

Accordo Sindacale su Premio di Risultato ex art. 68 CCNL Federculture - anno 2024

Il giorno 19 settembre 2024, alle ore 11:30, presso LAZIOcrea S.p.A. - Via Anagnina 203, Roma - si sono incontrate:

- la delegazione aziendale rappresentata dal Direttore Generale Luca Perozzi, da Andrea Spadetta (Direttore della Direzione Organizzazione), da Laura Mochi (Responsabile Risorse Umane), da Loreta Margherita Quaranta (Coordinatrice della Funzione Relazioni Sindacali);

- 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:

1. il rapporto di lavoro del personale dipendente è regolamentato dal CCNL Federculture;
2. ai sensi dell'articolo 68 del CCNL Federculture la determinazione e la disciplina di erogazione del Premio di risultato è interamente attribuita alla contrattazione collettiva aziendale, per meglio rispondere alle esigenze dello specifico contesto di riferimento;
3. il Premio di risultato è, per sua natura, incerto e variabile in quanto le somme ad esso correlate sono legate alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, non determinabili a priori;
4. 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;
5. 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;
6. la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) e ss.mm.i, all'articolo 1, comma 182 definisce 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;
7. ai fini dell'applicazione della misura agevolativa di cui al comma 6, l'erogazione delle somme deve avvenire "*in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali*", di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

8. per l'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata, si applicano le disposizioni previste dalla legge di bilancio in vigore;

9. in data 21 giugno 2024 il Consiglio di amministrazione ha approvato il Piano e Sistema di Valutazione del Personale di LAZIOcrea S.p.A. triennio 2024 - 2026;

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:

1. le premesse formano parte integrale e sostanziale della presente intesa;
2. in attuazione di quanto previsto dall'articolo 68 del CCNL Federculture, 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 nel seguito indicati:

1° PARAMETRO: ANDAMENTO GENERALE DELL'AZIENDA

La prima quota del Premio massimo erogabile (50%) è legata all'andamento generale dell'Azienda ed è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi a carattere aziendale, che potranno essere annualmente rivisti sulla base di eventuali mutate esigenze aziendali e organizzative:

1°obiettivo (peso 15%): realizzazione di obiettivi comuni a tutto il personale, direttamente collegati agli indirizzi strategici primari individuati dall'Organo Amministrativo:

OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	PARAMETRO
Certificazioni ISO 37001, 27001, 27017 e 27018 nell'ambito del Sistema di gestione aziendale.	15%	Mantenimento/rinnovo delle certificazioni ISO 37001, 27001, 27017 e 27018.	Mantenimento/rinnovo di tutte le certificazioni (ISO 37001, 27001, 27017 e 27018): obiettivo raggiunto al 100%. In caso di mancato mantenimento/rinnovo di una parte delle certificazioni di cui sopra: la percentuale di raggiungimento sarà coerentemente riproporzionata.

2°obiettivo (peso 35 %): raggiungimento di obiettivi comuni a tutto il personale non dirigenziale, finalizzati ad assicurare una stretta correlazione fra il contributo individuale e gli obiettivi dell'Azienda nel suo complesso:

OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	PARAMETRO
Formazione del personale dipendente sulle pari opportunità.	35%	Formazione, entro il 31/12/2024, del personale dipendente cui si applica il CCNL Federculture.	Formazione, entro il 31/12/2024, di almeno il 90% del personale cui si applica il CCNL Federculture: obiettivo raggiunto al 100%. Formazione < 90% del personale entro il 31/12/2024: la percentuale di raggiungimento sarà coerentemente riproporzionata.

ME SP MN M SP NE FI PL M SA 2 R

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

Il restante 50% del Premio individuale massimo erogabile è commisurato al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi (da 1 a 3) che verranno assegnati a ciascun gruppo di lavoratori in base alla tipologia di servizio espletato e che possono consistere in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e/o dell'efficacia del Servizio. Gli obiettivi possono essere di area o di gruppo e, per le qualifiche superiori (Quadri), individuali e devono 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 e di quanto stabilito nel Piano e Sistema di Valutazione del Personale di LAZIOcrea S.p.A. triennio 2024 - 2026.

**Termini e modalità di erogazione del Premio**

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

I dipendenti a tempo indeterminato in forza all'Azienda nell'anno di riferimento riceveranno il Premio sotto forma di *Una Tantum* (senza riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale) successivamente 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:

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

*[Handwritten signatures and initials scattered around the table and text, including names like PC, LR, SP, etc.]*

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 o paternità, 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" e i "giorni di congedo ordinario di maternità / paternità / 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 di riferimento	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 e oltre	- 50% del Premio

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

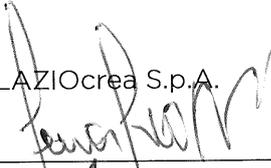
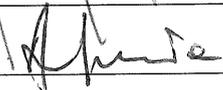
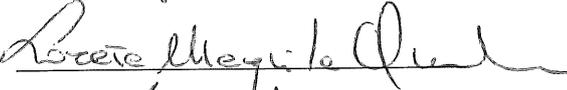
*[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including names like FT, ME, MS, SE, LR, M, and others.]*

## Erogazione del Premio in forma di beni e servizi di Welfare

1. In linea con quanto previsto dalla normativa vigente, di cui alle premesse, i dipendenti destinatari del Premio di Risultato potranno liberamente optare per la corresponsione, totale o parziale, dello stesso in forma di beni e servizi previsti dal Piano Welfare allegato (Allegato A);
2. ciascun dipendente potrà comporre il proprio pacchetto Welfare accedendo alla Piattaforma informatica dedicata. Di tali prestazioni potranno fruirne sia i dipendenti sia i familiari<sup>1</sup>;
3. le somme corrisposte a titolo di premio di risultato, qualora sostituite per scelta del lavoratore o della lavoratrice con le erogazioni di welfare aziendale, non concorrono, nel rispetto dei limiti di legge, a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, co. 182, della Legge n. 208/2015;
4. i beni e 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

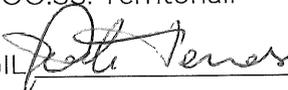
FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

UIL PA

UGL

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_ (PER NEEDED SISTEMI)

Per la RSU

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> 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.

Roberto Sirochi FPCGIL

Antonio Perea FPCGIL

Jose G. (JG)

Tom

Unkown (CISE)

St. Peter (CISE)

Off. of Affairs (CISE)

Richard

[Signature]

Luca Renzi

Alvaro de Benito

Piano di Welfare Aziendale connesso al Premio di risultato

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 (TUIR), 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.*

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 approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as initials like 'PA', 'VA', 'MA', 'ME', 'ZA', 'ZM', 'ZR', 'SE', 'DE', 'B', 'D', 'L', 'R', 'S', 'M', 'N', 'P', 'C', 'A', 'B', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. Others are more stylized or scribbled.

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

Inquadramento contrattuale	Premio max individuale spettante
Fascia I°	€ 926,48
Fascia II°	€ 1.044,40
Fascia III°	€ 1.241,52
Area Quadri	€ 1.429,60

f

PC

AD

SP

NY

FB

JS

ZE

RE

MM

AA

SM

LR

ED

SD

GH

AD

Large handwritten signature