

ACCORDO 2016

Piano di incentivazione e servizio sostitutivo di mensa

Il giorno 24 novembre 2016, presso la sede di Innova Camera si sono incontrati:

- Fiorenzo Cristiani - Filcams CGIL

unitamente alle RSA Sara Ranieri e Catello Caiazzo Filcams CGIL al fine di individuare un modello per la definizione del premio di produttività per l'anno 2016, e applicato a tutto il personale dipendente in forza nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2016, dal IV livello al livello Quadro, che abbia maturato 24 mesi di anzianità aziendale presso Innova Camera.

Premesso che

- in data 25 ottobre 2016 l'Azienda ha incontrato le OOSS le quali hanno manifestato l'indisponibilità a sottoscrivere il piano di incentivazione 2016 così come proposto ritenendo non appropriato assegnare al personale gli obiettivi individuali ormai a ridosso della fine dell'anno e soprattutto dopo la conclusione della Maker Faire Rome, progetto di grande rilevanza aziendale;
- il piano è stato modificato tenendo conto dell'accordo raggiunto con le OOSS introducendo un terzo obiettivo aziendale avente lo stesso peso dell'obiettivo individuale e prevedendo delle fasce percentuali crescenti di erogazione del premio sulla base della valutazione raggiunta dai singoli;
- a margine del suddetto incontro le OOSS hanno sottoposto ai propri iscritti il piano così modificato e, in data 4 novembre 2016, all'assemblea delle Lavoratrici e dei Lavoratori. L'esito di queste consultazioni ha evidenziato che gli iscritti UIL Tucs hanno ritenuto di non sottoscrivere l'accordo mentre sia gli iscritti Filcams CGIL che l'assemblea del personale hanno stabilito di aderire a tale accordo.

Tutto ciò premesso, le parti per il riconoscimento del premio di produttività 2016, hanno convenuto quanto segue.

1. L'importo complessivo massimo del Piano viene determinato dall'Organo di Amministrazione e comunicato alla RSA.
2. Nell'ambito dell'importo complessivamente destinato al Piano, l'importo spettante a ciascun dipendente sarà determinato, nei limiti di cui al punto 4, in base al raggiungimento degli obiettivi:
 - a. aziendali (peso 70%), validi per tutti i dipendenti ai quali si applica il presente accordo
 - b. qualitativi della partecipazione alla vita e al raggiungimento degli obiettivi aziendali (peso 30%), valutazione che tiene conto anche della assiduità di presenza in Azienda e dell'attitudine alla cooperazione e al lavoro in team, della capacità propositiva e di soluzione dei problemi.
3. Le schede individuali che contengono gli obiettivi (punto 2.a) verranno illustrate dal Direttore Generale alla RSA al fine di verificarne la coerenza con gli obiettivi del piano di incentivazione. Le schede verranno poi presentate ai singoli dipendenti che, per poter accedere al Piano di incentivazione, le firmeranno per accettazione.

La valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 3.c) verrà inserita in coda alle schede individuali.

4. La verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali di cui al punto 2.a), per la natura collettiva degli stessi, verrà effettuata nell'ambito di uno specifico confronto con le RSA, presumibilmente nel mese di marzo 2017.

5. La valutazione qualitativa di cui alla lettera 2.b) del presente accordo è proposta al Direttore Generale dai Responsabili delle Linee di attività; le valutazioni per i Responsabili di linea di attività sono redatte dal Direttore Generale insieme al Direttore Operativo.

Gli stessi soggetti, ciascuno per le proprie prerogative e responsabilità, si renderanno disponibili a fornire ogni eventuale chiarimento che i dipendenti interessati ritenessero necessario, in merito alle valutazioni proposte/redatte, anche in presenza della/delle RSA (se richiesto dal dipendente).

6. La determinazione dell'importo massimo che sarà possibile riconoscere a ciascun dipendente sarà calcolata sulla media della retribuzione lorda mensile per ogni livello di inquadramento. Gli importi massimi attribuiti per ogni livello, così determinati, saranno indicati in un'apposita tabella che verrà trasmessa a tutto il personale.

7. Sulla scorta delle indicazioni di cui al punto precedente, nella scheda individuale di ciascun dipendente verrà evidenziato l'importo massimo del premio attribuibile, calcolato come sopra indicato (media della retribuzione lorda mensile del livello d'inquadramento del dipendente).

8. Nel caso in cui la somma dei premi, calcolati sulla base dei criteri di cui al presente accordo, dovesse superare la cifra messa a bilancio per gli incentivi 2016, gli importi massimi attribuibili, definiti secondo quanto previsto al punto 7., saranno ricalcolati al netto di una decurtazione della percentuale necessaria.

9. Il criterio per l'accesso all'incentivazione sulla base della valutazione individuale è il seguente:

- valutazione fino a 75/100: nessuna incentivazione
- valutazione da 76 a 80/100: incentivazione pari al 50% del premio massimo attribuito
- valutazione da 81 a 85/100: incentivazione pari al 70% del premio massimo attribuito
- valutazione da 86 a 90/100: incentivazione pari all'80% del premio massimo attribuito
- valutazione da 91 a 95/100: incentivazione pari al 90% del premio massimo attribuito
- valutazione da 96 a 100/100: incentivazione pari al 100% del premio massimo attribuito

10. L'incentivazione non viene corrisposta ai dipendenti che nel corso dell'anno non prestino attività in azienda o che risultino assenti a qualsiasi titolo (esclusi ferie e/o permessi retribuiti/ROL, permessi L.104/92, astensione obbligatoria per maternità, permessi sindacali ex art 23 e 30 L.300/70) per un periodo di 60 giorni, se consecutivi, 90 giorni se non consecutivi. Nel caso di malattie o infortuni di lungo corso (a causa dei quali il dipendente sia assente per un periodo superiore a 60 giorni, se consecutivi, o 90 giorni, se non consecutivi), l'importo massimo attribuibile sarà riproporzionato al periodo di effettiva presenza.

11. Il personale a tempo indeterminato con meno di 24 mesi di anzianità in azienda, temporaneo e/o a tempo determinato non ha accesso al piano di incentivazione.

12. La ripartizione del premio non attribuito, in applicazione delle disposizioni di cui ai punti 9 e 10 del presente accordo, sarà riconosciuto ai dipendenti (esclusi i dirigenti) che avranno raggiunto una valutazione complessiva pari o superiore a 95/100, in quote eguali, indipendentemente dall'inquadramento.

13. I premi derivanti dal Piano di incentivazione di cui al presente accordo saranno liquidati con la mensilità di marzo 2017.

14. Il presente accordo, in conformità a quanto stabilito dai predetti Dpcm, verrà depositato presso la DTL di Roma.

15. Ferma restando la valenza del Piano di incentivazione, le parti si danno atto che i parametri cui lo stesso è ispirato saranno soggetti a rivisitazione annuale.

In relazione all'inserimento, nel piano di incentivazione 2016, dei 24 mesi di anzianità aziendale quale requisito di accesso al premio, Innova Camera manifesta di aver attuato quanto deliberato nella Delibera di Giunta n. 17 del 9 febbraio 2015: "di disporre che le n. 19 unità provenienti da Promoroma e riallocate nell'organico di Innova Camera (già Asset Camera), posta la prescritta diminuzione retributiva di cui alla deliberazione di Giunta n. 318 del 3/11/2014, non potranno usufruire, per i primi due anni, del premio incentivante".

Il presente Accordo per la definizione del Piano di incentivazione 2016 viene inviato all'Organo Indipendente di Valutazione della CCIAA di Roma e approvato dall'Organo di Amministrazione.

In relazione al servizio sostitutivo di mensa le Parti concordano di confermare fino a diverso avviso, quanto già stabilito nel verbale di accordo tra Innova Camera (già Asset Camera) e le parti sindacali del 19 marzo 2013, che richiama il regolamento aziendale e che definisce che per ogni giorno di effettiva presenza l'azienda attribuisce a ciascun dipendente un buono pasto del valore determinato dall'Organo di Amministrazione, tenuto conto degli indirizzi impartiti dalla Camera di Commercio di Roma e della normativa vigente riguardante le Camere di Commercio e le Aziende Speciali.

Per la Innova Camera
[Firma]

per la Filcams Cgil di Roma e del Lazio
Eugenio Cristiani

per la RSA Filcams Cgil
Sara Ranieri

per la RSA Filcams Cgil
Cataldo Calazzo