

Accordo Sindacale

Erogazione del Premio di Risultato anno 2019 ai sensi dell'art. 64 del CCNL Federculture per i dipendenti inquadrati nelle fasce contrattuali I, II, III e nell'Area Quadri

Il giorno 10 maggio 2019 alle ore 10:00, 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 dal Presidente Andrea Umena, assistito da Loreta Margherita Quaranta (Relazioni Sindacali) e Laura Mochi (Responsabile Risorse Umane) e la delegazione sindacale, composta dalle OO.SS. Territoriali Fp CGIL, CISL FP, UIL FPL, UIL PA, UGL TERZIARIO e dalla RSU.

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;

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 2017-2019 e del Budget 2019, 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): tale quota verrà corrisposta se il fondo di funzionamento dei Contratti di Servizio Giunta e Consiglio Regionale sarà $\leq$ ad euro 85.098.240,00 iva compresa (valore previsto dal budget aziendale 2019, approvato con delibera del CDA in data 8 maggio 2019, ridotto dello 0,4% al fine di contenere le spese di funzionamento, come previsto dalla Delibera di Giunta Regionale n. 161 del 28 marzo 2019). Il 25% di cui sopra sarà ridotto proporzionalmente se il valore del fondo di funzionamento sarà superiore, fino ad un tetto massimo di euro 85.440.000,00 (valore previsto dal budget 2019).

A titolo esemplificativo e non esaustivo: qualora il fondo di funzionamento sia incrementato dello 0,2 % rispetto al valore del budget 2019, detto incremento sarà decurtato dalla quota del 25%, di cui al predetto punto a). In quanto tale, i lavoratori percepiranno il 24,95% della quota, 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 61.562.605,00 (valore previsto dal budget 2019 approvato con delibera del CDA in data 8 maggio 2019).

La quota del 25% sarà ridotta proporzionalmente se il valore dei ricavi derivanti da progetti, servizi e attività finanziati con fondi extra sarà < ad euro 61.562.605,00 (valore previsto dal budget 2019) fino ad un importo minimo di euro 55.966.001.

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 61.562.605,00, 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 2017-2019.

Entro il mese di giugno 2019 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 dunque riproporzionata tenendo conto del punteggio ottenuto in sede di valutazione, in linea con quanto disposto dal "Piano e Sistema di valutazione del personale della LAZIOcrea S.p.A.", approvato dal C.d.A. il 10 aprile 2019.

Termini e modalità di erogazione del Premio

Il Premio di risultato anno 2019, così come definito, è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e agli indicatori prescelti.

Lo stesso verrà liquidato ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento sotto forma di *una tantum*, senza riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale, con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali nei tempi previsti dalla legge. Nei casi di inizio o di 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 a 15 giorni.

Per la determinazione dello stesso si prenderà in considerazione la scala parametrica prevista dal CCNL per le singole aree di inquadramento (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 premialità, il lavoratore dovrà garantire, nell'anno di riferimento, almeno 120 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 120 giorni verrà coerentemente riproporzionata (v. 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 maturato i 120 giorni di presenza per il congedo di maternità obbligatorio (D.lgs. 151/2001 e s.m.i.) o per patologie oncologiche, debitamente documentate, accederanno al premio aziendale per la sola parte connessa all'andamento generale dell'azienda (50% del Premio complessivamente erogato).

Dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari

Per i dipendenti che 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 2019	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 2019 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 familiari;

- 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;

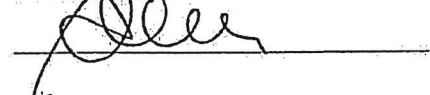
- i beni ed i servizi inclusi nel pacchetto Welfare potranno essere fruiti entro e non oltre il termine di 12 mesi dalla data di attivazione della piattaforma su indicata.

Il presente atto, valido per la sola annualità 2019, verrà sottoposto al Consiglio di Amministrazione.

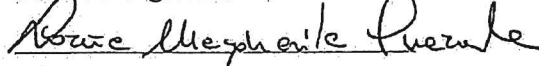
Letto, confermato e sottoscritto.

LAZIOcrea S.p.A.

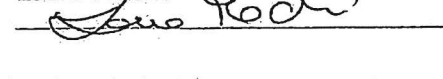
Il Presidente



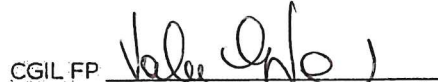
Loreta Margherita Quaranta

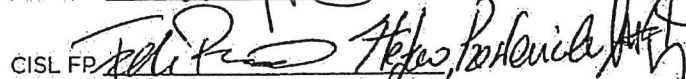


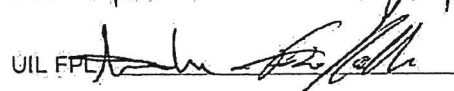
Laura Mochi



La delegazione di Partè Sindacale

CGIL FP 

CISL FP 

UIL FPL 

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.



UIL PA

UGL TERZIARIO

R.S.U.

Mario De Benedicis UIL FPL

Luca Renzi CISL FP

MONTESANEL - ASL FP ltt

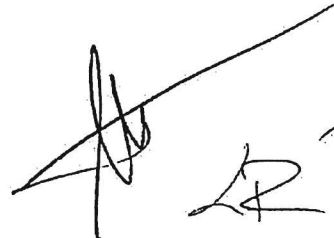
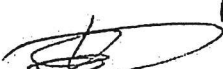
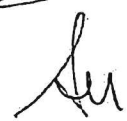
Roberto Sisti FPCGIL

Roberto Sisti FPCGIL

Roberto Sisti UIL FA

VG 

Piano di Welfare Aziendale connesso al Premio di Risultato 2019

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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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.

P

VEG

SP

LR

Q

Aut

LR

Allegato B

Di seguito il prospetto riepilogativo che mostra l'importo del Premio massimo spettante per ciascuna fascia/categoria contrattuale, per la sola annualità 2019:

Inquadramento contrattuale	Premio max individuale spettante anno 2019
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 signatures]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]