

**VERBALE DI ACCORDO
PREMIO DI RISULTATO ANNO 2025**

Tra

SVT srl rappresentata dal Direttore Generale ing. Franco Ettore Viola

e

La RSU rappresentata dai signori *Zennaro Davide, Mattiello Alberto, Dall'Osto Nicola, Bartolomei Emanuela, Paulon Marco, Caineri Paolo, Fontana Daniel, Ceccato Paolo, Lunardi Denis, Pigatto Paolo, Rizzo Francesco, Lorenzi Giuliano,*

viene siglato il presente accordo, a norma e regola del Premio di Risultato relativo all'esercizio 2025, nei termini che seguono:

Premesso

che l'istituto del Premio di Risultato, così come definito dal CCNL di categoria, è caratterizzato:

- 1) dalla variabilità dell'importo erogato, giacché questo può essere quantificato soltanto con la consuntivazione dei risultati ottenuti;
- 2) da parametri convenuti fra l'Azienda e le OO.SS.LL. che definiscano i criteri di compartecipazione dei dipendenti finalizzata al conseguimento e al miglioramento dei risultati e della competitività aziendale tali da incrementarne la redditività;
- 3) da un processo di comunicazione utile alla creazione di comportamenti finalizzati al conseguimento e al miglioramento dei risultati e della competitività aziendale;

che le parti hanno affidato all'istituto contrattuale del Premio di Risultato il compito di concorrere al miglioramento dei risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro, favorendo l'efficientamento della gestione e contrazione dei costi operativi nei settori urbano ed extraurbano al fine di ottenere incremento di produttività, di qualità e di competitività dell'intera Azienda;

che l'art. 1, comma 184 della legge 208/2015 prevede che il lavoratore, in sostituzione in tutto o in parte delle somme a lui spettanti a titolo di premio di risultato, possa optare per la fruizione di beni e servizi che conformemente alle disposizioni di cui all'art. 51 del TUIR concorrono in tutto o in parte a formare il reddito di lavoro dipendente;

che come previsto dal comma 187 della legge 208/2015 e come tra l'altro chiarito dall'Agenzia delle Entrate con circolari 5/E del 29/03/2018 e 28/E del 15/06/2016, la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali e/o territoriali, l'applicazione del regime di favore in esame è pertanto sottratta alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare la facoltà di scegliere i premi in denaro o in beni e servizi di cui al comma 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR;

che il premio di risultato oggetto del presente accordo è destinato a tutto il personale dipendente di SVT s.r.l. indifferentemente dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro del singolo;

considerato che

verificato che nel corso del 2025 è stato registrato un aumento significativo del numero DI condotte del personale connotate da risvolti di natura disciplinare e che pertanto, anche in ragione del Regolamento di servizio adottato in azienda, uno degli obiettivi del prossimo premio di risultato sarà rappresentato dalla diminuzione delle condotte non conformi al Regolamento di servizio adottato;
entro febbraio 2026 le parti si impegnano a definire gli obiettivi del premio Risultato 2026

si conviene

che tutti i settori aziendali concorrono, in termini qualitativi e quantitativi, al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2025 in termini di miglioramento delle performance aziendali con particolare riferimento agli incrementi di produttività, di qualità del servizio e di competitività dell'azienda e, non di meno, con particolare attenzione anche alla qualità del lavoro, mediante programmi e iniziative tese a porre in essere, con il concorso del fattore lavoro, interventi proattivi finalizzati alla razionalizzazione dei costi, ottimizzazione dei ricavi e miglioramento dei servizi nonché miglioramento dei risultati aziendali in termini di efficientamento e maggiore efficacia dei processi aziendali in essere e in divenire;

che l'erogazione del premio di risultato è subordinata al conseguimento da parte dell'azienda nell'esercizio 2025 di un margine operativo lordo (MOL) maggiore a zero;

che elemento indispensabile e condizionante per l'erogazione del premio è il conseguimento degli obiettivi di seguito elencati;

che il personale inquadrato con qualifica di quadro venga escluso dall'assegnazione del PDR 2025, solo laddove il dipendente sia coinvolto da obiettivi assegnati dalla Direzione Generale tramite la predisposizione di apposite schede-obiettivo;

OBIETTIVI	PERSONALE OPERATORI ESERCIZIO		PERSONALE AMMINISTRATIVO MANUTENZIONE MOVIMENTO	
	punti obiettivi generali	punti obiettivi personali	punti obiettivi generali	punti obiettivi personali
VALORIZZAZIONE DEL NUMERO DI GIORNATE LAVORATE		45		55
VENDITA BIGLIETTI A BORDO VETTURA		40		
RIDUZIONE / CONTENIMENTO RITARDI DI PRESENTAZIONE IN SERVIZIO		10		
PRODUTTIVITA' NEI SETTORI AMMINISTRAZIONE MANUTENZIONE MOVIMENTO			45	
ASSEGNAZIONE FERIE D'AUTORITA' DURANTE PERIODO ESTIVO (2025)	5			
	100		100	

L'importo onnicomprensivo lordo del premio riconosciuto al **raggiungimento/acquisizione di 100 punti (ovvero totale punti attribuibili)**, in ragione del rispettivo livello di inquadramento (leggasi, parametro contrattuale) attribuito alla data del 31/12/2025, è individuato come da prospetto di seguito riportato, che rappresenta la ripartizione dell'ammontare complessivo di € 367.500,00 (costo azienda) destinato al premio di risultato per l'anno 2025:

parametro	valore tabella
110	609,27 €
130	720,05 €
140	775,44 €
155	858,52 €
158	875,14 €
160	886,22 €
170	941,61 €
175	969,30 €
180	996,99 €
183	1.013,61 €
193	1.069,00 €
205	1.135,47 €
210	1.163,16 €
230	1.273,94 €
250	1.384,71 €

L'ammontare del premio individuale verrà riparametrato in proporzione ai punti acquisiti da ciascuno come risultanti dalla somma dei punti attribuiti in ragione degli obiettivi effettivamente raggiunti.

Al personale assunto con patente D e con impegno di conseguire la patente DE entro due anni dall'assunzione, che non si sia attivato in tempo utile per l'ottenimento della stessa, verranno decurtati 30 punti.

L'ammontare del premio non assegnato al personale AMMINISTRATIVO MANUTENZIONE MOVIMENTO derivante dal mancato raggiungimento da parte dello stesso personale del punteggio massimo previsto per ogni obiettivo, verrà ripartito tra coloro (dello stesso personale AMMINISTRATIVO MANUTENZIONE MOVIMENTO) che nell'anno 2025 avranno raggiunto almeno 90 punti.

L'ammontare del premio non assegnato al personale OPERATORI DI ESERCIZIO derivante dal mancato raggiungimento da parte dello stesso personale del punteggio massimo previsto per ogni obiettivo, verrà ripartito tra coloro degli operatori di esercizio che, nell'anno 2025, avranno svolto prestazione straordinaria in proporzione rispetto alla quantità di ore di straordinario di ciascuno.

Obiettivo n. 1. VALORIZZAZIONE DEL NUMERO DI GIORNATE LAVORATE

Descrizione: l'obiettivo intende valorizzare i giorni lavorati dal personale dipendente nel 2025 per l'intero anno dal 1 gennaio al 31 dicembre.

L'obiettivo si intende raggiunto se si quantificherà personalmente un numero di giornate lavorate come indicato in tabella per i due macro-settori aziendali.

Obiettivo personale operatori di esercizio (valore max 45 punti): il premio verrà corrisposto a ciascun operatore in ragione del punteggio sulla base della tabella di seguito esposta:

PERSONALE RESIDENZE EXTRAURBANE		PERSONALE RESIDENZA FUSINIERI	
giorni presenza INTERNO ANNO 2025	punti	giorni presenza INTERNO ANNO 2025	punti
sino a 205	0	sino a 202	0
Da 206 a 214	10	Da 203 a 211	10
Da 215 a 224	25	Da 212 a 221	25
Da 225 a 235	35	Da 222 a 232	35
Da 236 a 247	40	Da 233 a 244	40
Da 248 in su	45	Da 245 in su	45

Obiettivo personale amministrativo manutenzione movimento (valore max 55 punti): il premio verrà corrisposto a ciascun operatore in ragione del punteggio sulla base della tabella di seguito esposta

PERSONALE AMMINISTRATIVO – MANUTENZIONE - MOVIMENTO	
giorni presenza INTERNO ANNO 2025	punti
Sino a 194	0
Da 195 a 200	15
Da 201 a 207	25
Da 208 a 214	35
Da 215 a 222	45
Da 223 in su	55

Eccezioni per malattie lunghe di almeno 60 giorni, malattie gravi e maternità anticipata per gravidanza a rischio. I giorni di assenza per tali motivi verranno considerati come giorni di presenza ai fini del calcolo del raggiungimento della soglia sopra prevista..

Per il personale assunto nel corso dell'anno 2025 per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo i valori sopra indicati verranno ridotti proporzionalmente ai mesi di effettiva presenza.

Punti (max) obiettivo personale: **45 / 55 punti**

Obiettivo n. 2**VENDITA BIGLIETTI A BORDO VETTURA**

Descrizione: l'obiettivo si inserisce fra le iniziative finalizzate a incrementare la produttività aziendale con la collaborazione e il contributo attivo del personale coinvolto nell'attività lavorativa richiesta dall'azienda.

L'obiettivo intende valorizzare l'incremento della vendita dei titoli di viaggio a bordo in vettura da parte del personale.

Obiettivo personale (valore max 40 punti): l'obiettivo si intende raggiunto con una vendita annua dei titoli a bordo da parte del singolo agente come indicato nella tabella che segue in base all'area di riferimento.

RESIDENZA	vendite personali sino	vendite personali nella fascia		vendite personali nella fascia		vendite personali nella fascia		vendite personali nella fascia		vendite personali superiori
	a	da	a	da	a	da	a	da	a	a
arsiero cogollo	499 €	500 €	856 €	857 €	1.070 €	€ 1.071	1.284 €	€ 1.285	1.427 €	€ 1.428
asiago gallio lusiana	634 €	635 €	1.088 €	1.089 €	1.359 €	€ 1.360	1.631 €	€ 1.632	1.813 €	€ 1.814
enego	308 €	309 €	528 €	529 €	660 €	€ 661	792 €	€ 793	880 €	€ 881
bassano	768 €	769 €	1.317 €	1.318 €	1.646 €	€ 1.647	1.975 €	€ 1.976	2.195 €	€ 2.196
lastebasse luserna	467 €	468 €	801 €	802 €	1.001 €	€ 1.002	1.202 €	€ 1.203	1.335 €	€ 1.336
noventa+lonigo	646 €	647 €	1.107 €	1.108 €	1.383 €	€ 1.384	1.660 €	€ 1.661	1.844 €	€ 1.845
san antonio	1.281 €	1.282 €	2.196 €	2.197 €	2.745 €	€ 2.746	3.294 €	€ 3.295	3.660 €	€ 3.661
terrossa san vitale chiampo	677 €	678 €	1.161 €	1.162 €	1.452 €	€ 1.453	1.742 €	€ 1.743	1.936 €	€ 1.937
schio	816 €	817 €	1.399 €	1.400 €	1.749 €	€ 1.750	2.098 €	€ 2.099	2.331 €	€ 2.332
thiene	378 €	379 €	648 €	649 €	810 €	€ 811	972 €	€ 973	1.080 €	€ 1.081
valdagno	662 €	663 €	1.136 €	1.137 €	1.419 €	€ 1.420	1.703 €	€ 1.704	1.893 €	€ 1.894
vicenza fusinieri	1.448 €	1.449 €	2.482 €	2.483 €	3.103 €	€ 3.104	3.723 €	€ 3.724	4.137 €	€ 4.138
camisano	567 €	568 €	972 €	973 €	1.215 €	€ 1.216	1.458 €	€ 1.459	1.620 €	€ 1.621
vi vmilano	825 €	826 €	1.415 €	1.416 €	1.769 €	€ 1.770	2.123 €	€ 2.124	2.358 €	€ 2.359
	0	7		17		25		30		40

Per il personale a part-time e/o appartenente al gruppo controllo l'obiettivo si intende raggiunto considerando il 50% del valore della propria area di riferimento,

per il personale assunto nel corso dell'anno 2025 per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo i valori sopra indicati verranno ridotti proporzionalmente ai mesi di effettiva presenza.

Punti obiettivo: 40 (solo operatori esercizio)

Obiettivo n. 3 RIDUZIONE / CONTENIMENTO DEI RITARDI DI PRESENTAZIONE IN SERVIZIO

Descrizione: l'obiettivo si inserisce fra le iniziative finalizzate a incrementare la produttività aziendale e la competitività dell'azienda anche con la collaborazione del personale nel miglioramento delle modalità di svolgimento delle mansioni affidategli.

Con il presente obiettivo si intende azzerare il numero complessivo dei ritardi di presentazione in servizio del personale dipendente di SVT s.r.l. nell'intervallo di tempo dal 01 novembre al 31 dicembre 2025 compresi.

Obiettivo personale (valore 10 punti): l'obiettivo (a tendere) si intende raggiunto con l'azzeramento ovvero, in subordine, il contenimento sotto i valori indicati in tabella del numero di ritardi di presentazione in servizio

Ritardi di presentazione in servizio periodo novembre - dicembre 2025	punti
Da 3	0
2	5
1	7
0	10

Punti obiettivo: **10 (soli operatori di esercizio).**

Obiettivo n. 4 PRODUTTIVITA' NEI SETTORI AMMINISTRAZIONE, MANUTENZIONE E MOVIMENTO

Descrizione: l'obiettivo si inserisce fra le iniziative finalizzate a migliorare le performance aziendali in relazione a produttività e competitività dell'azienda in relazione ai settori amministrazione, officina e movimento con la collaborazione del personale nel miglioramento ed efficientamento delle modalità di svolgimento delle mansioni affidategli.

Obiettivo generale (valore 45 punti): l'obiettivo si intende raggiunto con lo svolgimento di quanto descritto per i settori sotto individuati, come validato dal responsabile di ciascun ufficio.

Ufficio Amministrazione e Finanza.

Il personale coinvolto dovrà garantire l'elaborazione dei dati di propria competenza al fine di consentire l'implementazione del sistema di reporting per il controllo di gestione.

Ufficio Biglietterie Interne e Rete Rivendite Esterne.

Il personale coinvolto curerà l'efficientamento della rete vendita dei titoli di viaggio.

Ufficio Acquisti e Contratti.

Il personale coinvolto dovrà garantire l'adeguamento ai processi di digitalizzazione degli acquisti previsti dal Codice dei Contratti pubblici (D.lgs. 36/2023) e provvedere ai necessari adempimenti finalizzati a ottenere il rinnovo della qualificazione come stazione appaltante secondo la vigente normativa.

Ufficio Segreteria e Protocollo.

Il personale coinvolto applicherà e farà applicare le procedure e le istruzioni per l'efficace ed efficiente comunicazione aziendale con particolare riguardo al corretto processo di protocollazione della corrispondenza aziendale.

Ufficio Risorse Umane.

Il personale coinvolto completerà l'implementazione delle attività connesse e richieste per la gestione unitaria del personale ricollegate all'avvio del nuovo programma MAIOR e la conseguente attività di allineamento di Maior con il programma di gestione ed elaborazione paghe in uso in azienda.

Ufficio ITC.

Il personale coinvolto completerà l'aggiornamento ovvero sostituirà, laddove necessario, i sistemi operativi in fine vita (MS Windows 10) delle stazioni di lavoro (work station) in uso ai singoli utenti.

Area Manutenzione.

Settore manutenzione interna del parco autobus

Il personale assegnato al settore manutenzione interna del parco autobus dovrà garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi operativi:

- Affidabilità tecnica: mantenere un tasso di guasto inferiore a 5 guasti ogni 10.000 km percorsi, calcolato sul totale dei chilometri effettuati dall'intero parco autobus in manutenzione interna.
- Efficienza nelle revisioni: assicurare che almeno il 90% degli autobus in manutenzione interna sottoposti a revisione superino l'esame positivamente al primo tentativo, senza rilievi.

Ufficio Sinistri

Il personale assegnato all'ufficio sinistri dovrà garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi operativi:

- Gestione sinistri: garantire l'aggiornamento tempestivo del gestionale sinistri, con almeno il 75% degli eventi registrati entro 3 giorni lavorativi dalla data del sinistro.
- Report mensili di analisi sinistri completati: il 100% entro il 15° giorno del mese successivo a quello di riferimento.

Ufficio Tecnico e Compliance Normativo.

Il personale coinvolto nelle attività di qualità, sicurezza e ambiente dovrà garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Mantenimento delle certificazioni: assicurare la conservazione attiva delle certificazioni ISO in essere, attraverso il rispetto delle procedure e degli standard previsti.
- Pianificazione e monitoraggio: redigere e aggiornare semestralmente il Piano delle Azioni Preventive e Correttive (APC), nonché il Registro degli Interventi, sulla base delle evidenze e dei verbali redatti dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Ufficio Progettazione e Vestizione.

Il personale coinvolto dovrà completare la formulazione della ipotesi di programma di esercizio in funzione della progressiva (e a tendere totale) chiusura delle scuole al sabato (c.d. scuola a 5 giorni).

Ufficio Coordinatori, Sale Controllo, Responsabile Controllo titoli

Il personale coinvolto dovrà garantire la copertura del servizio tenendo conto delle risorse a disposizione e reperimento prestazioni straordinarie e al contempo dovrà garantire l'incremento della attività di controllo titoli di viaggio.

Ufficio Assistenza Alla Clientela

Il personale coinvolto curerà l'implementazione e l'operatività di gestione del nuovo sportello Mobilità Studenti (cui è associato l'indirizzo di posta elettronica: mobilitastudenti@svt.vi.it).

Punti obiettivo: **45 (solo personale dei settori amministrazione, manutenzione e movimento)**

Obiettivo n. 5 ASSEGNAZIONE FERIE D'AUTORITA' DURANTE IL PERIODO ESTIVO (anno 2025).

Descrizione: l'obiettivo si inserisce fra le iniziative finalizzate a migliorare le performance aziendali in relazione a produttività e competitività dell'azienda in relazione al contenimento e/o riduzione del "contatore" ferie mediante organizzazione di piani ferie più efficienti e utilizzo in via residuale di altri istituti previsti da normativa e prassi vigenti.

L'obiettivo è altresì finalizzato a permettere al personale dipendente di meglio conciliare la prestazione lavorativa con le esigenze di organizzazione del proprio tempo.

Obiettivo generale (operatori di esercizio): l'obiettivo si intende raggiunto con l'utilizzazione in corso d'anno 2025 della programmazione annuale e degli ulteriori istituti in essere (si veda a.e. L.A./ferie d'autorità) per contenere il "contatore" ferie.

Punti obiettivo: **generale 5 (operatori di esercizio)**

Intese conclusive

Il premio sarà erogato a consuntivo e saldo con la prima retribuzione utile successiva all'approvazione del bilancio 2025, una volta conclusa l'istruttoria, non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale e, ai sensi del comma 2 dell'art 2120 c.c., non sarà computato ai fini del TFR.

Ai lavoratori con contratto di lavoro a Part-Time il premio sarà corrisposto in proporzione alla percentuale del contratto di lavoro e ai mesi di effettiva prestazione lavorativa.

Il premio sarà riconosciuto al personale che sia risultato in forza alla data del 31/12/2025.

Per il personale cessato per quiescenza nel corso del 2025 il premio sarà riconosciuto pro-rata in ragione mensile.

Per il personale cessato per dimissioni volontarie nel corso del 2025, con permanenza di almeno dieci mesi in corso d'anno, il premio sarà riconosciuto pro-rata in ragione mensile.

Resta inteso che il premio non sarà riconosciuto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno per ragioni disciplinari.

Il presente accordo ha validità per l'anno 2025 e assume immediata efficacia con la sottoscrizione da parte di SVT e della RSU.

WELFARE- (beni servizi erogati/rimborsati in sostituzione del premio).

Le parti condividono che il lavoratore avente diritto al premio di risultato possa legittimamente beneficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva (in ragione del reddito di cui lo stesso è risultato titolare nel corso dell'anno 2025) e che potrà optare per la fruizione di servizi in tutto o in parte delle somme a lui spettanti a tale titolo.

L'opzione esercitata dal lavoratore avente ad oggetto l'ammontare delle somme spettantegli non è reversibile.

Coloro che, avendo i presupposti previsti dalla vigente normativa, avranno scelto la conversione del premio di risultato nel conto welfare dovranno esercitare l'opzione nelle modalità e nel rispetto delle tempistiche e procedure che la Società comunicherà entro e non oltre il 30 maggio 2025.

In caso di mancata comunicazione dell'opzione nei termini di cui sopra, l'ammontare delle somme spettante al lavoratore verrà accreditato in busta paga al netto del costo azienda.

I beni e servizi di cui i lavoratori potranno beneficiare, nel rispetto del premio di risultato individualmente spettante che potranno scegliere di destinare a beni e servizi sono compiutamente indicati nell'Allegato A) al presente accordo, da intendersi parte integrante dello stesso.

Gli eventuali importi residui sul conto welfare individuale al 31 dicembre 2026 e non ancora fruiti, saranno riportati nel conto welfare individuale dell'anno successivo per la fruizione entro e non oltre il 31/03/2027.

In caso di mancata fruizione degli importi residui da parte del lavoratore entro il 31/03/2027, l'azienda provvederà a liquidare gli stessi in busta paga al netto del costo azienda.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'eventuale importo residuo comunque non utilizzato entro l'ultimo giorno di presenza in azienda verrà liquidato in busta paga.

ALLEGATO A)

Tipologie di beni, servizi e prestazioni:

- versamenti aggiuntivi al Fondo di Previdenza Integrativa al quale il dipendente ha aderito;
- servizi di assistenza sanitaria (rimborso spese mediche, rimborso trattenute polizza sanitaria);
- somme, servizi e prestazioni per la fruizione, da parte dei familiari del dipendente, di servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi;
- opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria utilizzabili dal dipendente o dai suoi familiari;
- somme e prestazioni per la fruizione di servizi di assistenza a familiari del dipendente anziani o non autosufficienti;
- voucher che consentono l'acquisto di beni e servizi.

Letto, confermato, sottoscritto.

Vicenza, 04 novembre 2025

SVT srl

La RSU

Cognome e nome	Data	Firma