

**Ipotesi di Accordo Sindacale - Premio di Risultato Anno 2015  
per il personale dipendente appartenente alle aree di inquadramento A - B- C - D- Q CCNL  
Federculture**

Il giorno 10 giugno 2016, alle ore 11:00, presso la sede della LAZIOcrea S.p.A. sita in Via del Serafico n. 107 si è svolto l'incontro tra la delegazione aziendale rappresentata da:

Loreta Margherita Quaranta, Responsabile Relazioni Sindacali;  
Laura Mochi, Responsabile Risorse Umane;

e la delegazione sindacale, composta dalla R.S.U. ex Lazio Service, nelle persone di:

Fabio Troiani  
Nicola Mancini  
Stefano Prestanicola  
Antonietta Oncia  
Laura Cozzo  
Alessandro Picciau  
Dario Ceci  
Massimo Di Vincenzo (in sostituzione degli RSU CGIL)

per discutere sul seguente ordine del giorno: "Erogazione del Premio di Risultato relativo all'anno 2015, ex Art. 64 del CCNL Federculture".

**Premesso:**

- che il CCNL Federculture applicato ai rapporti di lavoro intercorrenti con il personale della Società Lazio Service S.p.A., oggi LAZIOcrea, disciplina - in coerenza con le disposizioni di legge vigenti - la materia afferente la retribuzione fissa e variabile del personale;
- che ai sensi dell'art. 64 del CCNL è prevista, a titolo di retribuzione variabile, l'erogazione annua di un Premio di Risultato composto di due quote: la prima (il 50% della cifra totale disponibile) è riferita e misurata sulla base di obiettivi connessi ad *incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa ed innovazione*; la seconda è correlata alla redditività aziendale;
- che i criteri alla base dei suddetti incrementi sono definiti in sede di contrattazione aziendale e possono consistere *nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e/o dei processi*, da verificare attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati (Cfr. Decreto interministeriale 25 marzo 2016);

**Considerato:**

- che in data 30/01/2015 l'Organo Amministrativo di Lazio Service ha approvato il "*Sistema di misurazione e valutazione delle Performance*"; in linea con:
  1. le novità introdotte dalla L. n. 190/2012 e decreti collegati - recepite all'interno del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione/Piano Triennale per la Trasparenza 2015/2017, allegato n.04 al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Lazio Service;
  2. la Circolare del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 01/2014;
  3. gli ultimi orientamenti dell'ANAC in merito all'applicazione alle Società controllate di tutta la normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa;
- che nell'annualità 2015 l'Organo Amministrativo di Lazio Service ha approvato il Piano delle *Performance* per l'anno 2015 per il Direttore Generale ed i Dirigenti, dando mandato al Direttore Generale di procedere alla predisposizione del Piano delle *Performance* per i dipendenti;
- che il citato Piano per il personale dipendente è stato approvato dall'Organo Amministrativo e pubblicato sul sito internet aziendale;
- che in linea con l'intero processo di riorganizzazione aziendale è stata effettuata - per la prima volta - l'analisi delle competenze e delle conoscenze di tutto il personale dipendente, con il duplice scopo di posizionare più correttamente le professionalità in seno all'azienda e di innalzare la qualità dei Servizi resi al Socio Unico;

1  
*[Signature]*

- che nell'anno 2015, ad attestazione della qualità e dell'efficienza dei Servizi resi al Socio Unico, sono stati attivati, su richiesta dello stesso, nuovi e più innovativi Servizi ed integrati alcuni di quelli già in essere;
- che al raggiungimento del predetto risultato ha contribuito, in misura determinante, l'operatività e l'efficienza del personale;
- che, nell'anno di riferimento, la Società ha provveduto all'organizzazione degli orari di lavoro più idonei ad assicurare efficienza, economicità ed operatività sia a livello aziendale, sia a livello di alcuni dei Servizi prestati alla Committenza;
- che, in un'ottica di razionalizzazione ed efficientamento aziendale, la Società ha attivato nell'anno 2015 una serie di azioni volte a ridurre le spese derivanti da servizi esterni e trasferte, producendo, in tal modo, un consistente risparmio di spesa;

Tutto ciò premesso e considerato:

- le Parti concordano che per l'anno 2015 venga erogato il Premio di Risultato di cui all'art. 64 del CCNL vigente;
- il suddetto Premio avrà le caratteristiche della *non determinabilità a priori* e sarà determinato sulla base dei criteri di cui al citato Piano che, per pronto riferimento, vengono di seguito riepilogati:

#### 1.a determinazione del Premio di Risultato massimo per area di inquadramento

Stabilito il Premio complessivo a livello aziendale (per l'annualità 2015 € 1.200.000, cfr. "Piano degli obiettivi 2015 per il personale dipendente"), il Premio di Risultato massimo spettante a ciascuna risorsa sarà identico a parità di area di inquadramento, e, tra le diverse aree, avrà una variazione percentuale direttamente proporzionale al rapporto tra le retribuzioni tabellari mensili medie lorde (valori medi per area di inquadramento), assegnato il valore 100% all'Area A.

area di inquadramento	retribuzione tabellare mensile lorda (media)	scala parametrica
Q	€ 2.536,31	185,34%
D	€ 2.042,57	149,26%
C	€ 1.675,46	122,43%
B	€ 1.502,26	109,78%
A	€ 1.368,46	100,00%

CASI PARTICOLARI DI PREMIO INDIVIDUALE MASSIMO RIDOTTO: si procede al riproporzionamento del Premio individuale massimo, già calcolato con i criteri di cui sopra, nei casi previsti dal CCNL (part-time, assunti in corso d'anno, dimessi, ecc.).

#### 1.b determinazione del Premio di Risultato individuale effettivamente spettante

Una volta determinato il Premio massimo per ciascuna area di inquadramento, il Premio di Risultato individuale, effettivamente spettante, sarà determinato sulla base del punteggio riportato dalle singole risorse nella "valutazione delle performance", come di seguito precisato:

##### 1. VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

La *Performance* individuale (max punti 100) è rappresentata dalla somma della *Performance operativa* (max punti 60) e dei comportamenti organizzativi (max punti 40), ed è quantificata secondo le modalità stabilite dal citato "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance", per cui risulterà:

$$P_{spett} = P_{max} * \frac{(Perf\_Op + Comp\_Org)}{100} \leq P_{max}$$

2

2

## 2. SANZIONI DISCIPLINARI

In caso di sanzioni disciplinari di cui all'art. 58, lettere b, c e d, a carico del dipendente nell'anno di riferimento, il punteggio complessivo riportato nella valutazione delle *Performance* (v. punto 1.) viene ridotto secondo la gradualità di cui alla seguente tabella:

Tipo sanzione	n. 1 (sanzione/anno)	n. 2 (sanzioni/anno)	oltre 2 (sanzioni/anno)
Rimprovero scritto	-3%	-5%	-10%
Multa	-5%	-10%	-20%
Sospensione	-25%	-40%	-100% (assenza di premio)

Nel caso in cui siano state comminate, nell'anno di riferimento, sanzioni disciplinari di diverso grado, le relative decurtazioni si cumulano.

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

## 3. CONDIZIONI PER ACCEDERE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO

~~A. Per accedere alla valutazione delle prestazioni, la risorsa deve aver fatto registrare, nell'anno di riferimento, almeno 60 giorni di effettiva presenza al lavoro, 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 60 giorni viene coerentemente riproporzionata (v. tabella di seguito riportata)~~

giorni lavorativi settimanali	soglia min valutazione (gg)
6	72
5	60
4	48
3	36
2	24

L'esclusione dalla valutazione determina la mancata corresponsione del Premio di Risultato.

B. L'accesso alla premialità è regolato secondo un principio di proporzionalità in base al punteggio finale conseguito nella valutazione delle performance (comprensivo delle decurtazioni di cui al precedente punto 2), per cui:

- ✓ al di sotto della soglia minima di 60 punti non è consentito l'accesso al trattamento accessorio;
- ✓ alla soglia minima di 60 punti corrisponde un Premio di Risultato pari al 60% del premio massimo (determinato secondo i criteri di cui al punto 1.a);
- ✓ al di sopra della soglia minima di 60 punti il trattamento accessorio è incrementato, in percentuale, in misura direttamente proporzionale alla valutazione riportata (es: valutazione finale = 80 punti → 80% del premio individuale massimo), fino all'importo del Premio di Risultato massimo spettante, corrispondente ad una valutazione di 100 punti su 100 (100% del premio massimo).

Si rinvia all'art. 24 del Sistema di Valutazione di cui in premessa per la gestione di eventuali contestazioni.

3

Le Parti si danno atto che il Premio così determinato sarà liquidato - senza riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale - subordinatamente all'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali nei tempi previsti dalla legge.

Le Parti dichiarano, altresì, di conoscere ed accettare interamente i contenuti di cui al presente atto, che sarà sottoposto al Consiglio di Amministrazione per la successiva ratifica.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la LAZIOcrea S.p.A.

Laura Magghele Pizzanti  
Laura Koch

Per la R.S.U.

CGIL - FP ROMA E AZIENDA  
Roberto Di Vito

PER RATIFICA L'AMMINISTRATORE  
DELEGATO

Manlio

CISL FP

Fabio Piccini

CSA

Alfredo Piccini

CISL FP

Stefano Piccini

UCL

UCL

CISL FP

Antonio Piccini  
Antonio Piccini

UIL FPL

Giuseppe