

ACCORDO AZIENDALE

sui criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, nonché sulle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati

In data **12/12/2014**, presso la sede dell'Azienda Strade Lazio - ASTRAL S.p.A. in Roma

tra

- **L'Azienda Strade Lazio - ASTRAL S.p.A.** (d'ora in avanti AZIENDA o ASTRAL), rappresentata dall'Amministratore Unico, Antonio MALLAMO e dalla Delegazione Trattante Aziendale nelle persone del suo Presidente, Daniele LUCCI e dei suoi componenti, il Dirigente dell'Area Tecnica, Claudio DI BIAGIO ed il dirigente del Controllo Analogico e Sistema di Controllo di Gestione, Paolo DELLA ROCCA, assistiti da Andrea D'ALESSIO della FEDERLAZIO;

e

- la **F.P.S. - CISL** di Roma e Lazio, rappresentata dall'**RSA** del Personale dirigente, Vanda MARTELLI;
- la **UGL Roma e Lazio**, rappresentata dall'**RSA** del Personale dirigente, Serenella FERRANTINI;
- la **UIL FPL** rappresentata dall'**RSA** del Personale dirigente e componente del direttivo provinciale UIL FPL, Ilario ARDILLO;
- la **CISAL** rappresentata dall'**RSA** del personale dirigente, Eugenio GIUNTA;
- la **FEDERMANAGER**, rappresentata dal R.S.A. Renato FONTANA;

- di seguito congiuntamente indicate come "le Parti" -

viene sottoscritto il seguente

"Accordo aziendale sui criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, nonché sulle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati."

PREMESSO

- che ASTRAL è una società per azioni, costituita sulla base della Legge della Regione Lazio n. 12/2002, interamente posseduta dalla medesima Regione Lazio;
- che ASTRAL, pur avendo rilevanza pubblicistica, non rientra tra le Pubbliche Amministrazioni di cui al D. Lgs. n. 165/2001 ed i relativi rapporti di lavoro e sindacali sono, dunque, interamente assoggettati alla disciplina del lavoro privato;

- che i rapporti di lavoro con il personale dirigente di ASTRAL sono disciplinati, per alcuni dirigenti, dal CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali - nei limiti di compatibilità e di applicabilità, tenuto conto della forma privatistica dell'Azienda - mentre, per altri dirigenti, dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali;
- che ASTRAL, in quanto ente inserito nell'elenco ISTAT di cui alla Legge n. 196/2009, è soggetta, allo stato, al vincolo della riduzione dei costi del personale (di cui all'art. 18, comma 2 bis, D.L. n. 112/2008, come risultante dall'art. 4, comma 12, D.L. n. 66/2014), nonché al blocco del "*trattamento ordinariamente spettante*" al personale di cui all'art. 9, comma 1, D.L. n. 78/2010;
- che i compensi legati ai risultati aziendali ed alla *performance* dei singoli, non rientrano nel "*trattamento ordinariamente spettante*", di cui al menzionato art. 9, comma 1, D.L. n. n. 78/2010, avendo tali trattamenti carattere del tutto eventuale, sia nell'*an* che nel *quantum*, non essendo in alcun modo continuativi ed essendo, di contro, del tutto variabili;
- che ad oggi, il complessivo trattamento retributivo individuale dei singoli dirigenti, per come risultante dagli accordi individuali sottoscritti, non prevede un trattamento retributivo legato ai risultati;
- che è intenzione dell'Organo Amministrativo aziendale emettere un Regolamento sulle modalità di valutazione dei dirigenti e sulla determinazione ed attribuzione della retribuzione variabile collegata ai risultati, a superamento di ogni altra normativa o prassi, di qualunque fonte, adottata nel tempo su tale materia, incluso quanto previsto nei Verbali dell'11, e 18 febbraio 2010, sottoscritti con le RSA dei dirigenti;
- che, secondo il CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, i criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché i criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento, sono materie demandate alla concertazione (art. 8 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 6, comma 2, CCNL del 22.2.2006);
- che, secondo il CCNL Dirigenti Aziende industriali, la definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti adottati, costituisce oggetto di informazione dell'Azienda alle RSA (art. 4);

**TUTTO CIO' PREMESSO
LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE**

**ART. I
PREMESSE, AMBITO DI APPLICAZIONE PRINCIPI GENERALI**

- 1) Le premesse sono parte integrante del presente Accordo.
- 2) Il presente Accordo viene sottoscritto ai sensi e per gli effetti della normativa vigente e radica diritti esclusivamente sul presupposto che essa resti immutata.
- 3) Il presente Accordo si applica esclusivamente al personale dirigente, con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL Dirigenti del Comparto Regioni-Autonomie Locali, ovvero dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali.
- 4) Il presente Accordo delinea i criteri generali per la valutazione del personale dirigente e per la determinazione ed attribuzione della retribuzione collegata ai risultati, che saranno inseriti in uno specifico Regolamento, che verrà emesso dal vertice aziendale entro il 31/01/2015 e la cui disciplina avrà efficacia a decorrere dall'anno 2015.
- 5) Il trattamento retributivo collegato ai risultati previsto dal presente Accordo e dal successivo Regolamento, con riferimento al CCNL Dirigenti del Comparto Regioni-Autonomie Locali, integra la "retribuzione di risultato" e, con riferimento al CCNL Dirigenti Aziende Industriali, integra i compensi di importo variabile collegati ad indici e/o

risultati (Management By Objective); tale voce retributiva, in ogni caso, assorbe e sostituisce ogni trattamento, comunque denominato e di qualunque natura, previsto dai CCNL applicati in Azienda, legato ai risultati, aziendali o individuali.

- 6) La retribuzione collegata ai risultati è strettamente condizionata e correlata all'effettiva attività lavorativa resa dal singolo dirigente ed ai risultati concretamente conseguiti in ragione di essa, secondo gli accertamenti operati a seguito del sistema di valutazione di cui al presente Accordo e del successivo Regolamento; essa è volta a compensare il raggiungimento dei particolari obiettivi di miglioramento dei servizi e di incremento dell'efficienza produttiva aziendale, raggiunti grazie all'impegno ed al merito individuale dei singoli dirigenti.

ART. 2 VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

- 1) Il processo di valutazione dei dirigenti, ai fini della retribuzione collegata ai risultati, si articola nelle seguenti fasi:
 - a) formale assegnazione degli obiettivi, che dovrà avvenire entro il mese di febbraio di ogni anno;
 - b) eventuale revisione degli obiettivi, in presenza di eventi straordinari e non prevedibili;
 - c) valutazione oggettiva del raggiungimento degli obiettivi, nonché soggettiva sulla qualità delle prestazioni rese dal dirigente;
 - d) formalizzazione in contraddittorio dell'esito della valutazione.

ART. 3 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- 1) Le risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, sono determinate dall'Organo amministrativo aziendale a ciò delegato ad inizio anno; l'efficacia di tale determinazione è condizionata all'approvazione del Bilancio di esercizio da parte dell'Azionista; essa, dunque, acquisterà efficacia unicamente a seguito di tale approvazione, in assenza della quale, stante la natura pubblica del finanziamento aziendale, le Parti si danno atto che non potrà sorgere alcun diritto in capo ai dirigenti.
- 2) La somma stanziata per ogni singolo esercizio, sarà da intendersi quale costo complessivo a carico azienda, comprensivo di tutti gli oneri indiretti e riflessi.
- 3) Ferma l'approvazione di cui al precedente comma 1), la retribuzione di risultato annua lorda percepibile dal dirigente non può, in ogni caso, superare il 20% della retribuzione annua lorda percepita al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

ART. 4 ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

- 1) A ciascun dirigente vengono attribuiti, annualmente, quattro obiettivi annui così articolati:
 - a) tre obiettivi relativi a specifiche attività indicate nel Funzionigramma aziendale nel tempo vigente;
 - b) un obiettivo riferito al corretto andamento delle restanti attività inserite nel Funzionigramma, ma non ricomprese nei tre precedenti obiettivi.
- 2) L'assegnazione degli obiettivi avviene previo colloquio con il dirigente da parte del Vertice aziendale - o dal soggetto da questi delegato - e deve essere corredata dai livelli di incidenza (peso percentuale) di ogni obiettivo sulla valutazione finale.

- 3) Il verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili, in grado di pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi inizialmente assegnati, darà luogo alla revisione degli stessi.
- 4) Gli obiettivi assegnati ai dirigenti sono oggetto di informativa successiva alle rappresentanze sindacali.

ART. 5

CRITERI, METODOLOGIE E TEMPISTICHE DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

- 1) La valutazione dei dirigenti deve essere effettuata, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento degli obiettivi.
- 2) I criteri di valutazione oggettivi dovranno avere una incidenza pari all'80%, mentre quelli soggettivi pari al 20%.
- 3) Nella valutazione degli obiettivi – che dovrà essere sviluppata previo colloquio con il dirigente valutato – si dovrà tener conto di eventuali criticità, non prevedibili né condizionabili dal dirigente, che abbiano pregiudicato in modo significativo il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- 4) L'esito della valutazione deve essere formalizzato in forma scritta, previo colloquio, al dirigente valutato.
- 5) L'esito della valutazione deve articolarsi su una scala di valori da 1 a 100; un punteggio finale complessivamente inferiore a 60 è da ritenersi negativo e, pertanto, non consente il conseguimento della retribuzione di risultato da parte del dirigente.

ART. 6

QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- 1) L'importo della retribuzione di risultato lorda da erogare al dirigente, in presenza di una valutazione positiva, sarà determinato rapportando l'importo massimo percepibile annualmente dal dirigente – tenuto conto di quanto stanziato in Bilancio (in ogni caso non superiore al 20% della retribuzione annua lorda percepita al 31/12 dell'anno di riferimento) – alla percentuale di voto attribuita in sede di valutazione, su una scala di valori da 1 a 100.
- 2) Per gli incarichi eventualmente assegnati *ad interim*, non è prevista la maturazione di ulteriori retribuzioni di risultato.
- 3) L'eventuale assorbimento della retribuzione di risultato con i compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge, quali gli incentivi per la progettazione ed i compensi per l'avvocatura interna, sarà disciplinato nei regolamenti relativi a tali specifici compensi, nel rispetto delle prerogative sindacali.

ART. 7

INCIDENZA DELLA PRODUTTIVITA' SU ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

- 1) In considerazione del carattere di variabilità della retribuzione di risultato, gli importi eventualmente corrisposti a detto titolo, rimarranno esclusi dal computo di ogni istituto retributivo, diretto o indiretto, ivi compreso il TFR e con la sola esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

ART. 8

NORME FINALI E TRANSITORIE

- 1) I principi ed i criteri di cui al presente Accordo saranno assunti nell'ambito del Regolamento che adotterà l'Organo Amministrativo aziendale, la cui bozza sarà illustrata

alle Organizzazioni Sindacali intestate, nel corso di un specifico incontro, da tenersi non oltre i dieci giorni precedenti la definitiva approvazione dello stesso.

- 2) Le parti si danno atto che, con il presente Accordo, avuto riguardo anche ai limiti di compatibilità del CCNL Comparto Regioni – Autonomie Locali con la natura privatistica del rapporto di lavoro dei dipendenti ASTRAL, hanno assolto, per la materia in esso disciplinata, ogni obbligo sindacale in materia di contrattazione decentrata e concertazione dal citato CCNL, anche in deroga al medesimo; lo stesso dicasi per quanto riguarda il CCNL Dirigenti Aziende Industriali.
- 3) Le parti si danno atto che il presente Accordo annulla e sostituisce qualsiasi precedente Accordo, Disposizione e Prassi applicati in azienda sulle materie oggetto del medesimo.
- 4) Le Parti si danno infine atto che, per gli anni 2013 e 2014, l'eventuale erogazione di possibili compensi premiali legati ai risultati conseguiti dai singoli dirigenti, in eccedenza rispetto alle attese, avverrà con decisione dell'Organo Amministrativo aziendale, sulla base dei criteri indicati nella determinazione n. 152/2014, nei limiti degli stanziamenti e delle disponibilità previsti in bilancio.

Dichiarazione a verbale di Federmanager:

Federmanager, pur condividendo i principi cardine dell'Accordo, che rappresenta in ogni caso una tappa importante per la Società, propone all'azienda un maggiore approfondimento rispetto alle seguenti ipotesi:

1. con riferimento, all'art. 2, comma 1, lettera c, Federmanager chiede l'eliminazione, ovvero la sostanziale riduzione dell'ambito soggettivo di valutazione;
2. con riferimento all'art. 4, Federmanager chiede una maggiore correlazione tra obiettivi assegnati e budget di previsione aziendale; sempre con riferimento a detto articolo, Federmanager chiede, altresì, la riduzione del numero di obiettivi assegnati;
3. con riferimento all'art. 6, comma 2, per gli incarichi *ad interim* Federmanager chiede di prevedere, ove non vi siano impedimenti da un punto di vista normativo, l'erogazione della retribuzione di risultato legata agli obiettivi previsti per detta posizione, in presenza di una titolarità dell'incarico *ad interim* non inferiore ad un determinato periodo;
4. con riferimento all'art. 7, Federmanager chiede che la retribuzione di risultato sia computabile ai fini del TFR, senza che ciò rappresenti un aggravio di costi per l'azienda.

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO DALLE PARTI

Per L'ASTRAL S.p.A.

L'Amministratore Unico Antonio MALLAMO

.....

Il Presidente della Delegazione Trattante Aziendale Daniele LUCCI

.....

Claudio DI BIAGIO

Paolo DELLA ROCCA

Per la Federlazio

Andrea D'ALESSIO

.....

Per la RSA FPS CISL-SAS

Vanda MARTELLI.....

Per la UGL Enti Locali

Serenella FERRANTINI.....

Per la UIL FPL

Ilario ARDILLO.....

Per la CISAL

Eugenio GIUNTA

Per FEDERMANAGER

Renato FONTANA