

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE PER IL PREMIO DI RISULTATO

Il giorno 21 settembre 2016 in Roma, presso la sede della Società RAM – Rete Autostrade Mediterranee S.p.A., in Via Nomentana n. 2, si sono incontrati:

- l'Ing. Antonio CANCIAN, Presidente ed Amministratore Delegato della Società RAM – Rete Autostrade Mediterranee S.p.A. con sede in Roma, Via Nomentana 2;
- il Dott. Giovanni CONTE, Presidente dell'associazione datoriale Asseope (Associazione Europea Operatori Economici);
- il Sig. Maurizio PECATELLI, in rappresentanza della CISL Regione Lazio.

Le Parti prendono atto che attualmente non è stata costituita alcuna RAS o RSU aziendale.

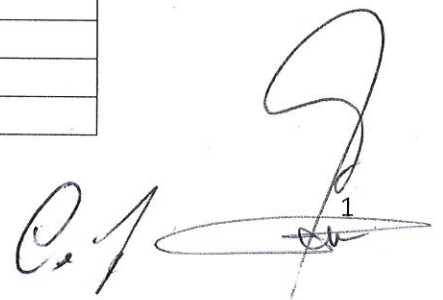
Concordano di corrispondere al personale dipendente della Società RAM – Rete Autostrade Mediterranee S.p.A. un “premio di risultato” annuale di ammontare variabile, al fine di favorire incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, sulla base dei criteri stabiliti con il presente accordo.

Il premio verrà corrisposto al personale assunto, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, in relazione ed in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno di maturazione.

Per la determinazione dell'importo del Premio, entro il primo trimestre di ciascun anno - sulla base di una simulazione economica che consenta di visualizzare l'adeguatezza e congruità del budget disponibile per il premio di risultato sui conti economici della Società - l'Amministratore Delegato o un suo delegato, concorderà con ciascun dipendente gli obiettivi puntuali che quest'ultimo sarà tenuto a raggiungere nel corso dell'anno per poter conseguire il suddetto Premio, sulla base della griglia di criteri ed obiettivi orientativi riportata in Allegato al presente accordo. Tali criteri potranno subire variazioni sulla base di sopravvenute esigenze aziendali, esaminate congiuntamente con le OO.SS. firmatarie.

L'ammontare del premio di produttività riferito all'anno solare, viene determinato nella misura massima di seguito indicata, tenuto conto del livello di inquadramento aziendale del dipendente:

| Livello | Importo Max premialità annua (€) |
|----------------|---|
| Quadro | 9.000 |
| I | 7.000 |
| II | 5.000 |
| III | 3.000 |



Entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Amministratore Delegato o un suo delegato, verificherà insieme a ciascun dipendente il livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati e, corrispondentemente, verrà determinato l'ammontare del Premio di risultato eventualmente spettante ai medesimi, che verrà erogato con la busta paga del mese di maggio successivo all'anno di maturazione. Qualora, completato il processo di valutazione, a seguito del parziale/mancato riconoscimento del premio ad alcuni dipendenti si rendessero disponibili eventuali risorse, si potrà procedere sulla base dei già citati criteri a riconoscere ad altri dipendenti particolarmente meritevoli una percentuale aggiuntiva del proprio premio assegnato fino ad un massimo del 25% di quanto già riconosciuto.

In caso non venga conseguito l'utile di Bilancio per l'anno di riferimento o si verifichi un peggioramento del margine operativo lordo rispetto all'esercizio precedente, a nessun dipendente verrà riconosciuta la premialità annua.

Gli importi del Premio di cui al presente accordo, non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Il presente accordo ha carattere sperimentale e durata per gli esercizi 2016 e 2017. Nel mese di settembre 2017, in ogni caso, le Parti si impegnano a verificarne l'esito e ad eventualmente prorogarlo/rinnovarlo o portarlo a conclusione.

Per l'anno 2016 il termine per la determinazione degli obiettivi relativi al secondo semestre viene fissato in 30 giorni dalla firma del presente accordo.

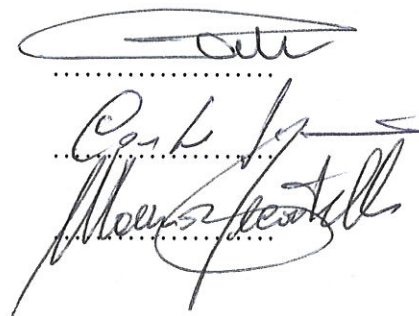
Letto, confermato e sottoscritto in ogni sua parte.

Roma, 21/09/2016
Prot. 1175

Per la Società RAM Spa Ing. Antonio CANCIAN

Per l'Asseope Dott. Giovanni CONTE

Per il Sindacato CISL Sig. Maurizio PECATELLI



ALLEGATO

CRITERI ED OBIETTIVI DI RIFERIMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO ANNUALE

| Ambito | Criteri | Obiettivi specifici orientativi | % premialità massima |
|---------------------------|---|--|----------------------|
| Area funzionale generale | Efficienza ed efficacia dell'Area funzionale di appartenenza, aumenti di redditività | Volume della produzione dell'Area funzionale di appartenenza/n. risorse umane impiegate, tempo di fatturazione e pagamento delle commesse da parte della Committenza, grado di soddisfazione della clientela | 25 |
| Area funzionale specifica | Efficienza dei processi produttivi, implementazione delle attività e livello di qualità ed innovazione | Raggiungimento degli specifici obiettivi annuali dell'Area funzionale di appartenenza, miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi produttivi dell'Area, livello di innovazione dei processi e dei prodotti, risparmio nei fattori produttivi | 45 |
| Individuale | Crescita professionale, impegno individuale e contributo di collaborazione ai diversi team di lavoro e di progetto, aumenti di produttività | Professionalità e competenza dimostrata nell'esercizio delle proprie funzioni, aumento della produzione individuale sulla base di obiettivi prefissati, rispetto dei tempi di produzione e di consegna, sviluppo di nuovi contatti e relazioni finalizzate all'ampliamento della committenza, capacità di miglioramento del lavoro di gruppo e livello di flessibilità operativa | 30 |

