

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO

ANNO 2018

Addì 16 ottobre 2018 presso la sede di Roma Servizi per la Mobilità Srl, si sono incontrati:

Roma Servizi per la Mobilità Srl

e

le rappresentanze dell'Organizzazione Sindacale di FAISA CISAL




Visto:

- Art. 6 dell'accordo nazionale del 25 luglio 1997 sul Premio di risultato;
- Accordo ATAC del 23 marzo 2007;
- Accordo ATAC del 30 luglio 2008 che ha istituito un accordo quadro per la regolamentazione complessiva di tutti i differenti strumenti incentivanti utilizzati in ATAC;
- Accordo ATAC del 16 dicembre 2009 di proroga del precedente accordo quadro del 30.07.2008;
- Verbale di accordo del 18 aprile 2011 relativo al premio di risultato anno 2010;
- Verbale di accordo del 12 aprile 2012 relativo al premio di risultato anno 2011;
- Verbale di accordo del 25 marzo 2013 relativo al premio di risultato anno 2012;
- Verbale di accordo del 16 maggio 2014 relativo al premio di risultato anno 2013;
- Verbale di accordo del 4 marzo 2015 relativo al premio di risultato anno 2014;
- Verbale di accordo del 1° febbraio 2016 relativo al premio di risultato anno 2015;
- Verbale di riunione del 2 agosto 2016;
- Verbale di accordo del 18 ottobre 2016;
- Verbale di accordo del 30 novembre 2017

Premesso

- Che 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 aziendale;
- Che le parti ritengono necessario individuare degli strumenti che consentano, con maggiore incisività ed in coerenza con la nuova struttura aziendale scaturita dalla costituzione di RSM Srl dal 1°

mc

gennaio 2010, di definire politiche incentivanti per il personale dipendente basate sull'affidabilità e sugli aumenti di produttività misurabili in relazione alla continuità della prestazione;

Considerato:

- Che il personale appartenente all'Area Servizi Ausiliari per la Mobilità svolge un'attività professionale strettamente collegata al *core business* aziendale in coerenza con le prescrizioni stabilite nel Contratto di Servizio tra Roma Capitale e Roma Servizi per la Mobilità;
- Che le parti hanno approfondito le complesse problematiche della IV Area con l'obiettivo di valorizzare le professionalità aziendali;

Tutto ciò premesso, le parti convengono:

- Che il sistema incentivante relativo al premio di risultato per l'anno 2018 sarà calcolato sulla diminuzione del numero complessivo delle giornate di assenza per malattia fruite da tutto il personale con esclusione del personale con qualifica di quadro, giornalista e dirigente; in particolare, l'obiettivo verrà considerato raggiunto se il numero delle giornate di malattia dell'anno 2018 sarà inferiore del 10% rispetto al numero delle giornate di malattia dell'anno 2017, con incremento di produttività e contenimento del fenomeno dell'assenteismo;
- A seguito del raggiungimento dell'obiettivo sopra indicato, l'importo del premio sarà erogato, per ogni singolo dipendente, in proporzione alle giornate di effettiva presenza in servizio nell'anno 2018;
- Ai fini della determinazione del premio, sono considerate giornate di presenza le assenze per astensione obbligatoria per maternità, per le assenze per interdizione anticipata dal lavoro e le assenze per malattia che comportino l'ospedalizzazione (la convalescenza oltre il ricovero è esclusa);
- Di erogare al personale in forza a tempo indeterminato, alla data di sottoscrizione del presente accordo, il premio di risultato relativo all'anno 2018;
- Che il premio di risultato verrà erogato con la busta paga del mese di maggio 2019;
- Che, in particolare, ai fini della quantificazione economica del premio di risultato per l'anno 2018, l'importo stanziato per ciascun dipendente appartenente all'Area Amministrazione e Servizi dovrà essere pari ad € 700,00 e l'importo stanziato per ciascun dipendente appartenente all'Area Servizi Ausiliari per la Mobilità dovrà essere pari ad € 1.000,00, al lordo delle ritenute fiscali e dei contributi previdenziali riferito al parametro 175;

aw
mc








- Che la somma sopra indicata verrà riparametrata in forza dell'inquadramento professionale delle risorse interessate alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- Che il premio sarà calcolato pro-rata sulla base dei mesi di effettiva appartenenza alla Società a tempo indeterminato, considerando come mese intero i periodi pari o superiori ai 15 gg. e non considerando i periodi inferiori ai 15 gg.;
- Che in caso di lavoro part-time, il premio di risultato sarà riproporzionato in base al tempo di lavoro contrattualizzato;
- Che il premio di risultato è corrisposto in forma di "una tantum", non ha alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto contrattuale o legale, ed è escluso dalla retribuzione normale e non costituisce base di calcolo per il computo del TFR;
- Che le somme corrisposte a titolo di premio di risultato, avendo le caratteristiche dell'incertezza, variabilità ed indeterminazione in correlazione a parametri di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti quali indicatori dell'andamento economico della Società e dei suoi risultati, beneficeranno del nuovo regime di decontribuzione previsto dal D. L. n. 50/2017 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 95 del 24 aprile 2017 immediatamente esecutivo;
- Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 182 della legge n. 208/2015 (legge di Stabilità 2016) e dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e dalla Legge di Bilancio 2017, per premio di risultato s'intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base di specifici criteri;
- Al personale che ha effettuato un numero di giornate di lavoro superiori o pari a 260 e che ha registrato un numero massimo di eventi di malattia pari a 3, sarà erogato un ulteriore premio sulla base del numero di giornate effettivamente lavorate, a fronte della differenza positiva riscontrata tra il valore del premio di risultato previsto nel budget dell'anno 2018 ed il valore contabilizzato dello stesso sulla base delle presenze effettive;
- Di considerare, nel calcolo del premio di risultato anno 2018, i seguenti accordi aziendali:
 - Verbali di accordo su indennità monitoraggio e controllo qualità erogata (26 – 27 giugno 2012; 19 dicembre 2012; 13 settembre 2013)
 - Verbali di accordi su riorganizzazione Famiglia Professionale 1 - SO SEI (8 marzo 2012; 14 giugno 2013; 18 ottobre 2013; 3 dicembre 2013);

Con la sottoscrizione del presente accordo, preso atto delle nuove misure di agevolazioni fiscali introdotte dal legislatore riferite alla defiscalizzazione dei premi di produttività, le parti concordano di integrare le modalità dell'attuale sistema premiante a tutto il personale di Roma Servizi per la Mobilità, con le nuove agevolazioni previste dalla norma in materia di Welfare aziendale per l'anno 2019. A tal proposito, le parti si impegnano ad attivare fin da subito tavoli di confronto che termineranno entro marzo 2019.

Le OO.SS. chiedono, altresì, un approfondimento normativo sulla tipologia delle assenze attualmente non considerate come effettiva presenza.

Per Roma Servizi per la Mobilità Srl

Alfieri
di Cauter

Per FAISA CISAL

Giuseppe L. L. L. L.
Giuseppe L. L. L. L.
Giuseppe L. L. L. L.