

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO (PDR) E WELFARE AZIENDALE

In data 15/11/2022 presso la sede di Patrimonio Mobilità Provincia di Rimini P.M.R. s.r.l. consortile si sono incontrati

Patrimonio Mobilità Provincia di Rimini P.M.R. s.r.l. consortile (d'ora in poi denominata PMR) e le OO.SS. di categoria FILT CGIL – FIT CISL e UILTRASPORTI,

E in particolare i Sigg.:

- Stefano Giannini in qualità di Amministratore Unico di PMR,
- Caterina Zavatta Servizio Relazioni Esterne e Personale di PMR,
- Roberto Lodolini Servizio Amministrazione e Finanza di PMR,
- Saverio Messina in rappresentanza della UILTRASPORTI – UIL,
- Sandro Giacinti in rappresentanza della FIT CISL,
- Massimo Bellini in rappresentanza della FILT CGIL.

PREMESSE NORMATIVE

CCNL 25/7/97 Art. 6 – prevede che possono essere raggiunti accordi aziendali con i quali definire il **Premio di risultato;**

Accordo tra Agenzia Mobilità, ora PMR e le OO.SS. FILTCGIL, FIT CISL e UILTRASPORTI sottoscritto in data 08/10/2008, prevede l'erogazione del premio di risultato, con scadenza quadriennale poi prorogato per altrettanti quattro anni e, in data 13/06/2016 con nuovo accordo prot. 3741 prorogato fino a nuova stipula;

Legge di Bilancio per il 2017 Art. 1, comma 160 - interviene sul regime fiscale agevolato per i premi di produttività e prevede **l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef del 10% sui premi di produttività erogati in busta paga, entro il limite dei 3.000 euro lordi; e che il lavoratore può scegliere di percepire (in tutto o in parte) il proprio premio come prestazione di Welfare;**

Decreto interministeriale 25 marzo 2016 che stabilisce i criteri di misurazione del Premio di Risultato ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190, della legge n. 208 del 2015.

Concordano i seguenti punti

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".



La finalità del Premio di Risultato o PDR è il miglioramento dei risultati aziendali con il concorso del fattore lavoro. I criteri tengono pertanto conto dell'andamento aziendale; pertanto la corresponsione del premio sarà legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione rispetto al periodo di riferimento (anno) il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro degli indicatori appositamente individuati.

Tali criteri possono consistere:

- Nell'aumento della produzione;
- Nei risparmi dei fattori produttivi;
- Nel miglioramento della qualità dei servizi;
- Nel miglioramento dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario, l'utilizzo delle ferie contrattualmente previste, o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del lavoro subordinato.

Il PDR viene erogato esclusivamente in presenza di equilibrio economico ed è costituito da un ammontare variabile di risorse messe a disposizione dell'Azienda partendo, per il periodo di riferimento del presente accordo, da un importo minimo annuo lordo pari alla retribuzione base lorda mensile riferita al parametro di ciascun dipendente.

WELFARE AZIENDALE – Politiche di welfare, modalità e tipologie di prestazione

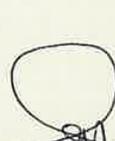
Come previsto dal CCNL Autoferrotranvieri (al momento della sottoscrizione del presente accordo, quello del 28/11/2015) per tutti i lavoratori a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, è stato istituito un contributo mensile pari a 90 euro di costo aziendale versato a carico dell'azienda al Fondo PRIAMO a titolo di *Previdenza Integrativa* e un contributo mensile pari a 10 euro di costo aziendale versato a carico dell'azienda per il Fondo Sanitario a titolo di *Assistenza Sanitaria Integrativa*.

Si concorda sulla possibilità di accedere alle ulteriori misure di welfare aziendale a seguito di conversione, totale o parziale, del PDR.

Le parti concordano che i parametri di produttività sono conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di detassazione e welfare aziendale; pertanto i lavoratori usufruiranno delle agevolazioni fiscali previste qualora il premio di risultato sia trasformato in tutto o in parte nel corrispettivo welfare.

Tale premio è infatti correlato ai parametri di produttività (quali qualità, efficienza, innovazione, contenimento dei costi) definiti nel presente accordo.

Le somme spettanti a titolo di Premio di produttività e rivolte a tutti i dipendenti, possono essere convertite in beni e servizi di welfare e cioè in quei servizi che hanno come scopo il miglioramento del benessere del lavoratore, fino all'importo massimo di **3.000** euro



I dipendenti potranno usufruire del Welfare tramite *voucher* o *welfare card* per l'accesso su appositi portali offerti da aziende specializzate individuati dall'azienda per poter usufruire di una vasta gamma di beni e servizi convertendo l'intero premio aziendale o una parte.

I lavoratori dovranno comunicare attraverso apposito modulo la propria intenzione di convertire l'intero ammontare del premio o una parte (secondo percentuali predefinite) entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Qualora la conversione del premio di risultato in servizi Welfare comportasse degli sgravi fiscali anche in favore dell'Azienda, non conseguibili qualora il PDR venisse erogato sotto forma di corrispettivo, tali risparmi verranno riconosciuti a favore dei lavoratori.

COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

Come previsto dal DM del 2018 saranno istituiti dei gruppi di lavoro composti da Dirigenti, Responsabili di Servizio e dai lavoratori al fine di individuare dei piani per la definizione, la consultazione e il monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie e la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

DETAZZAZIONE

Le parti dichiarano che il premio di risultato erogato ai lavoratori soddisfa quanto stabilito dalla normativa vigente ai fini della parziale detassabilità e del regime contributivo agevolato in caso di scelte dell'opzione welfare da parte del lavoratore.

A tal fine l'azienda PMR procederà al deposito del presente accordo, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative.

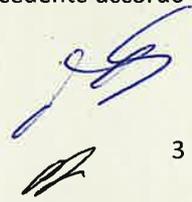
Il beneficio fiscale è applicabile anche qualora sia realizzato l'incremento di uno solo degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione individuati dal presente accordo trattandosi di obiettivi alternativi tra di loro.

DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha durata triennale e le modalità di rinnovo sono quelle previste dal CCNL nazionale vigente (al momento della sottoscrizione, l'accordo del 28 novembre 2015); avrà decorrenza a partire dall'anno 2022 e annulla e sostituisce il precedente.

Il presente contratto integrativo aziendale protrarrà la propria efficacia anche dopo la sua scadenza naturale se non sostituito con altro accordo di pari livello (ultrattività).

Per l'erogazione del premio relativo al 2021, corrisposto nel 2022 si farà riferimento al precedente accordo sulla base di obiettivi già stabiliti.



TERMINI E MODALITÀ DI EROGAZIONE, DIRITTO ALLA CORRESPONSIONE DEL PREMIO

L'erogazione del premio avverrà nel primo mese utile dopo l'approvazione del bilancio consuntivo a tutto il personale in servizio. In caso di assunzioni, cessazioni o di sospensioni avvenute nel corso dell'anno di riferimento, gli importi verranno rapportati ai mesi di lavoro prestato, considerando mese intero le frazioni superiori o uguali a sedici giorni.

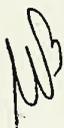
Il presente accordo riguarda tutti i lavoratori dipendenti di PMR compresi quelli in somministrazione, esclusi i Dirigenti per i quali vigono le condizioni previste dallo specifico contratto Federmobilità.

La retribuzione risultante dall'applicazione del presente accordo non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

BUDGET PER PREMI AGGIUNTIVI

La stima delle somme destinabili al premio di risultato disciplinato secondo il Sistema 1 e 2 viene preventivata in sede di redazione del bilancio di previsione.

È facoltà dell'Organo Amministrativo prevedere anche un importo per premi aggiuntivi da destinare ai dipendenti appartenenti al Sistema 1 e 2 in relazione ad obiettivi/attività svolti in corso d'anno. L'ammontare del Premio aggiuntivo sarà definito con apposito atto congiuntamente alla liquidazione del premio di risultato definito come da successivo Allegato 1



DEFINIZIONE, DISTRIBUZIONE E PARAMETRAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO (PDR)

Sono individuati due sistemi di definizione e distribuzione del PDR:

- Generalità del personale - sistema 1
- Responsabili di unità par. 250 e 230 (CCNL TPL e mobilità) – sistema 2

Sono esclusi dal sistema i Dirigenti ai quali si applicano specifici accordi.

Per i due sistemi il PDR è riferito a:

VALORI OBIETTIVO

Concordati con Amministratore Unico, Dirigenti e Responsabili di Servizio e legati all'andamento economico e a criteri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

RISULTATI

Verificati dall'Amministratore Unico con il supporto di eventuali documenti aziendali (tra cui Bilancio Consuntivo, Controllo di Gestione ecc, ...).

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. Viene fatta una stima del PDR 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.

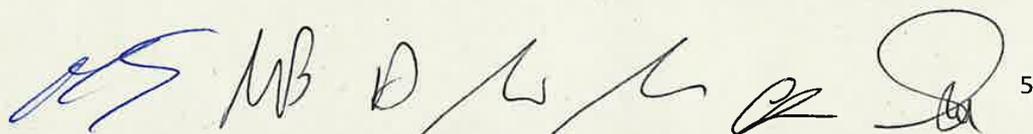
Il premio viene determinato attraverso tre meccanismi concorrenti di valutazione:

- a) valutazione obiettivi di gruppo con relativi pesi
- b) valutazione comportamento individuale
- c) valutazione individuale oggettiva riferita alle presenze in servizio

● Personale - SISTEMA 1

Le risorse destinate vengono ripartite con il seguente criterio:

- a) – valutazione obiettivi di gruppo – 40% del PDR
- b) – valutazione oggettiva presenze – 30% del PDR
- c) – valutazione comportamento individuale – 30% del PDR



5

Per la **parte a)** vengono definiti uno o più obiettivi di gruppo al quale il soggetto prende parte in relazione alle attività aziendali affidate. Ogni Responsabile di Servizio concorderà annualmente con i propri collaboratori gli obiettivi cui rapportare i risultati consuntivi. Tali obiettivi andranno definiti nell'ambito della predisposizione del budget complessivo e depositati presso l'Ufficio Personale. Gli obiettivi avranno ciascuno un proprio peso, fino alla concorrenza del 100%. La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi, effettuata con esame congiunto, sarà a cura dell'Amministratore Unico congiuntamente con i Dirigenti e i Responsabili.

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

La **parte b)** "valutazione oggettiva presenze" viene calcolata sulla base degli oggettivi elementi relativi alla presenza lavorativa del dipendente indicati nel presente Accordo.

Nei giorni di assenza non sono conteggiati le maternità obbligatorie, i permessi concessi ai sensi del D. lgs 53/2000 (nei limiti annui di 3 giorni per permessi parentali e 8 giorni per assistenza figli fino ai 3 anni), i permessi previsti dalla L. 104/92, donazioni di sangue ed organi.

Sono escluse dal computo le assenze dovute a:

- ricoveri ospedalieri ed interventi chirurgici, anche in Day Hospital, eseguiti in anestesia generale, spinale e locale, adeguatamente documentati, compresi i periodi di prognosi ad essi connessi;
- patologie di particolari gravità aventi carattere sistemico (situazioni di patologie persistenti a livello di più organi) e cronico, a maggior ragione se invalidanti e necessitanti di terapie continuative. Per essere riconosciute tali è richiesta una valutazione di apposito Organo Medico o valutazione del "Medico Competente"

La **parte c)** 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 10:

Comportamento individuale	inadeguato da 1 a 5	6	7	8	9	10
Flessibilità (disponibilità ad affrontare nuove attività)						
Partecipazione						
Motivazione						
Autonomia						
Iniziativa						
Formazione obbligatoria (partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento obbligatori)						
Disponibilità ad apprendere (es: con corsi di formazione) e svolgere nuove attività						
Capacità di relazione / comunicazione / circolo informazioni						
Rispetto delle regole (norme/contratto di lavoro e accordi,...)						
Consultazione del sistema di gestione documentale (PROTOCOLLO AZIENDALE)						

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

voto 5 – quota premio parte b): 0

voto 6 – quota premio parte b): 40%

voto 7 – quota premio parte b): 60%



voto 8 – quota premio parte b): 80%

voto 9 – quota premio parte b): 100%

voto 10 – quota premio parte b): 100%

• Responsabili di unità par. 250 e 230 (CCNL TPL e mobilità) - SISTEMA 2

Le risorse destinate, che sono stabilite nell'importo dall'Amministratore Unico, vengono ripartite con il seguente criterio:

- a) – valutazione obiettivi individuali/gruppo – 55% del PDR
- b) – valutazione oggettiva presenze – 15% del PDR
- c) – valutazione comportamento individuale – 30% del PDR

Per la **parte a)** 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 complessivo e depositati presso l'Ufficio Personale. Gli obiettivi di settore avranno ciascuno un proprio peso, fino alla concorrenza del 100%. La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi sarà a cura dell'Amministratore Unico.

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 oggettiva presenze" viene calcolata sulla base degli oggettivi elementi relativi alla presenza lavorativa del dipendente indicati nel presente Accordo.

Nei giorni di assenza non sono conteggiati le maternità obbligatorie, i permessi concessi ai sensi del D. lgs 53/2000 (nei limiti annui di 3 giorni per permessi parentali e 8 giorni per assistenza figli fino ai 3 anni), i permessi previsti dalla L. 104/92, donazioni di sangue ed organi.

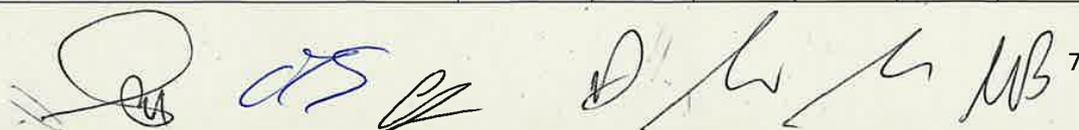
Sono escluse dal computo le assenze dovute a :

- ricoveri ospedalieri ed interventi chirurgici, anche in Day Hospital, eseguiti in anestesia generale, spinale e locale, adeguatamente documentati, compresi i periodi di prognosi ad essi connessi;
- patologie di particolari gravità aventi carattere sistemico (situazioni di patologie persistenti a livello di più organi) e cronico, a maggior ragione se invalidanti e necessitanti di terapie continuative. Per essere riconosciute tali è richiesta una valutazione di apposito Organo Medico o valutazione del "Medico Competente".

La **parte c)** "valutazione comportamento individuale" è legata a valutazioni dell'Amministratore Unico o del Dirigente di riferimento, 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 Responsabile deve essere portato a conoscenza.

Questi i fattori che saranno valutati, con un valore riferito ad una scala da 1 a 10:

Comportamento individuale	inadeguato da 1 a 5	6	7	8	9	10
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						
Formazione obbligatoria (partecipazione ai corsi di , formazione ed aggiornamento obbligatori)						
Disponibilità ad apprendere (es: con corsi di formazione) e svolgere nuove attività						
Capacità di relazione / comunicazione / circolo informazioni						
Rispetto delle regole (norme/contratto di lavoro e accordi,...)						
Consultazione del sistema di gestione documentale (PROTOCOLLO AZIENDALE)						

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

voto 5 – quota premio parte b): 0

voto 6 – quota premio parte b): 40%

voto 7 – quota premio parte b): 60%

voto 8 – quota premio parte b): 80%

voto 9 – quota premio parte b): 100%

voto 10 – quota premio parte b): 100%

Allegato: Indici per la decontribuzione

MB





5/20

CRITERI PER "VALUTAZIONE OGGETTIVA PRESENZE"

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)

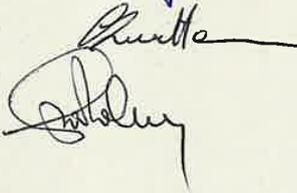
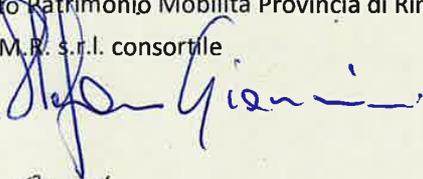
SISTEMA 2

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)



F.to Patrimonio Mobilità Provincia di Rimini
P.M.B. s.r.l. consortile



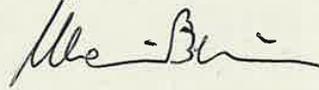
F.to ULTRASPORTI UIL



F.to FIT CISL



F.to FILT CGIL



Prot. n. 4777 del 15/11/2022

Allegato all'Accordo sul PDR e Welfare aziendale
INDICI DI DECONTRIBUZIONE

I dati per il confronto vengono presi dallo "Stato Patrimoniale riclassificato - criterio finanziario" e dal "Conto Economico a valore aggiunto" documenti predisposti con i dati di Bilancio Consuntivo al fine di calcolare gli indici da inserire nelle relazioni ai Bilanci d'esercizio
Essendo la nostra società una Srl consortile senza fini di lucro e con il fine di realizzare infrastrutture per il servizio di TPL un indice importante per verificare l'efficienza dell'attività del personale aziendale è anche quello di verificare l'incremento delle immobilizzazioni materiali, un incremento di tale voce comporta un incremento dell'attività dei dipendenti.

R.O.E. redditività del capitale proprio (reddito netto/capitale proprio)	INCREMENTO
R.O.I. redditività del capitale investito (reddito operativo/capitale investito)	INCREMENTO
R.O.S. redditività delle vendite (reddito operativo caratteristico/ricavi netti di vendita)	INCREMENTO
R.C. rapporto corrente (attivo corrente/passivo corrente)	INCREMENTO
T.A. indici primario di liquidità o acid test (liquidità immedate+liquidità differite)/passivo corrente)	INCREMENTO
incidenza % attivo corrente (attivo corrente/capitale investito)	INCREMENTO
incidenza % attivo fisso (attivo fisso/capitale investito)	INCREMENTO
incidenza % passivo consolidato (passivo consolidato/capitale investito)	DECREMENTO
incidenza % passivo consolidato (passivo consolidato-acconti su contributi c.capitale/capitale investito) il passivo viene depurato dagli acconti per contributi c.capitale che verranno contabilizzati in futuro alla voce risconti passivi a storno immobilizzazioni che entrano nel passivo corrente	DECREMENTO
VALORE AGGIUNTO / NUMERO ADDETTI	INCREMENTO
VALORE DELLA PRODUZIONE	INCREMENTO
VALORE AGGIUNTO (valore della produzione - costi dei fattori acquistati all'esterno)	INCREMENTO
M.O.L. - E.B.I.T.D.A. (margine operativo lordo)	INCREMENTO
IMMOBILIZZAZIONE MATERIALI	INCREMENTO

Si considera inoltre l'indice di assenteismo che viene pubblicato annualmente sul sito aziendale e la cui diminuzione da un anno all'altro implica in una certa parte aumento di produttività del personale

INDICE DI ASSENTEISMO DEL PERSONALE DECREMENTO

4

MB

[Handwritten signatures and initials]