

O.d.g. del 19 luglio 2024

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 6

Delibera n° 84

del 19 luglio 2024

Oggetto: AFFIDAMENTO INCARICO AD UNA SOCIETÀ SPECIALIZZATA PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEI QUADRI E LA DETERMINAZIONE DELLA LORO RETRIBUZIONE AZIENDALE.

ALLEGATI/NOTE:

Allegati:

1 -

Il Direttore Generale f.f., d'intesa con il Direttore Amministrativo f.f., riferisce e propone quanto segue:

Con l'Accordo Nazionale 02/06/1987 venne introdotta la figura aziendale dei "Quadri", individuata tra quei lavoratori che, posti ai massimi livelli del CCNL Autoferrotranvieri, svolgono con carattere di continuità, con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi stabiliti dall'Azienda. Con l'Accordo Nazionale 02/10/1989, la Disciplina normativa dei Quadri aziendali, di cui al precedente accordo, venne integrata con l'istituzione delle seguenti indennità:

- a) Indennità di funzione – in misura fissa mensile;
- b) Compenso variabile – subordinato al raggiungimento di obiettivi predeterminati da erogarsi a consuntivo.

Con deliberazioni della Commissione Amministratrice dell'allora Azienda Municipalizzata AMAT n° 241/90 e n° 302/90, fu data attuazione, a livello aziendale, dei sopra richiamati accordi nazionali, attraverso l'approvazione del relativo "Regolamento dei Quadri", successivamente modificato con altri interventi dell'organo amministrativo.

A livello nazionale, con decorrenza 01/01/2004, il trattamento previsto dall'art. 6. lettera b) dell'Accordo Nazionale 02/10/1989 confluisce nel nuovo istituto contrattuale introdotto dall'art. 13 dell'accordo Nazionale 25/07/1997 ("Nuovo sistema di incentivi per i Quadri sostitutivo dei precedenti").

Successivamente, in data 17/03/2004, si costituì in Azienda la R.S.A. dei Quadri, aderente alla federazione nazionale ITALQUADRI.

In data 21/07/2004 tra l'allora AMAT S.p.A. e la ITALQUADRI fu sottoscritto un Accordo di secondo livello disciplinante il sistema retributivo incentivante della categoria Quadri, in linea con quanto previsto dalla contrattazione nazionale nell'Accordo del 25/07/1997.

Tale Accordo aziendale prevedeva la corresponsione, a favore degli aventi diritto, di una retribuzione incentivante commisurata al 12% della retribuzione media annua riferita ai parametri retributivi 250 e 230, decurtata delle indennità aziendali variabili, dei premi incentivanti, dei compensi per prestazioni straordinarie e di eventuali somme arretrate e comunque non di competenza dell'annualità di riferimento.

Il predetto Premio incentivante era, a sua volta, così suddiviso: il 6% era corrisposto previa positiva verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'ulteriore quota del 6% previa positiva verifica di specifici risultati rilevabili dai bilanci di esercizio dell'anno di riferimento. Il Premio globale, così quantificato, si azzerava in caso di assenze superiori a 60 giorni, fatte eventualmente registrare nel corso del periodo di riferimento.

Nel corso del 2009 la Segreteria Territoriale di Federmanager-Quadri richiese alla Direzione aziendale di riaprire le trattative sulla tematica del Quadri aziendali per riesaminare le problematiche connesse alle professionalità interne, in considerazione dell'accresciuto ruolo svolto dagli stessi nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

A conclusione di tali trattative, nell'intento di riconoscere come obiettivo comune quello di valorizzare i lavoratori appartenenti alla categoria, in data 05/06/2009 fu raggiunto un nuovo Accordo aziendale, con cui si rivisitò quello precedente del 21/07/2004 sopra citato. In linee generali, il nuovo Accordo, sottoscritto sempre nel solco della logica del Premio di Risultato, prevede, tra l'altro, quanto segue:

- un aumento dell'importo annuo del "Premio incentivante" da riconoscere al personale aziendale in possesso della categoria Quadro dal 12% al 20% della retribuzione media annua riferita a ciascuno dei due parametri retributivi (250 e 230), ferme restando le modalità di calcolo della stessa già stabilite nel precedente Accordo del 21/07/2004;
- la ripartizione del "Premio incentivante" globale con le seguenti diverse modalità:
 - a) il 10% alla verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati ai Quadri dalla Direzione Generale di concerto con le Direzioni aziendali competenti;
 - b) il 4% alla presenza in servizio;
 - c) il 6% al raggiungimento dei risultati rilevabili dai bilanci di esercizio definitivi dell'anno di riferimento.

Nel tempo, alle elevate competenze possedute dai Quadri aziendali si è aggiunta una pluriennale esperienza ed il loro apporto nell'organizzazione aziendale è divenuto imprescindibile, consentendo di raggiungere numerosi obiettivi in termini di qualità dei servizi erogati e ottemperanza alle numerosissime prescrizioni intervenute negli anni, considerato che KYMA MOBILITÀ è un'azienda operante nel mercato, con logiche strettamente imprenditoriali, nei tre distinti settori di attività del trasporto pubblico su gomma, del trasporto pubblico e turistico marittimo e nella gestione della sosta regolamentata e, allo stesso tempo, destinataria di un quadro di regolamentazioni precettive, in

quanto società in controllo pubblico e azienda erogatrice di servizi pubblici essenziali, negli ambiti più disparati, tra cui, a mero titolo esemplificativo:

- formazione del bilancio d'esercizio e tenuta della contabilità;
- adempimenti fiscali;
- applicazione delle normative sul reclutamento e gestione del personale;
- trattamento retributivo del personale ed elaborazione delle retribuzioni;
- gestione dell'attività commerciale e del marketing, nei tre differenti settori di attività e dei rapporti con la rete dei rivenditori convenzionati di titoli di viaggio, dell'utenza del trasporto su gomma e marittimo e dell'utenza della sosta tariffata;
- gestione dei sistemi informatici aziendali, compresi i terminali in uso ai verificatori dei titoli di viaggio, degli ausiliari della sosta, del personale marittimo, del sito internet, degli applicativi di posta elettronica, ecc.;
- gestione documentale, degli archivi cartacei e informatici, della segreteria e protocollazione, dei rapporti con i professionisti esterni;
- programmazione dei servizi di trasporto pubblico, sia automobilistici sia marittimi, e applicazione dei relativi contratti di servizio;
- gestione del trasporto pubblico e della sosta regolamentata, con applicazione delle prescrizioni previste dal Codice della strada, dalla normativa di settore, del Contratto collettivo nazionale in tema di formazione della turnistica;
- manutenzione del parco veicolare, con l'osservanza delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, delle norme tecniche previste per le diverse lavorazioni effettuate, oltre che di quelle impartite dalle case costruttrici dei veicoli;
- manutenzione dei fabbricati, delle infrastrutture esterne e degli impianti aziendali, con osservanza delle prescrizioni del D.Lgs. n. 81/2008 sia relativamente agli interventi eseguiti con personale interno sia relativamente alla gestione delle interferenze tra detto personale e quello impiegato da aziende appaltatrici;
- gestione degli affidamenti a terzi delle lavorazioni più complesse sui veicoli, sui fabbricati, sulle infrastrutture e sugli impianti aziendali;
- gestione degli adempimenti aziendali in qualità di stazione appaltante, con l'applicazione del codice degli appalti, la gestione dell'Albo dei fornitori e l'adozione delle migliori pratiche in materia di approvvigionamento di beni e servizi e di affidamento dei lavori;
- applicazione delle norme in materia di trasparenza amministrativa;
- applicazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione;
- applicazione delle norme in materia di tutela della riservatezza;
- applicazione delle norme in materia di transizione digitale;
- applicazione delle norme in materia ambientale.

Si precisa, al riguardo, che, tranne che in limitate eccezioni, la gestione di tutte le attività sopra elencate, oltre che lo sviluppo dei numerosi progetti finalizzati all'introduzione di miglioramenti organizzativi, di nuovi servizi digitali, di innovazione tecnologica, ecc., viene svolta dal personale aziendale, senza ricorrere a consulenze o collaborazioni esterne e tale risultato non sarebbe rag-

giungibile senza la presenza di una rete di funzionari di così elevate competenze ed esperienza e così orientati all'innovazione ed al miglioramento continuo dei servizi offerti all'utenza delle diverse aree di attività.

Inoltre, le varie norme di legge applicabili all'Azienda nei campi più disparati (ambiente, sicurezza, prevenzione della corruzione, privacy, fisco, adempimenti contabili e retributivi, esercizio del trasporto pubblico, mobility management, energy management, attività manutentive autorizzate, agenda digitale, conservazione sostitutiva, cybersecurity, gestione delle reti informatiche, ecc.), oltre alle certificazioni ISO già ottenute ed in corso di conseguimento, impongono la designazione di figure di responsabili, frequentemente individuate nei Quadri aziendali competenti per settore di attività.

Nel tempo, sono state attribuite ad alcuni Quadri aziendali specifiche indennità economiche aggiuntive rispetto ai livelli retributivi previsti dal CCNL e dal vigente accordo aziendale sui Quadri, le quali tengono conto dei carichi aggiuntivi di responsabilità e di impegno lavorativo richiesti ai suddetti funzionari e consentono all'Azienda di non rivolgersi a figure esterne, frequentemente più onerose e non sempre in grado di garantire risultati raffrontabili.

Tali miglioramenti retributivi, tuttavia, non hanno riguardato, al momento, la totalità dei funzionari con qualifica di Quadro, a fronte, in alcuni casi, di ruoli e responsabilità, per i non destinatari, che con ogni probabilità meriterebbero analogo trattamento.

Si rende, pertanto, opportuno avviare un focus sulle diverse posizioni apicali aziendali per introdurre meccanismi retributivi che, allo stesso tempo, abbiano natura incentivante e tengano conto dello svolgimento di compiti e responsabilità di elevato contenuto professionale.

Si evidenzia, che in passato, precisamente nel corso dell'anno 1998, fu affidato alla Società di consulenza Deloitte & Touche il compito di elaborare una valutazione delle posizioni aziendali dei Dirigenti e dei Quadri allora presenti in Azienda e l'elaborazione di parametri numerici individuali da prendere a base per la definizione del trattamento retributivo complessivo (RAL), sulla base dei seguenti fattori:

- Contesto;
- Dimensione e aspetti organizzativi;
- Profilo operativo;
- Sviluppo servizi;
- Soluzione dei problemi;
- Pianificazione, organizzazione e controllo;
- Autonomia;
- Gestione e sviluppo risorse;
- Relazioni.

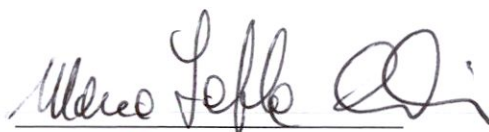
La Società sopra citata produsse un manuale per la valutazione delle posizioni delle aziende di servizi e una serie di schede individuali, elaborate sulla scorta dell'applicazione dei criteri previsti dal predetto manuale e della valutazione delle singole posizioni dei dirigenti e funzionari, basandosi sulle attività svolte dai singoli e sulle interviste intercorse con gli stessi e con i superiori gerarchici.

Considerato il lasso di tempo trascorso e le numerose nuove figure inserite, a livello apicale, nell'organico aziendale, si potrebbe valutare la possibilità di eseguire un nuovo focus sulle posizioni dei Quadri aziendali, affidando l'incarico alla stessa Deloitte & Touche ovvero individuando un diverso soggetto attraverso una ricerca di mercato da svolgersi tra le più rinomate società di consulenza direzionale.

I risultati dello studio, che valuterebbe tutti gli incarichi attualmente affidati ai Quadri (energy manager, mobility manager, responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, responsabile autoriparazione ex l. 122/1992, referente per la qualità, addetto al servizio di prevenzione e protezione, ecc.), oltre ai ruoli svolti di fatto, pur senza l'affidamento di incarichi formali (responsabile del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, responsabile fiscale, responsabile delle retribuzioni, responsabile cybersecurity, ecc.) sarebbero utilizzati per individuare specifiche indennità di funzione da attribuire singolarmente, in misura proporzionale alle caratteristiche degli incarichi svolti e delle deleghe ricevute.

Premesso quanto sopra, si propone di affidare, attraverso una apposita ricerca di mercato da svolgersi tra le più quotate società di consulenza direzionale (Deloitte & Touche, Ernst and Young, BDO Italia, Price Waterhouse, Ria Grant Thornton, ecc.), uno studio sulle posizioni organizzative aziendali dei funzionari con qualifica di Quadri, da prendere a base per ridefinire, attraverso l'assegnazione di specifiche indennità di funzione, il loro trattamento retributivo e renderlo competitivo rispetto a quelli offerti dal mercato per i medesimi livelli di professionalità ed esperienza, in un'ottica di equità retributiva tra tutti i destinatari.

Il Direttore Amministrativo f.f.



Il Direttore Generale f.f.



IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- vista la proposta formulata e ritenuto di approvarla;
- visto lo Statuto aziendale ed il codice civile;
- a voti _____, resi nelle forme di legge,
-

DELIBERA

- 1) di prendere atto ed approvare la relazione del Direttore generale f.f., costituente parte integrante del presente provvedimento;
- 2) di autorizzare l'esperimento di una ricerca di mercato, da svolgersi tra le più quotate società di consulenza direzionale (Deloitte & Touche, Ernst and Young, BDO Italia, Price Waterhouse, Ria Grant Thornton, ecc.), per la realizzazione di uno studio delle posizioni organizzative aziendali dei funzionari con qualifica di Quadri, da prendere a base per ridefinire, attraverso l'individuazione di specifiche indennità di funzione, il loro trattamento retributivo e renderlo competitivo con

quelli offerti dal mercato per i medesimi livelli di professionalità ed esperienza, in un'ottica di equità retributiva tra tutti i destinatari;

- 3) di avviare, successivamente, il confronto con la rappresentanza sindacale, considerato che in data 20 giugno u.s., con nota prot. n. 10608/2024, tutti i nove attuali Quadri aziendali (esclusa la dott.ssa Menenti, che attualmente riveste le funzioni di Direttrice amministrativa), hanno fatto pervenire una proposta di rideterminazione della propria retribuzione annua lorda, prevedendo la corresponsione di una indennità integrativa di funzione Quadri pari a € 14.000,00 annue per il parametro retributivo 250 e a € 11.200,00 per il parametro retributivo 230.
- 4) di incaricare la Direzione di tutti gli atti conseguenti.