

R

**Verbale di Accordo Sindacale
Erogazione del Premio di Risultato anno 2017**

Il giorno 28 marzo 2018, 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 Premio di Risultato è un istituto contrattuale oggetto di negoziazione sindacale. L'erogazione dello stesso è subordinata ad incrementi di produttività, efficienza, qualità e redditività aziendale; importi, parametri/criteri e meccanismi utili alla determinazione quantitativa del premio dovranno essere trattati con la parte sindacale;
- in considerazione della necessità di rivedere il Sistema di Valutazione e assegnare, sulla base del Piano Strategico 2017-2019 e del Budget 2018 gli obiettivi a tutto il personale, per l'annualità 2017 le Parti hanno convenuto di collegare il Premio di Risultato per l'anno 2017 ai seguenti parametri:
 - a) redditività aziendale: rilevabile attraverso il Margine Operativo Lordo (MOL): tale indicatore dovrà assumere un valore $\geq 1.474.458,00$ (MOL anno 2016) e avrà un peso pari al 50% dell'importo premiale lordo spettante a ciascun lavoratore;
 - b) aumento del coefficiente di presenza collettiva rispetto alla annualità precedente: tale indicatore, orientato ad incrementare la produttività aziendale e l'indice di presenza individuale, sarà misurato attraverso il rapporto tra le giornate di lavoro previste e le giornate di lavoro effettive. Detto indicatore avrà un peso pari al 10% dell'importo erogabile;
 - c) rispetto dei parametri di efficienza ed efficacia previsti dal Contratto Quadro sottoscritto tra la Regione Lazio e la LAZIOcrea e dal Contratto di Servizio stipulato tra il Consiglio regionale e LAZIOcrea: tale indicatore, cui è attribuito un peso pari al 20% dell'importo premiale, sarà pari a zero in caso di eventuali/ritardate prestazioni dei servizi previsti nelle schede progettuali imputabili ad inefficienze interne all'Azienda, che comportino l'irrogazione di eventuali sanzioni da parte del Committente;
 - d) adeguamento del Sistema di Gestione per la Qualità al nuovo standard ISO 9001.2015 orientato alla prevenzione del rischio. Detto indicatore avrà un peso pari al 20% dell'importo premiale.

Considerato che

- il MOL dell'anno 2017 è superiore al valore del MOL 2016 (euro 1.474.458,00);
- nell'annualità 2017 si è registrato un incremento del coefficiente di presenza collettiva pari al 96,94%, contro il 96,80% attestato nell'annualità 2016;
- nell'anno di riferimento non sono state applicate sanzioni da parte del Committente per ritardi nell'erogazione dei servizi imputabili ad inefficienze interne all'Azienda;
- nell'anno 2017 è stato rilasciato il certificato di conformità del Sistema di Gestione per la Qualità al nuovo standard ISO 9001.2015;
- la Legge 28 dicembre 2015 n. 208 ha introdotto un regime di tassazione agevolata per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato;
- sono soggetti ad una imposta sostitutiva del 10% (in luogo delle aliquote dell'IRPEF ordinaria e delle addizionali), i premi di risultato - nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili netti dell'impresa - riconosciuti a seguito di accordi sindacali aziendali o territoriali;
- il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 (attuativo dell'art. 1, commi da 182 a 191, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 - Legge di Stabilità 2016) e ss.mm.ii. ha disposto che le somme corrisposte a titolo di premio di risultato possono essere sostituite in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del D.P.R. n. 917/1986 e ss.mm.ii. e che, in tale evenienza, le predette erogazioni non

Or

FB DR GF @ H J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

concorrono, nel rispetto dei limiti indicati nel richiamato articolo 51, 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 (Legge di Stabilità 2016) e ss.mm.ii;

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:


- le premesse formano parte integrale e sostanziale della presente intesa;
- il Premio di Risultato anno 2017, commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli indicatori prescelti, 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 superiore ai 15 giorni;
- per la determinazione dello stesso si prenderà in considerazione la scala parametrica di cui all'allegato A; in caso di passaggio di livello nell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere sono pro-quota riferiti all'effettivo livello di appartenenza;
- per poter accedere alla premialità, il lavoratore dovrà garantire, nell'anno di riferimento, almeno 90 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 90 giorni verrà coerentemente riproporzionata (v. tabella di seguito riportata);

giorni lavorativi settimanali	soglia min (gg)
6	108
5	90
4	72
3	54
2	36


- il presente accordo verrà depositato in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro (ora Ispettorato territoriale del lavoro - ITL) entro 30 giorni dalla sottoscrizione, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, unitamente alla dichiarazione di conformità.

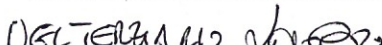
Letto, confermato e sottoscritto.

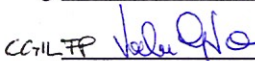

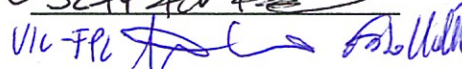
Per LAZIOcrea S.p.A.


Roberto Marghile Piarabile
Leontech

Per le OO.SS. Territoriali


UilTA
Anna Maria


OSL


CGIL

CISL

UIL



Per la R.S.U.

~~VERIZIANO~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

COBAS Mario De Beni

FP CGIL Rozzocano Sisti

FP CGIL [Signature]

CISL FP Luca Renzi

FP CGIL Francesco Barbacci

CISL FP Stefano Perich

CISL FP Michele Moano

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

Roberto Imbelli

Horacio Rospiro

COBAS Valentina Zucchi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LR

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Allegato A

Di seguito il prospetto riepilogativo che mostra l'importo del premio massimo spettante per ciascuna area/categoria contrattuale in base alla scala parametrica di riferimento, per la sola annualità 2017.

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE	SCALE PARAMETRICA (%)	Premio individuale massimo spettante
QUADRO	178,70%	€ 1.429,60
D / 6° - 7°	155,19%	€ 1.241,52
C / 5° - 5°S	130,55%	€ 1.044,40
B / 3° - 4°	115,81%	€ 926,48
A	100,00%	€ 847,44

PC

MM

FB

LR

AX

ky B

S

Alm

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(Signature)