

Verbale di Accordo

Premio di Risultato 2011

Addì 15 aprile 2011, presso la sede di Roma Metropolitane srl a Roma — Via Tuscolana, 171-173 si sono incontrati:

- Per l'Azienda: Federico Bortoli, Iacobucci Fabiola, Gioia Laurini,
- Per la Filt Cgil: Alessandro Antonelli, Gaetano Fiorenzo Mazzone

Premesso che

1. il premio di risultato è uno strumento volto a favorire il raggiungimento di risultati nella realizzazione di un programma concordato che ha come obiettivo l'incremento della produttività, della qualità e della competitività dell'azienda;
2. in data 31 ottobre 2008, è stato formalizzato un accordo sindacale che prevedeva come ultimo punto, la formulazione di un Premio di Risultato, così come indicato nell'art. 38 del CCNL di riferimento, che viene integralmente richiamato nel presente accordo;

Tanto premesso si conviene quanto segue:

le parti concordano di procedere con la formulazione di un Premio di Risultato per il 2011, finalizzato al raggiungimento di obiettivi di incremento di efficienza e qualità, nei limiti delle manovre economiche consentite, in riferimento alle disponibilità scaturienti dalle approvazioni annuali del bilancio preventivo di esercizio dell'Amministrazione Comunale.

A tale proposito le parti, concordano di determinare l'ammontare ed i criteri di attribuzione del Premio di Risultato in modo omogeneo per l'intera azienda.

L'importo complessivo del premio sarà determinato sulla base di flussi di lavoro e dei fattori di produzione pianificati per le singole attività rientranti nell'ambito della convenzione stipulata con l'Amministrazione Comunale,

Premio di risultato relativo all'anno 2011

Le parti concordano di erogare per il 2011 al personale in forza durante tale anno, un Premio di Risultato secondo le seguenti modalità:

- a. l'ammontare del premio per ciascun dipendente arriverà ad un importo massimo di € 600,00 lorde, a fronte del conseguimento degli obiettivi di efficacia e qualità prefissati;
- b. il premio sarà erogato pro-quota sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati nell'anno di riferimento (per le frazioni di mese dal 15° giorno in poi si intende arrotondato al mese intero) e per i dipendenti part-time, in proporzione dell'orario di lavoro prestato nel corso dell'esercizio di riferimento;
- c. le somme erogate a titolo di Premio di risultato, non saranno reputate utili ai fini di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, essendone incerta la corresponsione;



Le quote di salario di produttività erogate nel corso del 2011 fino alla sottoscrizione del presente accordo, saranno riassorbite all'interno del Premio di Risultato, secondo quanto previsto dall'art. 38 del CCNL di riferimento.

Obiettivi cui ancorare il Premio di Risultato

In ottemperanza a quanto disposto dalla delibera comunale n. 215 del 23/05/2007, che prevede che relativamente ai sistemi di incentivazione del personale, gli obiettivi a cui ancorare i premi di rendimento, le quote variabili di retribuzione, ovvero i sistemi di incentivazione collettiva del personale aziendale siano definiti secondo gli stessi criteri e modalità, per quanto applicabili, utilizzati per gli amministratori esecutivi, si stabilisce di considerare quali obiettivi cui ancorare l'erogazione del Premio di Risultato aziendale quelli di carattere economico-gestionale stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per il 2011 per l'Amministratore Delegato nella seduta del 14 dicembre 2010, di seguito specificati:

1. Produttività aziendale sulla base degli obiettivi posti dal committente in funzione dell'anno 2011, calcolata attraverso l'indicatore del valore aggiunto (indicato nella seduta del CdA);
2. MOL (indicato nella seduta del CdA);
3. *Qualità aziendale così come certificato dall'azienda di controllo.*

Modalità di erogazione:

L'erogazione avverrà con il cedolino del mese successivo all'approvazione del bilancio 2011 da parte dell'Assemblea dei Soci.

Correttivo

Le Parti convengono che l'importo del PDR sia collegato all'effettiva presenza e, pertanto, ogni giornata di assenza dal servizio – fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, ex festività soppresse, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo ad esclusione dei permessi studio, infortuni sul lavoro, permessi ex L. 104/92, malattie contratte da lavoratori con invalidità superiore al 60%, malattie di durata superiore a 40 giornate continuative, malattie dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 7 parte speciale sezione prima lett. A del CCNL attualmente in vigore e ricoveri ospedalieri, nonché astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio – riduce l'importo del PDR in ragione di 1/220.

Ai fini della decurtazione, non verranno inoltre conteggiate n. 5 giornate di malattia annue.

Di seguito si specifica la formula di calcolo per la determinazione del non erogabile per assenza:

PDR * GA

220

Dove:

PDR = Importo Premio di Risultato

220 = Giornate lavorabili teoriche annue

GA = Giornate di assenza



Le quote di PDR non erogate al personale di ciascuna base/ufficio, in ragione delle assenze fatte registrare da ciascun lavoratore, verranno ripartite tra tutto il personale in proporzione alle giornate effettivamente lavorate da ciascun dipendente fatte registrare nell'anno di riferimento e saranno erogate ai destinatari con la retribuzione del mese successivo a quello di erogazione del PDR. Di seguito si specifica la formula di calcolo:

TIP * GEP

TGL

Dove:

TIP = Totale importo PDR da ridistribuire

TGL = Totale giornate effettivamente lavorate

GEP = Giornate individuali di effettiva presenza

La conferma della determinazione di tale ammontare complessivo, destinato al Premio di Risultato per l'anno 2011, potrà avvenire solo a seguito dell'approvazione del bilancio previsionale 2011 dell'Amministrazione Comunale e dei fondi di spesa corrente messi a disposizione della Società per il medesimo anno e previa una verifica congiunta dei risultati.

Eventuali variazioni che possano intervenire in sede di approvazione preventiva, nonché in corso d'anno, relativamente al corrispettivo previsto per Roma Metropolitane, comporteranno la ridiscussione tra le parti dell'ammontare complessivo del Premio di risultato, in relazione alle disponibilità eventualmente approvate.

Le parti si danno reciprocamente atto della conformità del PDR regolato dal presente accordo con quanto previsto dalla legge 2/2010 art 4 e 5 così come prorogato dalla legge di stabilità 2011 art 1 comma 47, con la quale il salario di rendimento e di produttività, nel settore privato, per i redditi da lavoro dipendente fino a 40.000€ (anno 2010) e per un massimo corrisposto di € 6.000, e tassato con aliquota fissa al 10%.

Festività di Pasqua e 4 novembre

L'azienda, come trattamento di miglior favore, continuerà a riconoscere a tutto il personale in forza, il pagamento della festività di Pasqua e del 4 novembre.

Permessi malattia figlio

A decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo, i permessi retribuiti per malattia figlio, riconosciuti nell'accordo del 31/10/2008, vengono elevati da 14 a 24 ore.

Letto, Confermato e sottoscritto

Per la Roma Metropolitane srl



Per l'O.S. Filt Cgil

