

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE PER IL PREMIO DI RISULTATO

Il giorno 20 febbraio 2018 in Roma, presso la sede della Società RAM – Rete Autostrade Mediterranee S.p.A., in Via Nomentana n. 2, si sono incontrati:

- L'Ing. Ennio CASCETTA, Amministratore Unico della Società RAM – Logistica Infrastrutture e Trasporti 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 – 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.

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 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 della griglia di criteri ed obiettivi orientativi riportata 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, l'Amministratore Unico o un suo delegato, verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati per l'ambito di Settore mentre per l'ambito individuale sarà cura del valutatore qualificare e motivare l'esito riscontrato. Corrispondentemente, verrà determinato l'ammontare del Premio di risultato eventualmente spettante ai medesimi, 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, 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 a nessun dipendente verrà riconosciuta la premialità annua.

In caso non vengano conseguiti gli obiettivi riguardanti l'incidenza dei costi operativi sul valore della produzione nei termini di cui alle direttive del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 17.11.2017, Prot. n. DT 94609, e del 21.12.2017, Prot. n. DT 103700, 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 2017-2019.

Letto, confermato e sottoscritto in ogni sua parte.

Roma, 20/02/2018
Prot. 627

Per la Società

L'Amministratore Unico
Ing. Ennio CASCETTA



Per l'Asseope

Il Presidente
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
Societario	Obiettivi riguardanti l'incidenza dei costi operativi sul valore della produzione nei termini di cui alle direttive del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 17.11.2017, Prot. n. DT 94609, e del 21.12.2017, Prot. n. DT 103700	Fisso: parametri di cui alle direttive del Ministero dell'Economia e delle Finanze Riduzione dei costi operativi, sull'eventuale reddito prodotto, non inferiore alle soglie prefissate	30 (fisso)
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)

RF

ec

9