%);
 - per la quota del 40%, determinata in relazione alla performance individuale e ripartita in ragione del parametro posseduto.
2. Ai Quadri assegnatari di specifiche maggiori responsabilità, vengono applicati moltiplicatori, stabiliti preventivamente dal CdA, in relazione al grado di complessità dell'incarico, alle risorse umane, strumentali e finanziarie gestite, all'ampiezza dell'area, all'entità dei servizi erogati, di seguito indicate:
 - gestione di un'area direzionale complessa, sotto la mera supervisione del Direttore Generale o di altro dirigente, comprendenti poteri di firma e di coordinamento, deliberati dal CdA;
 - gestione di un'area produttiva territoriale complessa, alle dipendenze del dirigente di riferimento;
 - gestione di unità direzionali o di produzione, in qualità di referente, diretto di un dirigente di settore o di un responsabile di area produttiva territoriale complessa.
3. Presupposto per l'erogazione dell'indennità nazionale di funzione Quadri (p. 6, A.N. 2.10.1989; art. 2 lett. A) p. 8, A.N. 27.11.2000), è una prestazione individuale annuale valutata secondo il presente regolamento.



⁷ L'articolazione delle schede di valutazione (All.1) e le schede (All.2), costituiscono parte integrante e sostanziale del regolamento.



4. La retribuzione di risultato viene corrisposta in termini percentuali del punteggio conseguito. La valutazione si considera negativa per punteggi inferiori o pari a 40. Per punteggi inferiori o pari a 40 non verrà erogata la retribuzione di risultato.
5. In caso di lavoratore neo-assunto o cessato, l'importo viene riproporzionato sulla base della presenza effettiva.

Art. 8 - Misure di Welfare aziendale

1. L'azienda riconosce l'importanza di sostenere i lavoratori nella conciliazione della vita privata e lavorativa. Pertanto, al fine di incrementare il benessere ed il grado di soddisfazione dei lavoratori, agli stessi è riconosciuta la possibilità di sostituire l'erogazione dei premi di cui al paragrafo precedente con i servizi di Welfare istituiti dall'azienda (*), mediante formale opzione riportata in calce alla scheda di valutazione.
2. A tal fine l'azienda si impegna a valutare le reali esigenze dei lavoratori ed istituire un piano di Welfare attraverso un regolamento aziendale che potrà riguardare, a titolo esemplificativo: opere e servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o di culto; somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione a favore di familiari.
3. La sostituzione dell'elemento premiante con i servizi di Welfare non comporterà costi aggiuntivi per l'azienda.

Giunta Regionale d'Abruzzo

Art. 9 – Entrata in vigore e pubblicità

1. Il presente regolamento entra in vigore all'atto della pubblicazione della deliberazione di approvazione da parte della Giunta Regionale sul sito Istituzionale www.regione.abruzzo.it.
2. T.U.A. S.p.A procederà, dopo l'approvazione di cui al punto 1, alla pubblicazione del presente Regolamento sul proprio sito web aziendale.

Art. 10 – Norma di rinvio

1. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.



**Scheda di valutazione 01.01 – Dirigenti
Quadri Area Professionale 1^a**

ANNO DI VALUTAZIONE:	PERIODO DI VALUTAZIONE:
NOMINATIVO:	PROFILO PROFESSIONALE:

A) SCHEDA OBIETTIVI DELLA DIREZIONE/DIVISIONE/SETTORE/AREA

DIRIGENTE _____

Giunta Regionale d'Abruzzo

n.	Peso % (a)	Descrizione sintetica obiettivo operativo annuale	Indicatore di risultato e target	Grado di raggiungimento Obiettivo% (b)	Punteggio effettivo = 60X(a)X(b)
1					
2					
3					
4					
Totale 100%		Totale			

Data assegnazione obiettivi _____ Il Direttore Generale / Dirigente _____

Data verifica obiettivi _____ Il Direttore Generale / Dirigente _____

B) SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE DEL PERSONALE DIRIGENTE E DEI QUADRI (AREA PROFESSIONALE 1^a)

Indicatori	Fattori di Valutazioni	Punti (da 0 a 10)
RESPONSABILITA'	Si fa carico delle responsabilità ascrivibili al proprio profilo professionale. Agisce in base all'autonomia richiesta dal ruolo. E' attento alle esigenze delle direzione/unità organizzativa e alle implicazioni di orario richieste. E' disponibile a adeguare il proprio tempo lavoro in funzione delle priorità dell'unità organizzativa.	
RISPETTO DEI TEMPI E DELLE SCADENZE	Rispetta i tempi, le scadenze e i programmi. Sa gestire le priorità.	
IMPEGNO LAVORATIVO	Inizia e porta a termine gli impegni lavorativi. Tende a reagire agli avvenimenti evitando possibili errori.	
APERTURA AL CAMBIAMENTO E ALL'INNOVAZIONE	Accetta regolarmente con disponibilità il cambiamento della propria organizzazione del lavoro. Adatta il suo comportamento e il suo lavoro alle esigenze del contesto lavorativo, operando efficacemente in situazioni lavorative contingenti. Dimostra sensibilità alle innovazioni di processo. Si impegna in lavori innovativi e apprende con facilità nuove metodologie di lavoro.	
RELAZIONI CON IL GRUPPO DI LAVORO, COLLABORAZIONE E PARTECIPAZIONE	Mantiene buone relazioni con gli altri, assumendo atteggiamenti di collaborazione e cooperazione. Partecipa attivamente ai gruppi di lavoro. Ascolta, comprende e trasmette le proprie conoscenze/esperienze a favore dei collaboratori. Si relaziona positivamente in modo da suscitare consenso e ottenere la collaborazione degli altri. Rispetta le opinioni degli altri. Sollecita l'apporto degli altri al fine di migliorare la performance complessiva. Ha un atteggiamento che consolida il gruppo e risolve i conflitti, creando spirito di gruppo e promuovendo un clima amichevole.	
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	E' orientato al risultato. Realizza gli obiettivi previsti dal piano di lavoro in modo adeguato. Si concentra su problemi reali, dimostra di saperli risolvere e non spreca il suo tempo in inutili atteggiamenti di protesta o resistenza al cambiamento.	
AUTONOMIA	Si dimostra capace di assumere decisioni in riferimento alla realizzazione dei processi lavorativi. Dimostra propensione/capacità di lavorare in autonomia.	
CONTINUITA' ED AFFIDABILITA'	E' garanzia di stabilità e continuità. Svolge il lavoro in modo affidabile e preciso. Si rende disponibile a fare fronte alle attività del servizio anche di non stretta competenza. Garantisce professionalità e riservatezza.	

Giunta Regionale d'Abruzzo

Totale Punteggio 0,5 x _____

ESITO DELLA VALUTAZIONE			
PUNTEGGIO COMPLESSIVO			
Ottimo (da 8 a 10) La prestazione ha soddisfatto tutte le richieste lavorative, superando anche gli standard e le attese a riguardo. Comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.	Buono (da 6 a 7,9) Prestazione quantitativamente o qualitativamente apprezzabile ma ancora suscettibili di miglioramento.	Sufficiente (da 4 a 5,9) La performance ha soddisfatto le richieste lavorative più importanti in linea con le principali attese. Comportamenti/risultati migliorabili per qualità.	Insufficiente (<4) La prestazione non ha soddisfatto per nulla le richieste lavorative. Comportamenti risultati lontani dalle attese.

Note: _____

Data: _____

I VALUTATORI:

Cognome e Nome _____

Firma _____

Cognome e Nome _____

Firma _____



Scheda di valutazione 03.08 – Area Professionale 3ª Amministrazione e Servizi

ANNO DI VALUTAZIONE:	PERIODO DI VALUTAZIONE:
NOMINATIVO:	PROFILO PROFESSIONALE:

A) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI – punti a disposizione 60

Livello di realizzazione dei risultati rispetto ai programmi ed agli obiettivi assegnati alla

Direzione/Divisione/Settore/Area _____

- Obiettivi non realizzati da 0 a 30%
punti 18
- Obiettivi realizzati in parte da 31 a 70%
punti 42
- Obiettivi interamente realizzati da 71 a 100%
punti 60

Totale punti _____

B) PRESTAZIONI INDIVIDUALI AREA PROFESSIONALE 3ª – punti a disposizione 40

Fattori di valutazione	Valutazioni				Punteggio (da 0 a 10)
<u>Procedure Operative:</u> Espleta in modo appropriato compiti di natura tecnico/amministrativa.					
<u>Affidabilità:</u> Svolge il lavoro completo preciso e accurato.					
<u>Rispetto dei tempi e delle scadenze:</u> Rispetta i tempi, le scadenze e i programmi.	0	1	2	>=3	
<u>Formazione:</u> Numero assenze ai corsi.	0	1	2	>=3	

Totale punti _____

Totale punti (A+B) _____

Data: _____

I VALUTATORI:

Cognome e Nome _____

Firma _____

Cognome e Nome _____

Firma _____



N.	punti
0	10
1	8
2	6
>=3	0

**Scheda di valutazione 03.09 – Area Professionale 3ª Manutenzione,
Impianti ed Officine**

ANNO DI VALUTAZIONE:	PERIODO DI VALUTAZIONE:
NOMINATIVO:	PROFILO PROFESSIONALE:

A) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI – punti a disposizione 60

Livello di realizzazione dei risultati rispetto ai programmi ed agli obiettivi assegnati alla

Direzione/Divisione/Settore/Area _____

- Obiettivi non realizzati da 0 a 30% punti 18
- Obiettivi realizzati in parte da 31 a 70% punti 42
- Obiettivi interamente realizzati da 71 a 100% punti 60

Totale punti _____

B) PRESTAZIONI INDIVIDUALI AREA PROFESSIONALE 3ª – punti a disposizione 40

Fattori di valutazione	Valutazioni				Punteggio (da 0 a 10)
	0	1	2	>=3	
<u>Rispetto del tempario delle lavorazioni:</u> N. dei guasti che non hanno rispettato il tempario.					
<u>Autonomia:</u> Si dimostra capace di assumere decisioni in riferimento alla realizzazione dei processi lavorativi. Dimostra propensione/capacità di lavorare in autonomia					
<u>Impegno lavorativo:</u> Inizia e porta a termine gli impegni lavorativi. Tende a reagire agli avvenimenti evitando possibili errori.					
<u>Formazione:</u> Numero Assenze ai corsi					

Totale punti _____

Totale punti (A+B) _____

Data: _____

I VALUTATORI:

Cognome e Nome _____

Firma _____

Cognome e Nome _____

Firma _____

N.	punti
0	10
1	8
2	6
>=3	0



