

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO

Addì 17 gennaio 2007, presso l'Assoimprenditori Alto Adige, l'Associazione Provinciale di Soccorso Croce Bianca di Bolzano Onlus, rappresentata dal Direttore dott. Ivo Bonamico, dalla sig.ra Hildegard Mayr e dal sig. Andreas Pattis, assistita dall'Assoimprenditori Alto Adige, nella persona del dott. Andrea Marsonet,

E

Le Organizzazioni Sindacali Provinciali: ASGB rappresentata dal sig. Markus Dibiasi, CGIL / AGB rappresentata dal sig. Michele Barbieri, SGBCISL rappresentata dal sig. Günther Patscheider,

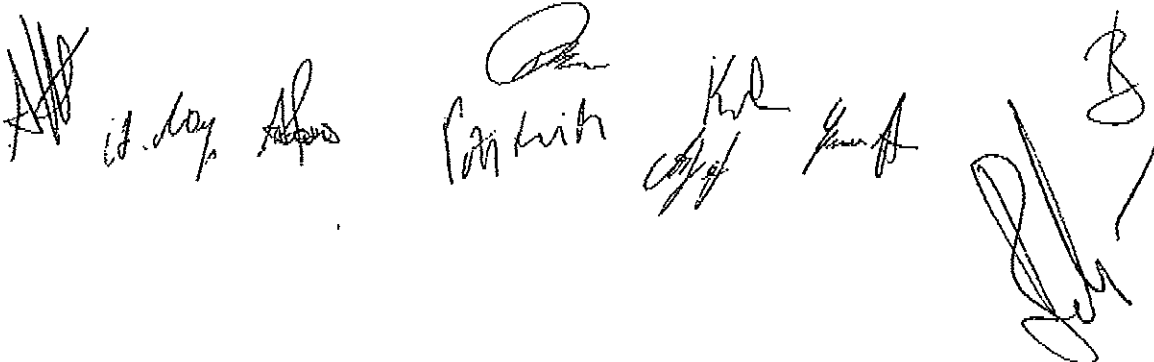
si sono incontrate per il rinnovo del Premio di risultato per la Croce Bianca Onlus.

Premesso che:

- L'Accordo Sindacale 16 febbraio 2004 è scaduto il 31 dicembre 2005;
- Il Premio di Risultato rimane disciplinato, sotto il profilo della metodologia di calcolo dello stesso e dei parametri che concorrono a costituirlo, dall'allegato 1., costituente parte integrante del presente Accordo;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. L'Accordo Sindacale sul Premio di Risultato 16 febbraio 2004 è integralmente e completamente sostituito dal presente Accordo e, quindi, l'Accordo del 16 febbraio 2004 è abrogato e privo di qualsiasi efficacia;
2. Il presente accordo disciplina il Regolamento normativo per l'erogazione del Premio di risultato, inteso come insieme di regole operative ai fini



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of ASGB, CGIL/AGB, and SGBCISL.

- dell'attribuzione in concreto del premio (es. incidenza sul calcolo del premio di assenze a vario titolo: infortunio, malattia etc.);
3. Il Premio per gli anni 2006 e seguenti (2007, 2008 e 2009) sarà erogato con la busta paga dell'aprile di ciascun anno di riferimento, in conformità al Regolamento citato al punto 2.;
 4. Il valore economico "massimo" del premio, così come esplicitato al punto 3 dell'all. 1 ("Calcolo del premio"), sarà pari a rispettivamente lordi Euro 1.150.- per il biennio 2006 / 2007 ed a lordi Euro 1.175.- per il biennio 2008/2009;
 5. In relazione alla sua particolare natura il premio di risultato non fa parte della base di calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) né è da computarsi ai fini e per gli effetti di qualsiasi altro istituto contrattuale e di legge, ricomprendendo nel suo ammontare tutte le relative incidenze;
 6. Con decorrenza 2007 viene introdotto un nuovo "indicatore team" i cui dettagli sono esplicitati nel citato allegato. In relazione a tale nuovo indicatore si concorda un periodo sperimentale di 2 anni (2007 e 2008) decorso il quale le parti si rincontreranno per deliberare la sua definitiva inclusione nel premio o la sua cancellazione.
 7. Per quanto non disciplinato alle lettere precedenti si rimanda al seguente Regolamento;
 8. Il presente Accordo entra in vigore immediatamente e cesserà la sua efficacia il 31 dicembre 2009: è esclusa qualsiasi tacita proroga.

Regolamento normativo del Premio di risultato:**A) ASSENZE INCIDENTI SUL PREMIO:**

Si considerano assenze incidenti sull'entità del Premio di risultato, con le modalità di seguito specificate, tutte le ipotesi d'assenza dal lavoro in giornate lavorative, anche se retribuite, totalmente o in parte: a titolo meramente esemplificativo, non esaustivo, sono considerate assenze la



W. Longo
Alfano
Cattaneo
[Signature]
[Signature]
[Signature]
2 [Signature]

maternità facoltativa, i congedi parentali (D.Lgs n° 151 del 2001, L. n° 54 del 2000 e L. n° 104 del 1992 e loro successive modifiche ed integrazioni), la malattia.

B) ASSENZE NON INCIDENTI SUL PREMIO:

Eccezione alla disposizione della lettera A è l'assenza per ferie di cui all'art. 16 del CCAL, compresi i 4 giorni di permesso retribuito per le ex festività religiose soppresse di cui all'art. 14 del CCAL nonché i permessi per riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 8 del CCAL;

Fanno altresì eccezione le seguenti assenze:

- ❖ formazione continua, svolta durante l'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 5 del CCAL;
- ❖ l'infortunio sul lavoro, riconosciuto tale dall'INAIL entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento per la corresponsione del premio;
- ❖ l'assenza obbligatoria per maternità/paternità;
- ❖ i permessi sindacali;
- ❖ l'assenza per sostenere gli esami universitari, ai sensi dell'art. 18 CCAL (2 giorni);
- ❖ permessi per donazione sangue e midollo osseo;

C) SOGGETTI ESCLUSI DAL PREMIO:

I dipendenti assunti con Contratto d'Inserimento o d'Apprendistato, non percepiscono il Premio di risultato. I lavoratori che risultano assenti più di 80 giorni lavorativi nell'anno solare, perdono il diritto al premio: ai fini di tale calcolo non si contano ovviamente le ipotesi di assenza di cui alla lettera B;

D) RIPROPORZIONE DEL PREMIO IN BASE ALLA EFFETTIVA PRESENZA:

Tutti i lavoratori con diritto al premio (esclusi quindi quelli indicati alla lettera C), percepiranno il premio in proporzione all'effettiva presenza

 W. Dep     

nell'anno di riferimento: ai fini di tale calcolo non si contano ovviamente le ipotesi di assenza di cui alla lettera B;

E) ECCEZIONI:

I dipendenti aventi diritto al premio, che abbiano cessato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, beneficiano di un premio forfettario, pari ad Euro 324,00.- lordi, riferiti al livello <C>. Tale importo sarà a sua volta riproporzionato sulla base dell'effettiva presenza lavorativa, come specificato alla lettera D;

I dipendenti aventi diritto al premio, che abbiano cessato il rapporto di lavoro tra il 1 gennaio ed il 31 marzo successivi l'anno di maturazione del premio, corrispondendo tale periodo a quello della valutazione individuale, presupposto necessario alla determinazione del premio, percepiranno un importo forfettario pari ad Euro 324,00.- lordi, riferiti al livello <C>. Tale importo sarà a sua volta riproporzionato sulla base dell'effettiva presenza lavorativa, come specificato alla lettera D;

F) NUOVI ASSUNTI:

Per i dipendenti che abbiano instaurato il rapporto di lavoro nell'anno di riferimento, si considera assenza anche il periodo tra il 01 gennaio dell'anno di riferimento e la data d'assunzione;

G) NUOVO INQUADRAMENTO / CAMBIO SEZIONE:

In caso di cambiamento del livello d'inquadramento o di trasferimento ad altra sezione, ai fini del calcolo del premio, si fa riferimento all'inquadramento al 31 dicembre dell'anno di riferimento ed alla sezione presso cui è in forza il lavoratore al 31 dicembre dell'anno di riferimento;

H) COLLOQUIO INDIVIDUALE:

Se, per qualsiasi motivo, non dovesse essere espletato il colloquio individuale di valutazione del dipendente, che dovrebbe svolgersi tra il 01 gennaio ed il 31 marzo di ciascun anno, anche per un suo rifiuto a sostenerlo, tale dipendente, se avente diritto al premio, percepisce un

premio forfettario, pari ad Euro 324,00,- lordi, riferiti al livello <C>. Tale importo sarà a sua volta riproporzionato sulla base dell'effettiva presenza lavorativa, come specificato alla lettera D nonché in base all'effettivo risultato della sezione di appartenenza.

Nell'ipotesi in cui il dipendente sia sottoposto gerarchicamente a più soggetti il colloquio sarà effettuato dal preposto sotto la cui direzione il dipendente ha prestato maggior attività lavorativa nell'arco dell'anno;

I) DANNI AGLI AUTOMEZZI:

I danni provocati dai volontari o da terzi agli automezzi non sono computati e quindi non influiscono sugli obiettivi della sezione;

Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, 17 gennaio 2007

Allegato 1: Parametri e metodologia di calcolo del Premio di risultato;

CROCE BIANCA ONLUS

[Signature]
ASSOIMPREDITORI
[Signature]

ASGB
[Signature]

CGIL/AGB

RSU
[Signature]

SGBCISL
[Signature]

Allegato 1 dell' Accordo sindacale Premio di Risultato

1. Criteri per la valutazione

I criteri per la valutazione del risultato si basano sulla valutazione del risultato individuale e sulla valutazione del risultato del team. Come team si intendono le singole sezioni. Per il personale del comprensorio si fa la somma dei risultati delle corrispondenti sezioni e per il personale della direzione provinciale si fa la somma dei risultati dei comprensori.

Per la valutazione del risultato individuale vengono usati dei Portfolio predisposti per i vari posti di lavoro:

- Autista Soccorritore
- Capo turno
- Capo servizio
- Impiegato/a
- Impiegato/a specializzato/a
- Responsabile di reparto / comprensorio

Per la valutazione del risultato team dei singoli teams si usano come criteri: i costi del personale, i costi automezzi e il numero dei soci. I criteri per la valutazione individuale (Portfolio) e la valutazione del risultato del team incidono per il 50% ciascuno. I criteri per la valutazione del team vengono ponderati come segue:

Costi personale 40%

Numero dei soci 40%

Costi automezzi 20%.

La valutazione individuale del collaboratore si svolge annualmente nel colloquio con il collaboratore nel periodo da gennaio fino al 31 marzo (periodo di valutazione).

2. Calcolo del premio

La procedura per calcolare il premio di risultato viene illustrata tramite il seguente esempio:

Livello del premio

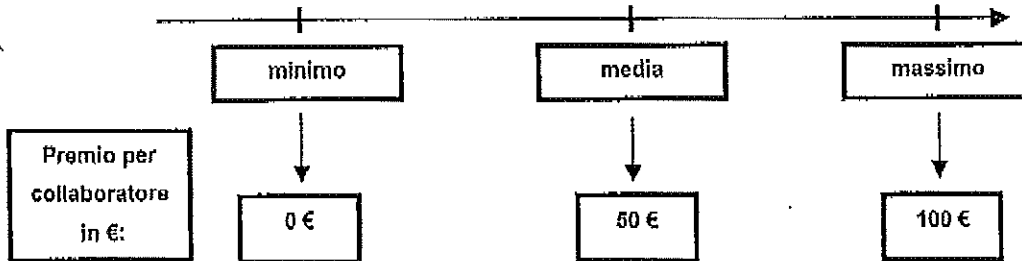
Nel seguente esempio sono inseriti delle cifre senza nessun valore pratico. Con questo esempio si intende solo a spiegare il modo come viene calcolato il premio:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, a signature that appears to be 'Adami', a signature 'U. Long', a signature 'Kunt', a signature 'A. Joffe', a signature 'Kunt', a signature 'P. Schmidt', and a large stylized signature on the far right.

Calcolo del premio team

Indicatori del team:

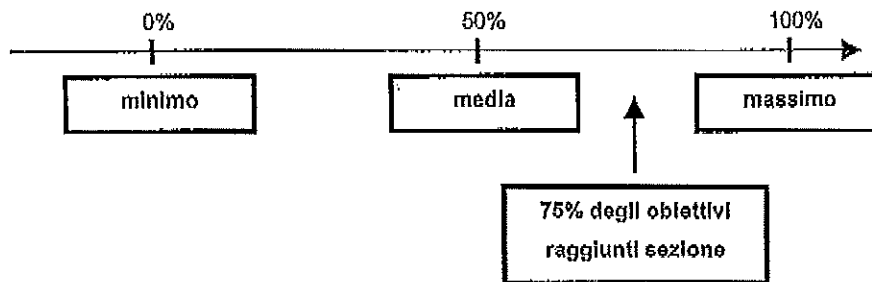
1. Costo del personale diviso i ricavi di trasporto programmati (se i ricavi di trasporto effettivi nel bilancio sono più alti dei ricavi di trasporto programmati, vengono utilizzati i ricavi effettivi per il calcolo)
2. Costi automezzi diviso i chilometri percorsi dalla sezione
3. Numero di soci della sezione diviso abitanti (bacino di utenza)



Esempio: Calcolo del premio del team

Abbiamo preso come esempio una sezione composta con 4 collaboratori inseriti nello stesso livello. Con la sezione sono stati concordati gli obiettivi sulla base dei indici del team (costi del personale; costi automezzi e numero dei soci).

Confrontando i dati effettivi di bilancio con gli obiettivi concordati di tutti i tre indicatori del team (considerato la ponderazione) si presume che la sezione abbia raggiunto gli obiettivi per il 75%.



In questo caso per ogni singolo dipendente viene versato sul conto del premio € 75 come sopra descritto. Con 4 dipendenti il conto premio ammonta a € 300.

Il peso tra i componenti del premio (team e individuale):

- 50% sulla base del team
- 50% sulla base individuale

Nell'esempio illustrato il team ha raggiunto gli obiettivi per il 75% e quindi sul conto del premio della sezione sono a disposizione € 300. In questo caso il 50% (€ 150) viene divisi in parti uguali ai 4 dipendenti. Ogni dipendente prenderebbe € 37,50 per la parte del team.

[Handwritten signatures and initials]

Premessa per il pagamento di un premio di risultato è un corrispondente rendimento del teams. Solo a tale condizione vengono versati dei fondi sul conto del team.

Quarto indice team sperimentale

Oltre a questi tre indicatori per la valutazione del team viene inserito per due anni di prova un quarto indice team.

La sezione ha la possibilità di scegliere una posizione del bilancio (un conto) dove i dipendenti delle sezioni pensano di avere la possibilità di risparmiare. Alla direzione spetta di decidere se accettare la proposta!

Per esempio:

Posizione di bilancio anno precedente -

Posizione di bilancio dell'anno corrente (anno del premio)

Ripartizione del risparmio del quarto indice:

30% del risparmio effettivo verrà versato sul conto del premio dei dipendenti della sezione corrispondente e successivamente diviso come previsto nel punto precedente.

30% del risparmio effettivo verrà messo a disposizione per la formazione professionale per tutti i dipendenti della Croce Bianca.

40% del risparmio effettivo rimane all'organizzazione.

Se una sezione non fa proposta in riferimento o la proposta non viene accettata il sistema si attiva senza considerare il quarto indice!

Calcolo del premio individuale

Dato che dal conto premio di € 300 sono già stati distribuiti € 150 per il risultato del team rimangono a disposizione € 150 per il premio individuale.

Il Criterio per la distribuzione di questi € 150 è la valutazione individuale tramite il Portfolio. A tale fine viene calcolata la media delle valutazioni attraverso gli 6 fino a 8 criteri del Portfolio. I livelli di valutazione si estendono da 1 a 9 punti.

Ponderazione tra i criteri di valutazione individuale

I criteri di valutazione individuale corrispondenti al Portfolio dell'Autista soccorritore danno peso come segue:

Criteri per la valutazione:	Ponderazione
Affidabilità	20,0%
Conoscenze specialistiche	12,5%
Flessibilità	20,0%
Disponibilità a trasmettere le informazioni	12,5%
Attenzione ai costi	12,5%
G colloquio con il paziente	7,5%
Carisma personale - Presenza	7,5%
Senso di squadra	7,5%

AK

D. May

Per

App

Kn

Setteleis

B

Totale	100%
--------	------

Presumiamo la seguente valutazione raggiunta a seguito del colloquio con il collaboratore (ponderazione tra i criteri individuali già considerata):

Soccorritore	A	-	8	punti
Soccorritore	B	-	6	punti
Soccorritore	C	-	5	punti
Caposervizio	D	-	6	punti
Totale			25	punti

I 25 punti vengono divisi per i € 150 a disposizione per la valutazione individuale $150 : 25 = 6,0$. "Un punto della valutazione vale in questo caso € 6,0." Per il risultato individuale i dipendenti ricevono i seguenti premi:

Soccorritore	A	€ 48	(6 * 8)
Soccorritore	B	€ 36	(6 * 6)
Soccorritore	C	€ 30	(6 * 5)
Caposervizio	D	€ 36	(6 * 6)
Totale		€ 150	

La valutazione è di competenza del diretto superiore. L'obiettivo è quello di raggiungere un'intesa sulla valutazione tra superiore e subordinato. In caso di disaccordo viene previsto un secondo colloquio cui partecipano il dipendente, il superiore e il superiore di quest'ultimo. Nel corso di questo colloquio viene presa una decisione definitiva sulla valutazione del dipendente.

In caso di accordo, successivamente al colloquio si procede alla firma dei documenti.

Calcolo del premio totale

Il premio di risultato totale per i 4 dipendenti si calcola sommando il premio del risultato team con il premio del risultato individuale.

Dipendente	Premio team	Premio individuale	Premio totale
A	€ 37,5	€ 48	€ 85,50
B	€ 37,5	€ 36	€ 73,50
C	€ 37,5	€ 30	€ 67,50
D	€ 37,5	€ 36	€ 73,50
Totale			€ 300

Si aggiunge al calcolo illustrato un eventuale risultato del cosiddetto quarto indice del team che in questo esempio non è stato preso in considerazione.

[Handwritten signatures and initials]