

## Accordo Sindacale

### Erogazione del Premio di Risultato anno 2018 ai sensi dell'art. 64 del CCNL Federculture per i dipendenti inquadrati nelle fasce contrattuali I, II, III e nell'Area Quadri

Il giorno 28 marzo 2018 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 Albino Ruberti, 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 e, per la restante quota del 50% è correlata all'andamento economico generale dell'Azienda. L'erogazione è subordinata alla approvazione bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali nei tempi previsti dalla legge;
- 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; stabiliti il sistema e l'articolazione degli obiettivi, vengono definiti 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;
- con il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e ss.mm.ii. sono state disciplinate le regole per l'applicazione del trattamento fiscale agevolato;
- il Premio di risultato potrà essere corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di *welfare* aziendale, ai sensi dell'art. 1, comma 184, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e alle condizioni previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016. In tale evenienza, le predette erogazioni non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati nell'articolo 51 del Testo Unico delle imposte sui redditi (TIUR), a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1, comma 182, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015;

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 2018, si rende necessario collegare la retribuzione variabile a concreti "incrementi di produttività, redditività, efficienza e qualità", misurabili attraverso parametri generali aziendali e indicatori di performance aziendale di seguito indicati:



## 1. ANDAMENTO GENERALE DELL'AZIENDA

Tale parametro ha un peso complessivo del 50% del Premio erogabile, ripartito in due quote del 25% ciascuna, ed è correlato ai seguenti due 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: tale indicatore, avente un peso pari al 25% della quota andamento generale dell'Azienda, verrà corrisposto se il fondo di funzionamento dei Contratti di Servizio Giunta e Consiglio Regionale sarà  $\leq$  ad euro 85.161.315,00, iva compresa (valore previsto dal budget aziendale 2018, approvato dal CDA a dicembre 2017). Il 25% di cui sopra sarà ridotto proporzionalmente se il valore del fondo di funzionamento sarà superiore, fino ad un tetto massimo di euro 85.557.930,00.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: qualora il fondo di funzionamento sia incrementato dello 0,2 % rispetto al valore del budget 2018, 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: detto indicatore ha un peso pari al 25%, da corrispondersi se i ricavi per progetti, servizi ed attività finanziati con fondi saranno  $\geq$  euro 42.207.443,00 (valore previsto dal budget 2018 approvato con delibera del CDA a dicembre 2017).

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 42.207.443,00 (valore previsto dal budget 2018 approvato con delibera del CDA a dicembre 2017), fino ad un tetto massimo di euro 35.172.869,00.

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 42.207.443,00, la quota di Premio spettante di cui al predetto punto b) si ridurrà al 24,75%.

## 2. PARAMETRI DI EFFICIENZA ED EFFICACIA (INDICATORI DI PERFORMANCE):

Il peso attribuito a questo indicatore è pari al 50% del Premio erogabile, in funzione del raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di qualità previsti dal Piano Strategico 2017-2019, assegnati a gruppi omogenei di lavoratori operanti nei servizi del POA 2018.

A ciascun gruppo di lavoratori, verranno attribuiti, in ragione della complessità, da 1 a 3 obiettivi connessi alla tipologia di servizio espletato. I citati obiettivi, che verranno assegnati al personale entro il 30 aprile 2018, possono 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 devono risultare visibili, misurabili ed apprezzabili nel loro andamento.

La determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e, di conseguenza, della quota parte del Premio effettivamente spettante, viene 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.

### Termini e modalità di erogazione del Premio:

Il Premio di risultato anno 2018, 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

MM

RS

RP

RS

RS

RS

RS

RS

RS

1/9

28

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

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 A); 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

**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 procede ad una riduzione percentuale del punteggio totale riportato nella valutazione finale, secondo la gradualità stabilita nella seguente tabella:

Totale giorni di sospensione nell'anno 2018	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

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including "NM", "LR", and several illegible signatures.

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

Il presente atto, valido per la sola annualità 2018, verrà sottoposto al Consiglio di Amministrazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "LR", "AR", "Vg", "PS", "FR", and others.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per LAZIOcrea S.p.A.

[Signature]  
Anna Margherita Puccinelli  
Luca Todi

Per le OO.SS. Territoriali

CGIL FP [Signature]  
CISL FP [Signature]  
UILPA [Signature]  
UIL FPL [Signature]  
UGL TERZIANI [Signature]

Per la RSU

CGIL FP [Signature]  
CGIL FP [Signature]  
CGIL FP [Signature]  
CISL FP [Signature]  
UIL FP [Signature]  
CGIL FP [Signature]  
UIL-FPL [Signature]  
UGL TERZIANI [Signature]  
[Signature]  
COBAS [Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
COBAS [Signature]

[Signature]

[Signature]

Allegato A

Di seguito il prospetto riepilogativo che mostra l'importo del Premio massimo spettante per ciascuna fascia/categoria contrattuale, per la sola annualità 2018:

<i>Inquadramento contrattuale</i>	<i>Premio Max individuale spettante (anno 2018)</i>
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)	€ 1.241,52
Area Quadri	€ 1.429,60

Handwritten signatures and initials in blue, black, and yellow ink are scattered across the bottom half of the page. Notable signatures include a large blue scribble on the left, a blue signature resembling 'Vegle' in the middle, and a large black signature on the right. There are also several initials and smaller signatures in blue and black ink.

