

Accordo Sindacale su

Premio di Risultato anno 2020, ex art. 64 CCNL Federculture

Il giorno 5 ottobre 2020 alle ore 10:30, presso la sede di LAZIOcrea S.p.A. sita in Via del Serafico n. 107, si è svolto l'incontro tra

- la delegazione aziendale rappresentata dal Presidente e AD Luigi Pomponio, assistito da Loretta Margherita Quaranta (Relazioni Sindacali) e Laura Mochi (Responsabile Risorse Umane);

- la delegazione sindacale, composta dalle OO.SS. Territoriali Fp CGIL, CISL FP, UIL FPL, UIL PA, UGL TERZIARIO e dalla RSU;

nel seguito "le Parti".

Premesso che:

- il rapporto di lavoro del personale dipendente è regolamentato dal CCNL Federculture;
- ai sensi dell'art. 64 del CCNL Federculture è istituito un Premio di risultato avente la finalità di coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'Azienda attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità; far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'Azienda attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico conseguito grazie alla realizzazione degli obiettivi suddetti;
- la corresponsione del Premio è connessa, per una quota pari al 50%, ad incrementi di produttività e di qualità dei servizi; l'erogazione del restante 50% del Premio è correlata all'andamento economico generale dell'Azienda;
- nell'ambito della contrattazione aziendale le Parti definiscono il sistema degli obiettivi e degli indicatori di incremento della produttività, della qualità e della redditività aziendale ed i relativi parametri di riferimento e misurazione;
- l'art. 1, comma 8-bis, legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" prevede che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- la Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e ss.mm.ii., ha introdotto un regime di tassazione agevolata, pari al 10%, per le somme corrisposte a titolo di Premio di risultato, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e ss.mm.ii. disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile, nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- l'art. 1, comma 184 della citata Legge di Stabilità 2016 riconosce al lavoratore, sempreché prevista dalla contrattazione di secondo livello, la facoltà di sostituire il Premio di Risultato con somme e valori di cui all'art. 51, commi 2-3, del TUIR. In tale evenienza, le predette erogazioni non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati nell'articolo 51, commi 2-3, del Testo Unico delle imposte sui redditi (TUIR), a formare reddito di lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- i beni ed i servizi scelti in sostituzione del Premio di Risultato non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti a regime fiscale e contributivo se rientrano nelle fattispecie previste dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR;

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, located at the bottom of the document. The signatures are arranged in a horizontal line and represent the representatives of both the company and the trade union.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

- le premesse formano parte integrale e sostanziale della presente intesa;
- in attuazione di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL e sulla base del Piano Strategico 2020 - 2022 e del Budget 2020, si rende necessario collegare la retribuzione variabile a concreti "incrementi di produttività, redditività, efficienza e qualità", misurabili attraverso i parametri generali aziendali e gli indicatori di performance aziendale di seguito indicati:

1° PARAMETRO: ANDAMENTO GENERALE DELL'AZIENDA

Tale parametro, cui è connessa la corresponsione del 50% del Premio erogabile, è ripartito in due quote (aventi ciascuna un peso pari al 25%) ed è misurabile attraverso i due seguenti indicatori:

- a) ricavi derivanti dai Contratti di Servizio stipulati con la Giunta e con il Consiglio Regionale del Lazio per il funzionamento;
- b) ricavi derivanti da progetti, servizi ed attività finanziati con fondi extra funzionamento.

a) Ricavi derivanti dai Contratti di Servizio stipulati con la Giunta e con il Consiglio Regionale del Lazio per il funzionamento (avente un peso pari al 25% della quota andamento generale dell'Azienda):

la corrispondente quota di Premio verrà corrisposta se il Fondo di funzionamento dei Contratti di Servizio Giunta e Consiglio Regionale sarà \leq ad euro 85.386.818 iva compresa (valore previsto dal budget aziendale 2020 - approvato in CDA il 07/08/2020 - ridotto dello 0,2% allo scopo di contenere le spese di funzionamento, come previsto dalla delibera n. 161 del 28 marzo 2019).

La quota di cui sopra verrà proporzionalmente ridotta se il valore del Fondo di funzionamento sarà superiore all'importo su indicato, fino ad un tetto massimo di euro 85.557.934 (valore previsto dal budget 2020).

A titolo esemplificativo e non esaustivo: qualora il fondo di funzionamento sia maggiore di 0,2 % rispetto al valore previsto dal budget 2020, tale percentuale di incremento sarà decurtata dalla quota del 25% del Premio ed i lavoratori percepiranno il 24,95%, invece che il 25%.

b) Ricavi derivanti da progetti, servizi ed attività finanziati con fondi extra funzionamento (avente un peso pari al restante 25% della quota andamento generale dell'Azienda):

tale quota sarà corrisposta se i ricavi per progetti, servizi ed attività finanziati con fondi saranno \geq euro 83.928.350 (valore previsto dal budget 2020 approvato in CDA il 07/08/2020).

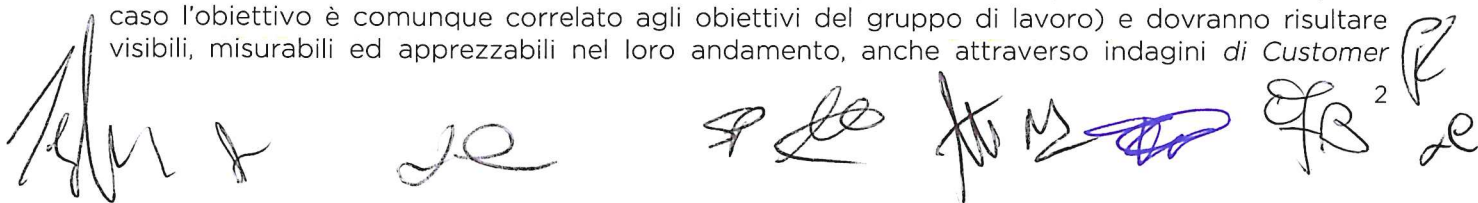
La quota del 25% verrà proporzionalmente ridotta se i ricavi derivanti da progetti, servizi e attività finanziati con fondi extra saranno $<$ ad euro 83.928.350 (valore atteso dal budget 2020) fino ad un tetto di euro 71.210.322 (ricavi per progetti, servizi e attività extra funzionamento relativi all'anno 2019).

A titolo esemplificativo e non esaustivo: qualora il valore dei ricavi derivanti da progetti, servizi e attività finanziati con fondi extra sia dell'1% inferiore rispetto al valore previsto di euro 83.928.350, la quota di Premio spettante di cui al predetto punto b) si ridurrà al 24,75%.

2° PARAMETRO: RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI AREA, DI GRUPPO E/O INDIVIDUALI (INDICATORI DI PERFORMANCE):

Il restante 50% del Premio erogabile è correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di qualità previsti dal Piano Strategico 2020 - 2022.

Entro il mese di ottobre 2020 verranno attribuiti, a ciascun gruppo di lavoratori e in ragione della complessità, da 1 a 3 obiettivi connessi alla tipologia di servizio espletato. Detti obiettivi potranno avere carattere di area, di gruppo e, per le qualifiche superiori (Quadri) anche individuale (in tal caso l'obiettivo è comunque correlato agli obiettivi del gruppo di lavoro) e dovranno risultare visibili, misurabili ed apprezzabili nel loro andamento, anche attraverso indagini di Customer



Satisfaction. La determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e, di conseguenza, della quota parte del Premio effettivamente spettante, verrà effettuata sulla base di parametri di misurazione di tipo economico, temporale, quantitativo e qualitativo.

La quota del 50% verrà riproporzionata tenendo conto del punteggio ottenuto in sede di valutazione, in linea con quanto disposto dal "Piano e Sistema di Valutazione del Personale di LAZIOcrea S.p.A. per il triennio 2020 - 2022", approvato dal C.d.A. il 31 luglio 2020.

Termini e modalità di erogazione del Premio

Il Premio di risultato 2020, così come definito, è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e agli indicatori prescelti.

I dipendenti in forza all'Azienda nell'anno 2020 riceveranno il Premio sotto forma di *Una Tantum* (senza riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale) entro il mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali nei tempi previsti dalla legge. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il Premio sarà proporzionato al servizio prestato nell'anno medesimo (espresso in dodicesimi), computandosi per intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

Per la determinazione dello stesso si prenderà in considerazione la scala parametrica di cui all'allegato B; in caso di passaggio di livello nell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere sono pro-quota e riferiti all'effettivo livello di appartenenza.

Per poter accedere alla corresponsione del Premio ciascun lavoratore dovrà garantire, nell'anno di riferimento, almeno 120 giorni di effettiva presenza in servizio (valore di riferimento per i lavoratori su 5 giorni a settimana); per i dipendenti con diversa distribuzione dell'orario settimanale o in regime di part-time verticale, la soglia dei 120 giorni verrà coerentemente riproporzionata, come nella tabella di seguito riportata:

giorni lavorativi settimanali	soglia min (gg)
6	144
5	120
4	96
3	72
2	48

I dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, non abbiano raggiunto il numero minimo di giorni di effettiva presenza di cui sopra per congedo ordinario di maternità, astensione anticipata dal lavoro per maternità a rischio (D.lgs. n. 151/2001) e per assenze connesse a patologie oncologiche, debitamente documentate, accederanno alla sola quota parte di Premio connessa all'andamento generale dell'azienda (50% del Premio massimo spettante).

Ai fini del calcolo della soglia minima per accedere al 50% del premio (cfr. tabella sopra) sarà presa in considerazione la somma tra i giorni di effettiva presenza in servizio ed i giorni di congedo ordinario di maternità / astensione anticipata / assenze per patologie oncologiche.

Dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari

Per coloro i quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano stati sanzionati con giornate di sospensione, anche riferite ad eventi differenti, si procederà ad una riduzione percentuale del punteggio totale riportato nella valutazione finale, secondo la gradualità stabilita nella seguente tabella:

[Area con diverse firme e iniziali manoscritte]

Totale giorni di sospensione nell'anno 2020	Riduzione percentuale del Premio
Fino a 2 giorni	- 10% del Premio
Da 3 a 4 giorni	- 20% del Premio
Da 5 a 6 giorni	- 30% del Premio
Da 7 a 9 giorni	- 40% del Premio
10 giorni	- 50% del Premio

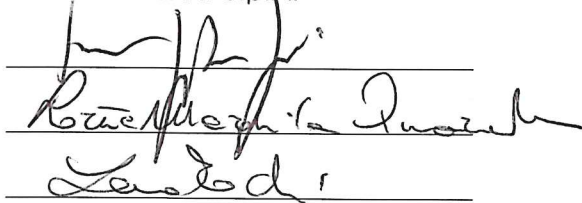
Il licenziamento comporta l'esclusione dalla valutazione e, di conseguenza, la mancata corresponsione del Premio di risultato.

Erogazione del Premio in forma di beni e servizi di Welfare

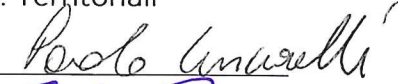
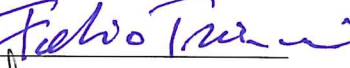
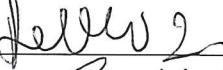
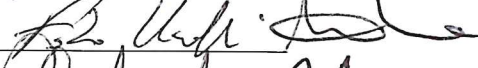

- in linea con quanto previsto dalla normativa vigente, i dipendenti destinatari del Premio di Risultato 2020 potranno liberamente optare per la corresponsione, totale o parziale, dello stesso in forma di beni e servizi previsti dal Piano Welfare allegato (Allegato A);
- ciascun dipendente potrà comporre il proprio pacchetto Welfare accedendo alla Piattaforma informatica dedicata. Di tali prestazioni potranno fruirne sia i dipendenti sia i familiari¹;
- i beni e servizi scelti in sostituzione del Premio di Risultato non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti a regime fiscale e contributivo se rientrano nelle fattispecie previste dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR;
- i beni ed i servizi inclusi nel pacchetto Welfare potranno essere fruiti entro e non oltre il termine di 12 mesi dalla data di attivazione della piattaforma su indicata.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per LAZIOcrea S.p.A.


 Roberto Maria Quaresima
 Legale

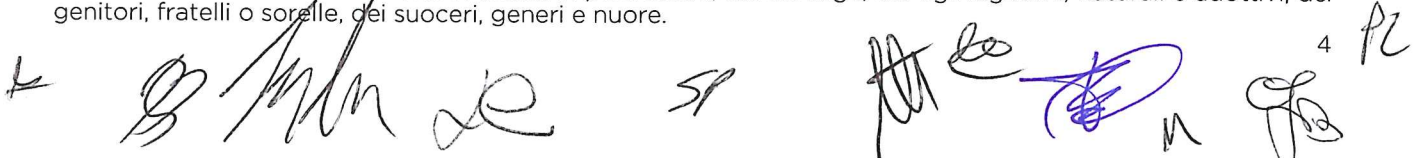
Per le OO.SS. Territoriali

UIL PA 
 CISL FP 
 CGIL FP 
 UIL-FPZ 
 UIC 

¹ ART. 12 DPR 917/86

Familiari: Coniuge non legalmente ed effettivamente separato, figli compresi quelli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati, nonché ogni altra persona indicata nell'art 433 che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari.

I familiari indicati nell'art. 12 del TUIR possono anche non essere fiscalmente a carico e non necessariamente conviventi o nel nucleo familiare. Si tratta, in particolare, del coniuge, dei figli legittimi, naturali o adottivi, dei genitori, fratelli o sorelle, dei suoceri, generi e nuore.



Per la RSU

Franco Pedrasso
Luigi Ferraro

Mae Meloni
Stefano Pedrini

Roberto Pini

Antonio Pini

Roberto Pini

Luca Renzi

Valentino Zucchi

f

Mae Meloni

Luigi Ferraro

SP

SM

di

LD

LR

del

PR

Piano di Welfare Aziendale connesso al Premio di Risultato 2020

Categorie di beni e servizi previsti dal Piano di Welfare, di cui all'art. 51, comma 2 e ultimo periodo del comma 3 e all'art. 100 del Testo Unico delle imposte sui redditi (TIUR), esenti da tassazione e contribuzione:

A) Art. 51, comma 2, lett. f) TUIR e Art. 100, comma 1 TUIR (esenti da tassazione e contribuzione) - Prestazioni di utilità sociale.

Beni o servizi offerti ai dipendenti e ai familiari per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, o per finalità di culto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- servizi di educazione, istruzione: corsi extraprofessionali, corsi di lingue, centri estivi.
- servizi di ricreazione: abbonamenti o ingressi a cinema e teatro, palestre, viaggi e pacchetti vacanze, attività culturali (mostre e musei), attività ricreative varie.
- servizi di assistenza sociale e sanitaria: servizi per anziani, check up medici, visite specialistiche.

B) Art. 51, comma 2, lett. f-bis) TUIR (esenti da tassazione e contribuzione)

Le somme, i servizi e le prestazioni erogate per la fruizione, da parte dei familiari, di servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- rette scolastiche, sussidi di studio, baby sitter, libri di testo, centri estivi e centri invernali, borse di studio.

C) Art. 51, comma 2, lett. f-ter) TUIR (esenti da tassazione e contribuzione)

Le somme e le prestazioni erogate ai dipendenti per assistenza a familiari anziani o non autosufficienti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- assistenza ai familiari anziani: soggetti che hanno compiuto 75 anni (badante, rette casa di riposo, servizi domiciliari, centri diurni...);
- assistenza ai familiari non in grado, anche temporaneamente, di compiere atti della vita quotidiana attestati da certificazione medica.

D) Art. 51, comma 2, lett. f-quater) TUIR (esenti da tassazione e contribuzione)

Contributi e premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, o il rischio di gravi patologie.

E) Art. 51, comma 2, lett. a) TUIR (esenti da tassazione e contribuzione fino a 3.615,20 euro)

Contributi versati ad Enti e Casse aventi esclusivamente fine assistenziale.

Handwritten signatures and initials: *LR*, *PL*, *6*, and several other illegible signatures.

F) Art. 51, comma 2, lett. d-bis) TUIR (esenti da tassazione e contribuzione).

Le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari.

G) Art. 51, comma 2, lett. h) TUIR (esenti da tassazione e contribuzione).

Erogazioni a fronte di spese sanitarie mediche e assistenza nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione.

H) Art. 51, comma 3, TUIR (esenti da tassazione e contribuzione).

Beni e servizi non soggetti a tassazione e contribuzione se il valore degli stessi non supera l'importo di € 258,23 annui.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- buoni acquisto
- buoni benzina
- ricariche telefoniche
- abbonamenti trasporto

L'elenco dei beni, servizi ed utilità inclusi nelle predette categorie sarà disponibile sulla piattaforma informatica.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the bottom right is circled in blue ink.

Allegato B

Di seguito il prospetto riepilogativo che mostra l'importo del Premio massimo spettante per ciascuna fascia/categoria contrattuale, per la sola annualità 2020:

Inquadramento contrattuale	Premio max individuale spettante anno 2020
Fascia I° (ex. liv. A1, A2, A3, B1, B2, nuovo B3)	€ 926,48
Fascia II° (ex. liv. B3, C1, C2, nuovo C3)	€ 1.044,40
Fascia III° (ex liv. C3, D1, D2, D3, nuovo D3)	€ 1.241,52
Area Quadri	€ 1.429,60

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. One signature at the bottom right is written in blue ink.