

ACCORDO

Per la definizione del Piano di incentivazione 2015

Il giorno 24 marzo 2015, presso la sede di Assetcamera si sono incontrati:

- Alessandra Pelliccia - Filcams CGIL
- Marcello Gregorio - Uiltucs UIL

unitamente alle RSA Sara Ranieri Filcams CGIL e Marcello Cegna Uiltucs UIL, al fine di individuare un modello per la definizione del premio di produttività per l'anno 2015, legato ad obiettivi e applicato a tutto il personale dipendente in forza nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2015, dal IV livello al livello Quadro, che abbia maturato 24 mesi di anzianità aziendale presso Asset Camera.

Nell'ambito del confronto le parti hanno analizzato l'organizzazione del lavoro aziendale al fine di individuare parametri di valutazione qualitativa e quantitativa della produttività del personale, trasparenti e misurabili, sulla base dei quali definire il Piano di incentivazione 2015 (di seguito anche *il Piano*), per il riconoscimento del premio di produttività 2015, ed hanno convenuto quanto segue.

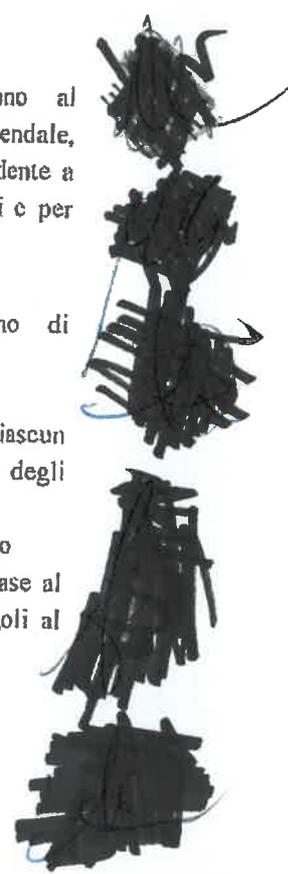
1. Il Piano di incentivazione 2015 definito dal presente accordo ha lo scopo di:

- a. aumentare la coesione aziendale;
- b. favorire la crescita professionale individuale e collettiva coinvolgendo sempre più le persone nelle dinamiche aziendali;
- c. aumentare il senso di appartenenza all'azienda ed al sistema camerale;
- d. migliorare, qualitativamente e quantitativamente, il contributo di ciascuno al raggiungimento dei piani aziendali, incrementando, per questa via, la produttività aziendale, attraverso la valorizzazione delle qualità individuali e incentivando ciascun dipendente a impegnarsi in attività lavorative sempre più complesse e gratificanti per se stessi e per l'Azienda;

2. L'importo complessivo massimo del Piano viene determinato dall'Organo di Amministrazione e comunicato alla RSA.

3. Nell'ambito dell'importo complessivamente destinato al Piano, l'importo spettante a ciascun dipendente sarà determinato, nei limiti di cui al punto 5, in base al raggiungimento degli obiettivi:

- a. **aziendali (peso 50%)**, validi per tutti i dipendenti ai quali si applica il presente accordo
- b. **individuali (peso 25%)**, sono compiti specifici assegnati a ciascun dipendente in base al propria funzione e al proprio profilo professionale e riguardano l'apporto dei singoli al processo produttivo aziendale



c. **qualitativi della partecipazione alla vita e al raggiungimento degli obiettivi aziendali (peso 25%),** 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.

4. Le schede individuali, contenenti gli obiettivi aziendali e individuali (punto 3.a e 3.b), definite per i Responsabili di linea di attività dal Direttore Generale e per gli altri dipendenti dal Direttore Generale su proposta dei Responsabili delle Linee di attività, verranno illustrate alla RSA al fine di verificarne i requisiti di equità e omogeneità e la coerenza con gli obiettivi di cui al punto 1 del presente accordo.

In seguito a tale verifica, le schede verranno 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.

5. La verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali di cui al punto 3.a), per la natura collettiva degli stessi, verrà effettuata nell'ambito di uno specifico confronto con le RSA, presumibilmente nel mese di marzo 2016.

6. Le valutazioni circa il raggiungimento degli obiettivi individuali di cui alla lettera 3.b) e la valutazione qualitativa di cui alla lettera 3.c) del presente accordo sono proposte 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).

7. 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.

8. 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).

9. 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 2015, gli importi massimi attribuibili, definiti secondo quanto previsto al punto 7., saranno ricalcolati al netto di una decurtazione della percentuale necessaria.

10. Una valutazione fino a 59/100 non dà accesso all'incentivazione. Da 60/100 a 100/100 l'importo dell'incentivazione è parametrato alla percentuale equivalente alla valutazione (ad esempio per una valutazione di 75/100 al dipendente viene corrisposto il 75% dell'importo massimo previsto).

11. 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.

12. La ripartizione del premio non attribuito, in applicazione delle disposizioni di cui ai punti 10 e 11 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. Coerentemente con gli obiettivi richiamati nel presente accordo, l'Azienda favorirà la partecipazione a corsi di formazione che contribuiscano ad elevare la qualificazione professionale dei dipendenti e si impegnerà ad attuare una modalità di distribuzione delle competenze ordinarie che tenga conto della necessità di coinvolgere ed impegnare tutto il personale in forza all'Azienda in misura equilibrata.

14. I premi derivanti dal Piano di incentivazione di cui al presente accordo saranno liquidati con la mensilità di marzo 2016.

15. Il presente accordo, in conformità a quanto stabilito dai predetti Dpcm, verranno depositati presso la DTL di Roma.

16. 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 2015, dei 24 mesi di anzianità aziendale quale requisito di accesso al premio, Asset 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 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". A tale proposito le parti sindacali confermano la valutazione critica riportata nel verbale di incontro del 20 marzo 2015, sottoscritto tra Asset Camera e le stesse OOSS e, anche sulla scorta delle valutazioni condivise in occasione dell'assemblea delle Lavoratrici e dei Lavoratori di Asset Camera, svoltasi in pari data, ribadiscono la necessità di sollecitare la Camera di Commercio di Roma, al fine di verificare la possibilità di rivedere tale negativa impostazione.

La presente ipotesi di Accordo per la definizione del Piano di incentivazione 2015 viene inviata all'Organo Indipendente di Valutazione della CCIAA di Roma e approvata dall'Organo di Amministrazione, nonché sottoposta all'approvazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori di Asset Camera, che si esprimeranno a riguardo nell'ambito di una specifica assemblea sindacale.

In relazione al servizio sostitutivo di mensa le Parti concordano di confermare fino a diverso

avviso, quanto già stabilito nel verbale di accordo tra 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.

In relazione al passaggio dei dipendenti ex-Promoroma si conferma la possibilità per i dipendenti tutti di Asset Camera, con l'esclusione dei dipendenti in quiescenza, di iscriversi alla Associazione dei Dipendenti CCIAA di Roma a cui l'Azienda partecipa secondo la suddivisione delle quote associative, per il numero effettivo dei dipendenti iscritti, come da statuto della Associazione stessa.

Per l'Azienda Asset Camera



per la Filcams Cgil di Roma e del Lazio

Alessandra Pelliccia



per la Uiltucs Uil di Roma e del Lazio

Marcello Gregorio



per la RSA Filcams Cgil

Sara Ranieri



per la RSA Uiltucs UIL

Marcello Cegna

