

**Accordo Sindacale su
Premio di Risultato anno 2021, ex art. 64 CCNL Federculture.**

Il giorno 06 maggio 2021, alle ore 12:30, si sono incontrate in modalità video conferenza sulla piattaforma *Lifesize*;

- 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 R.S.U.;

nel seguito "le Parti".

Premesso che:

- il rapporto di lavoro del personale dipendente è regolamentato dal CCNL Federculture;
- ai sensi dell'articolo 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 dei predetti obiettivi;
- la corresponsione del Premio è connessa, per una quota pari al 50%, ad incrementi di produttività e qualità dei servizi; l'erogazione del restante 50% 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, qualità e redditività aziendale ed i relativi parametri di riferimento e misurazione;
- l'articolo 1, comma 8-bis, legge n. 190/2012 "*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) articolo 1, commi da 182 a 189, prevede un regime di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF pari al 10%, dei premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto interministeriale del 25 marzo 2016 articolo 2, comma 2;
- ai fini dell'applicazione della suddetta misura agevolativa, l'erogazione delle somme deve avvenire "*in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali*";
- ai sensi dell'articolo 1, comma 184 della menzionata legge di stabilità, il lavoratore può scegliere di percepire (in tutto o in parte) il proprio "premio di produzione" come prestazioni di c.d. *Welfare* (somme e valori di cui all'articolo 51 del TUIR, commi 2 e 3). In tale evenienza gli importi convertiti non concorrono, nei limiti indicati nell'articolo 51, commi 2-3, del TUIR, a formare reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'aliquota sostitutiva agevolata del 10%.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

- le premesse formano parte integrale e sostanziale della presente intesa;
- in attuazione di quanto previsto dall'articolo 64 del CCNL Federculture e in base al Piano Strategico 2020- 2022 e al Budget 2021, 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* di seguito indicati:



20

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 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 i 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):

Tale quota sarà 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 2021, approvato in C.d.A. il 22/03/2021, ridotto dello 0,2% allo scopo di contenere le spese di funzionamento come previsto dalla DGR n. 161 del 28 marzo 2019).

La suddetta quota verrà invece 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 2021).

A titolo esemplificativo e non esaustivo: qualora il Fondo di funzionamento sia maggiore di 0,2% rispetto al valore previsto dal budget 2021, 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 extra funzionamento saranno \geq euro 76.819.527 (valore previsto dal budget 2021 approvato in C.d.A. il 22/03/2021), mentre verrà proporzionalmente ridotta se i ricavi derivanti da progetti, servizi e attività finanziati con fondi extra saranno $<$ ad euro 76.819.527 fino ad un tetto massimo di euro 70.363.694 (ricavi per progetti, servizi e attività extra funzionamento relativi all'anno 2020).

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 76.819.527 (valore previsto dal budget 2021) la quota di Premio spettante di cui al predetto punto b) si ridurrà al 24,75%.

2° PARAMETRO: RAGGIUNGIAMENTO 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 - che verranno assegnati a ciascun gruppo di lavoratori in base alla tipologia di servizio espletato.

Tali obiettivi, che potranno avere carattere di area, di gruppo e per le qualifiche superiori (Quadri) potranno essere anche individuali (in tal caso l'obiettivo è correlato agli obiettivi del gruppo di lavoro), dovranno risultare visibili, misurabili ed apprezzabili nel loro andamento, anche attraverso indagini di *Customer Satisfaction*.

La valutazione 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.

Pertanto, la quota del 50% connessa agli obiettivi sarà riproporzionata in funzione del punteggio ottenuto dal dipendente, così come 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 2021, così come definito, sarà commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e agli indicatori prescelti.

I dipendenti in forza all'Azienda nell'anno 2021 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 2021, 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 di presenza 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:

Totale giorni di sospensione nell'anno 2021	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, di cui alle premesse, i dipendenti destinatari del Premio di Risultato 2021 potranno liberamente optare per la corresponsione, totale o parziale, dello stesso in forma di beni e servizi previsti dal Piano Welfare allegato (Allegato A);

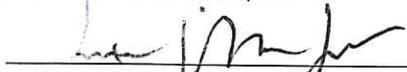
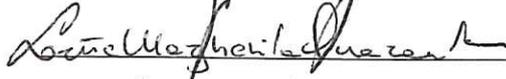
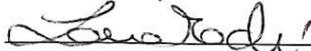
ciascun dipendente potrà comporre il proprio pacchetto Welfare accedendo alla Piattaforma informatica dedicata. Di tali prestazioni potranno fruirne sia i dipendenti sia i familiari¹;

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;

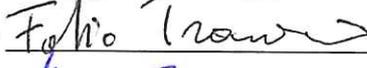
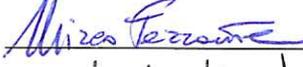
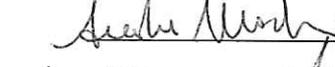
i beni ed i servizi inclusi nel pacchetto Welfare potranno essere fruiti entro e non oltre il termine di 12 mesi dalla data di attivazione della piattaforma su indicata.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per LAZIOcrea S.p.A.

Per le OO.SS. Territoriali

CGIL FP 
 CISL FP 
 UIL FPL 
 UIL PA 
 UGL 

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

VILPA Paolo Annunelli

UGL. 200820

A series of 15 horizontal lines for writing, with a diagonal line crossing through them from the bottom-left to the top-right.

Piano di Welfare Aziendale connesso al Premio di Risultato 2021

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.

6

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.

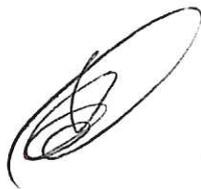
H) Art. 51, comma 3, TUIR (esenti da tassazione e contribuzione).

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.



Di seguito il prospetto riepilogativo che mostra l'importo del Premio massimo spettante per ciascuna fascia/categoria contrattuale, per la sola annualità 2021:

Inquadramento contrattuale	Premio max individuale spettante anno 2021
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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]