

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE PER IL PREMIO DI RISULTATO

Oggi 23 luglio 2020, preso atto del verbale del Collegio Sindacale della RAM n. 31 del 2 luglio 2020 e dopo un esame congiunto svoltosi in via telematica, concernente il rinnovo di accordo per la corresponsione di un Premio di Produttività ai dipendenti della RAM, viene sottoscritto tramite firma digitale, il presente Verbale, da parte di:

- Ing. Ennio CASCETTA, Amministratore Unico della Società RAM – Logistica Infrastrutture e Trasporti S.p.A. con sede in Roma, Via Nomentana 2;
- Dott. Giovanni CONTE, Presidente dell'associazione datoriale Asseope (Associazione Europea Operatori Economici);
- Sig. Stefano DIOCIAUTI in rappresentanza della FISASCAT CISL Roma Capitale e Rieti.

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

Concordano di corrispondere al personale dipendente della Società RAM – Logistica Infrastrutture e Trasporti 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, in continuità con il precedente accordo firmato in data 20 febbraio 2018, prot. n. 427, valido per il triennio 2017-2019 e pertanto giunto a scadenza il 31 dicembre 2019.

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, eventualmente anche in periodi di assenza purché per contratto collettivo o norma di legge tali periodi siano titolati a far maturare al lavoratore il diritto alla retribuzione o ad indennità previdenziali.

Quanto sopra con riferimento all'anno di maturazione del premio.

Per la determinazione dell'importo del Premio, di norma 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 Unico o un suo delegato, attribuirà a ciascun dipendente gli obiettivi puntuali che quest'ultimo sarà tenuto a raggiungere nel corso dell'anno per poter conseguire il suddetto Premio, sulla base di specifici indicatori che derubrichino la scheda e la griglia di criteri ed obiettivi orientativi riportati in Allegato al presente accordo. In particolare, per l'ambito di Settore si provvederà a determinare gli obiettivi da raggiungere; per l'ambito individuale, verranno determinati i criteri di valutazione cui ci si atterrà per la verifica finale a conclusione del periodo considerato. Tutti i criteri potranno comunque 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
IV	1.500

Entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento o altro periodo ritenuto congruo qualora la Società si avvalga della facoltà di approvare il Bilancio di esercizio entro il maggior termine concesso di 180 giorni, l'Amministratore Unico o un suo delegato, attraverso idonea rendicontazione predisposta dagli interessati, verificherà il livello di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi prefissati. Corrispondentemente, in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato e sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi, verrà determinato l'ammontare finale del Premio di risultato eventualmente spettante ai medesimi - quale graduazione percentuale dell'importo massimo spettante -, che verrà erogato entro trenta giorni dalla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio da parte dell'Assemblea. Qualora, completato il processo di valutazione, a seguito del parziale/mancato riconoscimento del premio ad alcuni dipendenti si rendessero disponibili eventuali risorse, esse potranno essere in tutto o in parte erogate a titolo aggiuntivo previa suddivisione in parti uguali tra tutti i dipendenti che abbiano conseguito l'importo massimo della premialità per essi prevista.

In caso non venga conseguito l'utile di Bilancio per l'anno di riferimento, a nessun dipendente verrà riconosciuta la premialità annua prevista con il presente Accordo.

In caso non vengano conseguiti gli eventuali obiettivi riguardanti l'incidenza dei costi operativi sul valore della produzione nei termini di cui alle eventuali direttive di legge del Ministero dell'Economia e delle Finanze, la Società si riserva comunque la facoltà di procedere ad una ulteriore riduzione proporzionale della quota di premialità annua spettante a ciascun dipendente in funzione del raggiungimento delle soglie prefissate dai citati obiettivi.

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 validità per il triennio 2020 - 2022.

Per l'anno 2020 il termine di fissazione degli obiettivi da conseguire viene stabilito al 30 settembre 2020, e comunque entro un idoneo termine.

Letto, confermato e sottoscritto in ogni sua parte.

Per la Società L'Amministratore Unico
 Ing. Ennio CASCETTA
 Per l'Asseope Il presidente
 Dott. Giovanni CONTE
 Per il Sindacato FISASCAT CISL
 Sig. Stefano DIOCIAUTI

Ennio Cascetta
Giovanni Conte
Stefano Diociauti

ALLEGATO

CRITERI ED OBIETTIVI DI RIFERIMENTO
PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO ANNUALE

Ambito	Criteri	Obiettivi specifici orientativi	% premialità
Societario	Obiettivi riguardanti l'incidenza dei costi operativi sul valore della produzione, anche nei termini di cui alle eventuali direttive di legge del Ministero dell'Economia e delle Finanze	Fisso: parametri di cui alle eventuali direttive del Ministero dell'Economia e delle Finanze Riduzione dei costi operativi, sull'eventuale reddito prodotto, non inferiore alle soglie prefissate	30 (fisso) modificabile per eventuali direttive di Legge
Settore	Efficienza dei processi produttivi, implementazione delle attività e livello di qualità ed innovazione	Raggiungimento degli specifici obiettivi annuali del Settore di appartenenza, miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi produttivi del Settore, livello di innovazione dei processi e dei prodotti, risparmio nei fattori produttivi	40 (massimo)
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 (massimo)

MODELLO ORIENTATIVO DI SCHEDA PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIQ ANNUALE

RAM Schede Premio di risultato Anno - Obiettivi annuali

Dati Anagrafici		Dati Anagrafici		Dati Anagrafici	
Cognome	Nome	Cognome	Nome	Cognome	Nome

Indicatore	Obiettivo	Valore	Unità
1	Incremento del costo operativo del valore della produzione nel rispetto di cui alle eventuali direttive del Ministero dell'Università e della Ricerca	10%	Costo Operativo
2		5%	Costo Operativo
3		10%	Costo Operativo
4		15%	Costo Operativo
5		20%	Costo Operativo
6		25%	Costo Operativo

Valori I costi del Premio (C)		
Categoria	Importo	Importo
1	5,00	5,00
2	2,50	2,50
3	5,00	5,00
4	7,50	7,50
5	10,00	10,00

Importo	Importo	Importo	Importo
5,00	5,00	5,00	5,00
2,50	2,50	2,50	2,50
5,00	5,00	5,00	5,00
7,50	7,50	7,50	7,50
10,00	10,00	10,00	10,00