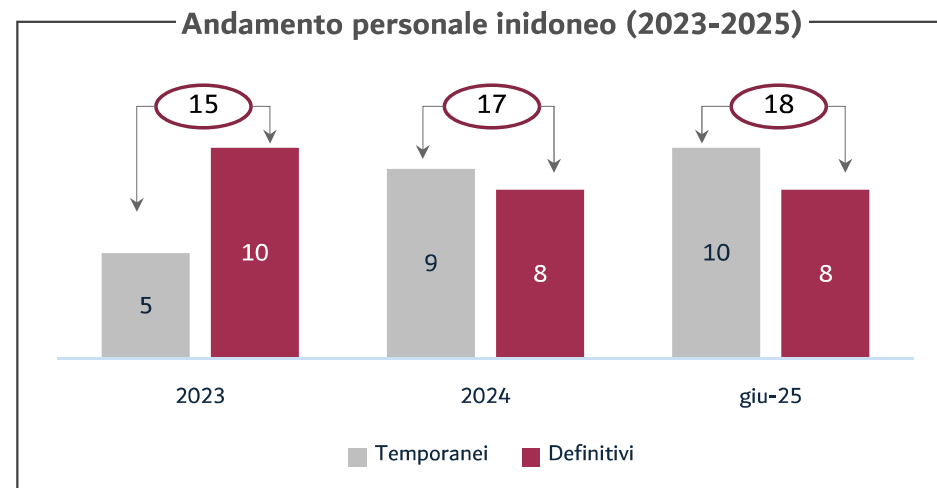
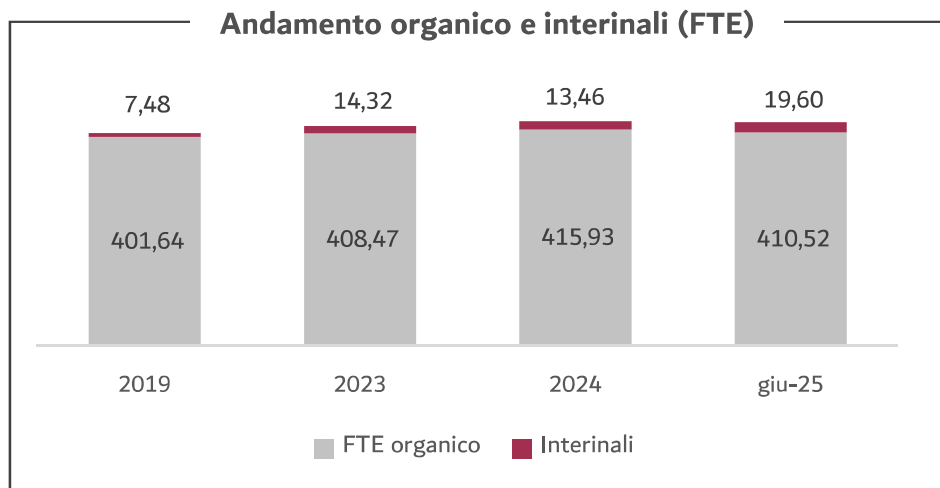


Andamento dell'organico e composizione per mansione

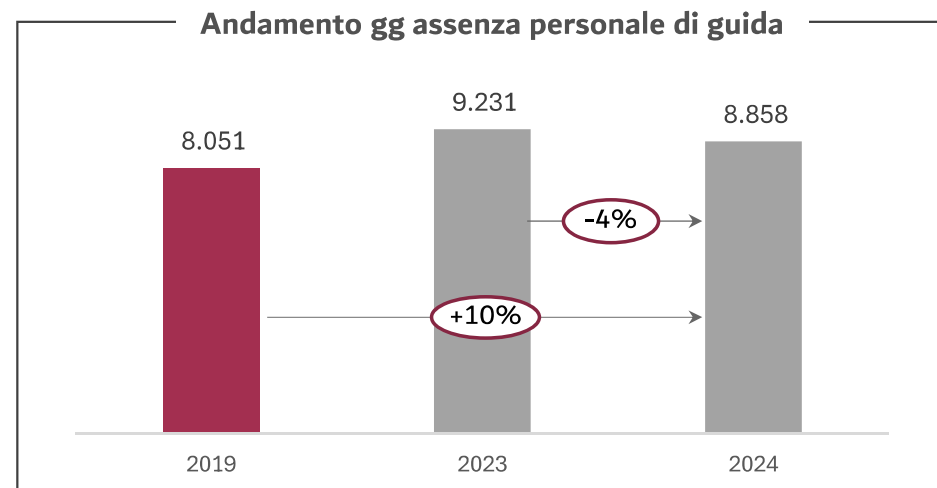
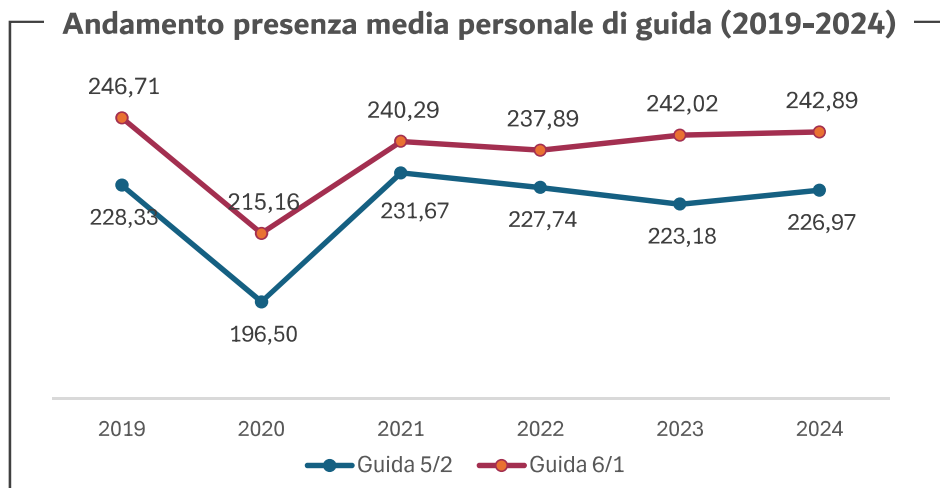


Organico per mansione	2024	giu-25	2025 F
Uffici	41,1	42,3	44,1
Guida	308,8	305,9	305,9
Piazzale/lavaggio	16,0	11,2	10,1
Controlleria	6,0	7,0	10,3
Officina e carrozzeria	35,1	35,1	35,2
Biglietteria	8,0	8,0	8,0
Direzione	0,88	1,00	1,00
Totale	415,93	410,52	414,59

Dal 2025 solo piazzale, le attività di lavaggio sono state esternalizzate

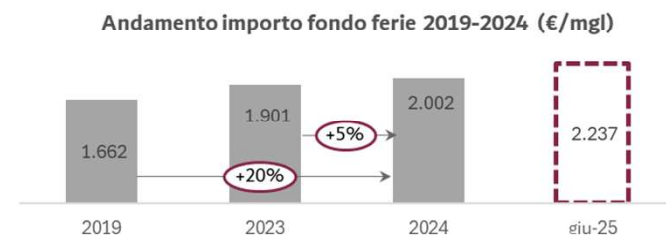
- Il numero complessivo di dipendenti inidonei risulta **stabile nel tempo**, senza evidenziare incrementi significativi.
- La **gestione** degli addetti inidonei avviene **attraverso la ricollocazione del personale in ruoli produttivi**, come attività di biglietteria, magazzino e lavaggio, garantendo così il mantenimento dell'occupazione e un utilizzo efficiente delle risorse interne.

Personale di guida: analisi della presenza media



- L'andamento dei giorni di presenza media del personale di guida mostra nel 2024 un lieve incremento per il regime 6/1 (+0,4%) e una crescita più significativa per il regime 5/2 (+1,7%) rispetto al 2023.
- Nello stesso periodo si registra una riduzione dei giorni di assenza (-4%).
- L'insieme di questi indicatori evidenzia un maggiore utilizzo della forza lavoro disponibile e conferma la necessità di proseguire nel percorso di ottimizzazione della gestione del personale di guida.

GG ASSENZA	2019	2023	2024
Infortunio	758	816	547
Legge 104	1.973	1.892	2.178
Malattia	4.200	4.990	4.560
Permessi sindacali	393	668	593
Altre assenze	727	865	980
Totale	8.051	9.231	8.858



Principali interventi previsti dal Piano

EFFICIENTAMENTO PRESTAZIONE PERSONALE VIAGGIANTE

L'obiettivo del piano industriale è quello di migliorare l'efficienza del personale viaggiante attraverso interventi finalizzati a valorizzare la prestazione lavorativa e a migliorare il servizio, da definire previo accordo con le organizzazioni sindacali.



CREAZIONE ACADEMY «GYMNASIUM»

Previsto l'avvio di un programma di formazione mirato per individuare e preparare nuovi addetti alla guida da inserire in azienda, in modo da far fronte al turn-over del personale.



INDIVIDUAZIONE FIGURE PER PERCORSO DI CRESCITA

Nel 2026 è prevista l'individuazione di figure ad alto potenziale da inserire in un programma specifico volto alla crescita dei livelli intermedi, iniziativa strategica per aumentare la capacità di risposta della struttura al cambiamento e garantire la presenza di un management intermedio di qualità. Eventualmente, potrà essere valutato anche l'inserimento di figure esterne, qualora ritenuto funzionale al raggiungimento degli obiettivi del programma.



Principali interventi previsti dal Piano

INTRODUZIONE SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT

La **balance scorecard coinvolge attualmente** i soggetti ricoprenti **ruoli apicali** (parametri: 250/230/205), individuando circa 20 persone. Gli **obiettivi** che consentono l'**accesso al premio** sono **sia individuali che aziendali o di team**. Il sistema di Performance Management è attualmente in fase di definizione, si attende la formalizzazione delle strutture previste e la loro ufficializzazione.



AMPLIAMENTO PREMIO DI RISULTATO

È previsto un **ampliamento del premio di risultato** anche attivando un **sistema di welfare aziendale**.



INTRODUZIONE INCENTIVO ALL'ESODO

È stata **completata l'individuazione dei potenziali destinatari dell'incentivo all'esodo**. Si **procederà con la formulazione della proposta ai candidati**, al momento sono stati individuati circa 8-10 FTE (Full Time Equivalent).

