

I Rappresentanti di Agenzia Mobilità provincia di Rimini:

Legale Rappresentante MASSIMO PAGANELLI

e

I Rappresentanti delle OO.SS.:

Filt Cgil ...GIACOMINI ORNELLA

Fit Cisl ...BEUCCI GILBERTO

Ultrasporti ...CINATTI ANTONELLO

### PROROGA ACCORDO AZIENDALE PREMIO

In data 13 giugno 2016 Agenzia Mobilità e le OO.SS. confermano la validità e la proroga dell'Accordo aziendale sul Premio di Risultato sottoscritto in data 08/10/2008 e con validità a tutto il 2011, fino alla stipula di un nuovo Accordo.


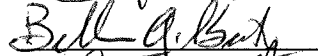

Per Agenzia Mobilità provincia di Rimini



---



Per le OO.SS.

 FILT Cgil  
 FIT-CISL  
 RN

Rimini, ...13/06/2016...

Prot. N. ...3741 DEL 16/06/2016

Allegato: Prot. 10633 del 09.10.2008

## Premio di Risultato Agenzia Mobilità

**Agenzia Mobilità e R.S.A. assistita da FILT/CGIL – FIT CISL e UILTRASPORTI**

### Premesso

- che il CCNL 25/7/97 – art. 6 – prevede che possono essere raggiunti accordi aziendali con i quali definire il **premio di risultato**;
- che l'accordo aziendale sottoscritto da Agenzia Mobilità e dalle OO.SS. il 24.06.02 aveva validità quadriennale ed è scaduto il 31.12.2005;
- che per l'anno 2006 l'erogazione del premio è avvenuta con le stesse modalità previste dall'accordo 2002-2005, assecondando la richiesta pervenuta dalle organizzazioni sindacali territoriali (prot. Agenzia in entrata n. 5982 del 17.05.07 e risposta di accettazione Agenzia prot. 6617 del 31.05.07)
- che per l'anno 2007 l'erogazione del premio è avvenuta con le stesse modalità previste dall'accordo 2002-2005, assecondando la richiesta pervenuta dalle organizzazioni sindacali territoriali (prot. Agenzia in entrata n. 4654 del 12.05.08)

### concordano i seguenti punti:

1. Il sistema premiante, in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del CCNL 25 luglio 1997, è definito nell'allegato 1) *"Definizione, distribuzione e parametrizzazione del premio di risultato"*.
2. La finalità del premio è il miglioramento dei risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro. I criteri tengono pertanto conto dell'andamento aziendale.
3. Il premio verrà corrisposto nel primo mese utile dopo la presentazione del bilancio consuntivo, al personale in servizio con contratto a tempo indeterminato il primo giorno lavorativo dell'anno successivo a quello di riferimento. In caso di assunzioni o di sospensioni avvenute nel corso dell'anno di riferimento, gli importi verranno rapportati ai mesi di servizio.
4. Il premio viene riconosciuto anche ai lavoratori che hanno prestato servizio nell'anno di riferimento con contratto a termine, in rapporto ai mesi di servizio prestato (considerando quale periodo minimo utile due mesi), a condizione che gli stessi lavoratori prestino servizio anche nell'anno successivo a quello di riferimento, sempre per un minimo di due mesi.
5. Il presente accordo riguarda tutti i lavoratori dipendenti di Agenzia Mobilità, esclusi i Dirigenti ed il Direttore, per i quali vigono le condizioni previste dallo specifico contratto Federmobilità.
6. Il premio di risultato è costituito da un ammontare di risorse messe a disposizione dell'Azienda, di ammontare non inferiore a 40.000 euro annui per quanto previsto nel presente accordo e quindi sempre escluso il premio eventualmente spettante a Dirigenti e Direttore.



7. Il presente accordo-contratto annulla e sostituisce ogni precedente accordo aziendale sul premio di risultato ed ha decorrenza dall'anno 2008, con validità quadriennale, quindi a tutto il 2011.



Agenzia Mobilità

*[Handwritten signature]*

RSA e OO.SS.

FILII - CGIL *[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
UNIVERSITÀ *[Handwritten signature]*  
FUTAS *[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Rimini, li - 8 OTT. 2008  
Prot. n. 10633 del 08/10/2008

## DEFINIZIONE, DISTRIBUZIONE E PARAMETRAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Sono individuati due sistemi di definizione e distribuzione del Premio di Risultato:

SISTEMA 1 – per la generalità del personale

SISTEMA 2 – per i Responsabili di unità par. 250 (CCNL TPL e mobilità)

Sono esclusi dal sistema i Dirigenti ed il Direttore, ai quali si applicano specifici accordi.

Per i due sistemi il premio è riferito a:

### VALORI OBIETTIVO

Concordati con la Direzione aziendale e legati all'andamento economico e a criteri di produttività – competitività/efficienza – efficacia – qualità.

### RISULTATI

Verificati con la Direzione aziendale con il supporto di eventuali documenti aziendali (tra cui Bilancio Consuntivo, Controllo di Gestione, Sistema Qualità, ...).

Il confronto fra **Risultati e Obiettivi** di regola avviene nell'ambito dello stesso anno di riferimento e quindi fra preventivo-consuntivo, perché il sistema deve basarsi sul perseguimento di obiettivi predefiniti e concordati. All'inizio dell'esercizio viene così fatta una stima del possibile premio di risultato per inserirlo nel bilancio di previsione, per evitare di determinare a posteriori una somma anche rilevante senza averla prevista e stanziata.

Le risorse assegnate coprono cumulativamente quanto definito e distribuito in base ai SISTEMI 1 e 2 di cui sopra.

Il premio viene determinato attraverso **tre** meccanismi concorrenti di valutazione:

- valutazione per gruppi/settori di lavoro (obiettivi con relativi pesi)
- valutazione comportamento individuale
- valutazione individuale oggettiva riferita a presenze, ritardi...

### SISTEMA 1

Le risorse destinate vengono ripartite con il seguente criterio:

- valutazione per gruppi – 40% del peso
- valutazione comportamento individuale – 30% del peso
- valutazione oggettiva presenze – 30% del peso (più analiticamente dettagliata nell'allegato 2)



Per la **parte a)** valutazione per gruppi vengono definiti uno o più obiettivi di gruppo al quale il soggetto prende parte in relazione alle attività aziendali affidate. Ogni capo area o responsabile di settore/ufficio concorderà annualmente con i propri collaboratori gli obiettivi cui rapportare i risultati consuntivi. Tali obiettivi andranno definiti nell'ambito della predisposizione del budget di settore e depositati presso l'Ufficio Personale. Gli obiettivi di settore avranno ciascuno con un proprio peso, fino alla concorrenza del 100%. La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi sarà a cura della Direzione.

In caso di superamento dell'obiettivo fissato è possibile per la Direzione riconoscere un'ulteriore quota di premio fino al raggiungimento di un valore massimo del 120% della quota massima erogabile.

La **parte b)** valutazione comportamento individuale è legata a valutazioni del responsabile comunicate all'interessato e possibilmente svolte in contraddittorio con lo stesso, il quale può avvalersi dell'assistenza sindacale. Dovrà essere compilata un'apposita scheda da parte del valutatore, della quale il collaboratore deve essere portato a conoscenza.

Questi i fattori che saranno valutati, con un valore riferito ad una scala da 1 a 100:

	Voto da 1 a 100
Flessibilità (disponibilità ad affrontare nuove attività,	
Partecipazione	
Motivazione	
Autonomia	
Iniziativa	
Apprendimento (es. disponibilità partecipazione a corsi, ....)	
Applicazione conoscenze	
Capacità di relazione / comunicazione / circolo informazioni	
Rispetto delle regole (norme/contratto di lavoro e accordi,...)	
TOTALE	
Media valutazione	(100% quota)

Per il conteggio del risultato ci si atterrà alla seguente scala di valutazione:

voto da 0 a 30 (media tra tutti i fattori) - quota premio 0%

voto da 31 a 50 – quota premio parte b) 20%

voto da 51 a 60 – quota premio parte b) 40%

voto da 61 a 70 – quota premio parte b) 60%

voto da 71 a 80 – quota premio parte b) 80%

voto da 81 a 100 – quota premio parte b) 100%

La **parte c)** "valutazione oggettiva presenze" viene calcolata a cura dell'Ufficio Personale sulla base degli oggettivi elementi relativi alla presenza lavorativa del dipendente (giornate di lavoro, ritardi, malattie,.... ) secondo i criteri già in uso definiti nell'accordo 2002-2005, escluse le giornate di RC (allegato 3).

Le risorse destinate al Premio di Risultato per gli addetti al sistema 1) e non liquidate per effetto di comportamenti individuali non corrispondenti al massimo degli indicatori previsti verranno suddivise fra coloro che non hanno riportato nessun ritardo e nessuna sanzione.

**SISTEMA 2 - Responsabili di unità par. 250 (CCNL TPL e mobilità)**




Le risorse destinate, che sono stabilite nell'importo dal Direttore, vengono ripartite con il seguente criterio:

- a) – valutazione per gruppi – 55% del peso
- b) – valutazione comportamento individuale – 30% del peso
- c) – valutazione oggettiva presenze – 15% del peso

Per la **parte a)** “valutazione per gruppi” vengono definiti uno o più obiettivi di gruppo al quale il soggetto prende parte come responsabile/coordinatore in relazione alle attività aziendali affidate. Tali obiettivi andranno definiti nell’ambito della predisposizione del budget di settore e depositati presso l’Ufficio Personale. Gli obiettivi di settore avranno ciascuno con un proprio peso, fino alla concorrenza del 100%. La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi sarà a cura della Direzione.

In caso di superamento dell’obiettivo fissato è possibile per la Direzione riconoscere un’ulteriore quota di premio fino al raggiungimento di un valore massimo del 120% della quota massima erogabile.

La **parte b)** “valutazione comportamento individuale” è legata a valutazioni del Direttore/Dirigente, comunicate all’interessato e possibilmente svolte in contraddittorio con lo stesso, il quale può avvalersi dell’assistenza sindacale. Dovrà essere compilata un’apposita scheda da parte del valutatore, della quale il Capo Area deve essere portato a conoscenza.

Questi i fattori che saranno valutati, con un valore riferito ad una scala da 1 a 100:

	Voto da 1 a 100
Capacità gestione collaboratori	
Cooperazione / gestione conflitti	
Capacità di soluzione problemi complessi	
Assunzione di responsabilità	
Capacità di pianificazione	
Flessibilità (disponibilità ad affrontare nuove attività,	
Partecipazione	
Motivazione	
Autonomia	
Iniziativa	
Apprendimento (es. disponibilità partecipazione a corsi, ....)	
Applicazione conoscenze	
Capacità di relazione / comunicazione / circolo informazioni	
Rispetto delle regole (norme/contratto di lavoro e accordi,...)	
<b>TOTALE</b>	
Media valutazione	<b>(100% quota)</b>





Per il conteggio del risultato ci si atterrà alla seguente scala di valutazione:

- voto da 0 a 30 (media tra tutti i fattori) - quota premio 0%
- voto da 31 a 50 – quota premio parte b) 20%
- voto da 51 a 60 – quota premio parte b) 40%
- voto da 61 a 70 – quota premio parte b) 60%
- voto da 71 a 80 – quota premio parte b) 80%
- voto da 81 a 100 – quota premio parte b) 100%

*Scuola*



La **parte c)** “valutazione oggettiva presenze” viene calcolata a cura dell’Ufficio Personale sulla base degli oggettivi elementi relativi alla presenza lavorativa del dipendente (giornate di lavoro, malattie,.... ) secondo i criteri già in uso definiti nell’accordo 2002-2005 (allegato 2).


## Allegato 2

### SISTEMA 1

#### **Presenza** **30%**

gg. anno	365
gg. anno riposi	52
gg. anno ferie	31
gg. fest. (media uff.)	12
gg. infort. (media uff.)	0
gg. permessi vari	2
gg. rc (da str. Fest. In rip.)	3
tot. assenze	100
gg. anno lavorativi	265
ore lavorative (gg. x 6.30')	1.723

ore 1.723	30% (100% delle ore lavorative)
ore 1.636	25% ( 95% delle ore lavorative)
ore 1.550	20% (90% delle ore lavorative)
ore 1.378	15% (80% delle ore lavorative)
	10% (inferiori all'80% delle ore lavorative)

### SISTEMA 2

#### **Presenza** **15%**

gg. anno	365
gg. anno riposi	52
gg. anno ferie	31
gg. fest. (media uff.)	12
gg. infort. (media uff.)	0
gg. permessi vari	2
gg. rc (da str. Fest. In rip.)	3
tot. assenze	100
gg. anno lavorativi	265
ore lavorative (gg. x 6.30')	1.723

ore 1.723	15% (100% delle ore lavorative)
ore 1.636	12% ( 95% delle ore lavorative)
ore 1.550	10% (90% delle ore lavorative)
ore 1.378	8% (80% delle ore lavorative)
	5% (inferiori all'80% delle ore lavorative)

