

VERBALE DI ACCORDO DETASSAZIONE IN MATERIA DI MBO

ANNO 2021

Addi 9 novembre 2022 presso la sede di Roma Servizi per la Mobilità Srl, si sono incontrati:

Roma Servizi per la Mobilità Srl

e

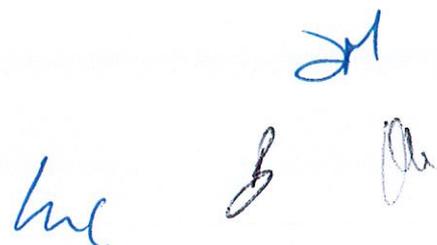
le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali di SLM FAST CONFISAL

Visto:

- Deliberazione di Giunta Capitolina n. 215/2007;
- Deliberazione di Giunta Capitolina n. 134/2011;
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione RSM n. 12 del 29.03.2021
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione RSM n. 25 del 14.07.2021

Premesso

- Che la Deliberazione di Giunta Capitolina n. 215/2007 ha stabilito, tra l'altro "l'obiettivo di favorire il concreto coinvolgimento di tutti i profili manageriali (i quadri di prima linea, i quadri intermedi, le figure di elevata specializzazione dell'azienda) nel perseguimento degli obiettivi di efficienza gestionale e di miglioramento della qualità dei servizi erogati";
- Che la citata Deliberazione ha stabilito, altresì, che gli obiettivi a cui ancorare i sistemi di incentivazione del citato personale siano definiti secondo gli stessi criteri e modalità, per quanto applicabili, utilizzati per gli Amministratori Esecutivi;
- Che la Deliberazione di Giunta Capitolina n. 134/2011 (e successive modificazioni) ha disciplinato in maniera dettagliata l'indennità di risultato spettante agli Amministratori Esecutivi delle società a totale partecipazione pubblica di Roma Capitale, nei limiti previsti dalla stessa Deliberazione e successive modifiche;
- Che nelle stesse Deliberazioni è previsto che l'indennità di risultato possa essere riconosciuta agli Amministratori Esecutivi solo a condizione che la società abbia generato utili nel corso dell'esercizio di riferimento;



- Che tale indennità di risultato è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi misurabili e quantificabili di natura economico-gestionale e di miglioramento della qualità offerta, definiti nel rispetto dei seguenti criteri:
  1. Il 50% dell'indennità di risultato è correlato al conseguimento di un valore target del MOL, definito in coerenza con le previsioni di bilancio previsionale;
  2. Il 30% dell'indennità di risultato è correlato al conseguimento di performance prefissate in riferimento ad un indicatore ovvero ad un set di indicatori sintetici sul grado di esecuzione del contratto di affidamento con l'Amministrazione Capitolina;
  3. Il 20% dell'indennità di risultato è correlato al conseguimento di un valore target di un indicatore di efficienza nella gestione del personale;
- Che la citata Deliberazione di Giunta Capitolina n. 134/2011 prevede che la proposta di obiettivi cui ancorare l'indennità di risultato è formulata dal consiglio di Amministrazione dell'azienda e sottoposta alla preventiva autorizzazione di apposita Commissione di valutazione, costituita con determinazione dirigenziale del Direttore del Dipartimento Partecipazioni Gruppo Roma Capitale;
- Che il Consiglio di Amministrazione di RSM, con Deliberazione n. 5 del 27.01.2020, ha proposto l'assegnazione dei tre macro obiettivi strategici all'Amministratore Esecutivo di Roma Servizi per la Mobilità S.r.l. per la successiva approvazione della Commissione di valutazione, secondo quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta Capitolina n. 134/2011;
- Che, a seguito dei rilievi pronunciati dalla Commissione di valutazione in merito all'obiettivo n. 3, il Consiglio di Amministrazione di RSM, con Deliberazione n. 25 del 14 luglio 2021, ha riformulato la proposta dell'obiettivo n. 3;
- Che la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 27.01.2020 prevedeva, inoltre, che, in coerenza con la metodologia di assegnazione degli obiettivi (Management by Objectives – MBO) adottata da Roma Servizi per la Mobilità S.r.l., a seguito della Deliberazione di Giunta Capitolina n. 215/2007, gli obiettivi strategici della Società sono stati assegnati anche al personale quadro con un peso complessivo del 35 %;
- Che sono stati individuati, per ciascun quadro, tre ulteriori obiettivi specifici (con un peso complessivo del 65%), di cui due legati alla mission della Direzione di appartenenza ed uno legato ai controlli di qualità sul servizio erogato (compreso quello relativo al servizio erogato dagli operatori dei Servizi Interni in ottemperanza a quanto previsto dal PSO 2021-2023 e dall'analisi dei rischi 2021) con la conseguente ridefinizione dei pesi attribuiti a ciascuno dei sei obiettivi;
- Che i tre macroobiettivi e l'obiettivo specifico legato ai controlli di qualità sul servizio erogato (compreso quello relativo al servizio erogato dagli operatori dei Servizi Interni in ottemperanza a quanto previsto dal PSO 2021-2023 e dall'analisi dei rischi 2021) assegnati al personale quadro, essendo misurabili e quantificabili, rientrano nei criteri previsti dalla Legge di Bilancio 2017;

huc  
MR  
B

- Che la Legge di Bilancio 2017 ha esteso, sia sotto il profilo soggettivo che oggettivo, l'ambito di applicazione del regime agevolativo previsto dalla legge di Stabilità 2016 per i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione deve essere legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza ed innovazione, prevedendo un innalzamento dei limiti di reddito dei lavoratori dipendenti che possono beneficiare dell'agevolazione e degli importi dei premi agevolabili.

Tutto ciò premesso, le parti convengono:

- Che i tre macroobiettivi della Società, individuati con Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione di RSM n. 12 del 29.03.2021 e n. 25 del 14.07.2021, approvati dalla Commissione di valutazione suddetta con verbali dei giorni 14.04.2021 e 21.07.2021, assegnati a tutto il personale quadro e che saranno oggetto della detassazione per l'anno 2021, hanno un peso complessivo pari al 35%. Nel dettaglio:
  - raggiungimento di un MOL con un miglioramento minimo del 25% del MOL risultante dalle previsioni del Budget 2021; i valori intermedi tra le previsioni del budget 2021 e il miglioramento del 25% daranno luogo a raggiungimenti parziali dell'obiettivo stesso in proporzione al valore di MOL conseguito (peso del 20%);
  - in relazione all'attività di lavorazione del Contact Center, l'obiettivo è dato dal miglioramento del 5% del tasso di risposta complessivo (numero di segnalazioni telefoniche risposte/numero segnalazioni ricevute) rispetto alla performance registrata nel 2019 e pari a 67%. Pertanto, l'obiettivo si ritiene raggiunto se la performance raggiunge valori pari o superiori al 72%. L'obiettivo è da considerarsi ON/OFF. Si precisa che, come anno di riferimento è stato preso l'anno 2019 in quanto nel 2020 i livelli delle attività sono stati alterati dalla sospensione dei servizi - limitazioni ZTL e pagamento sosta tariffata - disposta dall'Amministrazione Capitolina in relazione al contenimento dell'epidemia sanitaria (peso del 10%);
  - incremento della percentuale di presenza dell'anno 2021 rispetto all'anno 2020. L'obiettivo è il miglioramento del 3% della percentuale di presenza data dal rapporto fra ore ordinarie annue totali e quelle teoriche annue totali rispetto allo stesso rapporto ottenuto per l'anno 2020 e pari a 78,17%. Pertanto, l'obiettivo può considerarsi raggiunto se il tasso di presenza risulta pari o superiore a 80,52%, al netto di eventuali assenze per malattia Covid-19. L'obiettivo è da considerarsi ON/OFF (peso del 5%).

hnc → M  
B



- che l'obiettivo specifico denominato "n. 6 controlli sulla qualità del servizio erogato su base annua" o, in alternativa, "50 verifiche mensile a campione dei permessi rilasciati allo sportello ed in back office", assegnato al personale quadro, che sarà oggetto della detassazione per l'anno 2021, ha un peso pari al 15 % del premio totale;
- La quota parte di MBO conseguente al raggiungimento dei soli macro obiettivi strategici, che per il personale quadro rappresenta il 35% del MBO totale, verrà erogata solo ed esclusivamente qualora la società abbia generato utili nel corso dell'anno di riferimento;
- Nel caso in cui la società abbia generato utili nel corso dell'esercizio di riferimento, ma che tali utili non siano sufficienti al completo pagamento dei macro obiettivi assegnati, gli stessi verranno corrisposti, in proporzione alle percentuali di raggiungimento, entro il limite costituito dall'utile conseguito, al fine di mantenere un bilancio di esercizio positivo;
- che, inoltre, secondo quanto previsto dal Contratto di Servizio, l'ammontare di eventuali sanzioni applicate da Roma Capitale a RSM per il mancato/ritardato/parziale rispetto degli adempimenti contrattuali, saranno recuperate, in maniera proporzionale, sull'ammontare complessivo dei premi erogati;
- Che gli obiettivi individuali sono corrisposti in forma di "una tantum", non hanno alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto contrattuale, e sono esclusi dalla retribuzione normale e non costituiscono base di calcolo per il computo del TFR;
- 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 obiettivi individuali 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.

Per Roma Servizi per la Mobilità Srl

Per SLM FAST CONFSAI