

## Ipotesi di Accordo Sindacale

Erogazione del Premio di Risultato anno 2017 ai sensi dell'art. 64 del CCNL Federculture e dell'art. 12, Titolo IV, del CCNL Metalmeccanici Industria privata e Installazione di impianti

Il giorno 6 ottobre 2017, alle ore 09:30, 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:

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

la delegazione sindacale, composta dalle OO.SS. Territoriali

Fp CGIL, CISL FP, UIL FPL, UIL PA, UGL TERZIARIO, FIOM CGIL, FIM CISL, UIL UILM, COBAS LAVORO PRIVATO

e le rispettive RSU.

### Premesso che

1. con legge regionale 24 novembre 2014, n. 12 "Disposizioni di razionalizzazione normativa e di riduzione delle spese regionali" la Giunta Regionale del Lazio ha autorizzato la creazione di un unico nuovo soggetto derivante dall'accorpamento delle società a controllo regionale Lazio Service S.p.A. e LAit S.p.A.;
2. in data 22 dicembre 2015 si è proceduto alla fusione per unione delle predette società, dalla quale è scaturita la costituzione della new.co LAZIOcrea S.p.A.;
3. i rapporti di lavoro del personale LAZIOcrea sono tuttora regolamentati, per effetto della sottoscrizione del Verbale di Consultazione e di Accordo Sindacale ex art. 47 legge n. 428/1990, da differenti Contratti Collettivi di Lavoro (Federculture e Metalmeccanici), applicati antecedentemente alla Fusione per unione tra Lazio Service e LAit - Lazio Innovazione Tecnologica;
4. 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;
5. ai sensi dell'art. 64 del CCNL Federculture è istituito un Premio di Risultato la cui corresponsione è connessa, per una quota pari al 50% de premio da prevedere, ad incrementi di produttività e di qualità e, per la restante quota del 50%, è correlata all'andamento generale dell'Azienda;
6. ai sensi dell'art. 12, Titolo IV, del CCNL Metalmeccanici Industria Privata e installazione di impianti è istituito un Premio annuale di risultato *calcolato con solo riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché dei risultati legati all'andamento economico dell'impresa;*
7. in data 8 febbraio 2013 è stato stipulato il III° Contratto Integrativo Aziendale LAit S.p.A., tuttora vigente per le ragioni esposte al punto n. 3 e che in conformità ai principi del CCNL sopra citato le parti hanno proceduto ad individuare gli indicatori aziendali attestanti gli incrementi di produttività, di qualità, di redditività nonché le modalità di erogazione del premio in parola;
8. gli indicatori sopra menzionati e descritti all'art. 19 del Contratto Integrativo, necessitano di essere adeguati sulla base della mutata realtà aziendale;

### Premesso inoltre che

1. la Legge 28 dicembre 2015 n. 208 ha introdotto un regime di tassazione agevolata per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato;
2. il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e ss.mm.ii. definisce i criteri di misurazione dei citati incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e detti incrementi sono strettamente connessi all'aumento della produzione o al risparmio dei fattori produttivi aziendali, ovvero al miglioramento dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario;

3. la normativa suddetta ha inoltre 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 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);

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

- a) le premesse formano parte integrale e sostanziale della presente intesa;
- b) nelle more della definizione di un unico Contratto Collettivo di Lavoro da applicare a tutto il personale e in considerazione della necessità di rivedere per la prossima annualità il Sistema di Valutazione e assegnare, sulla base del Piano Strategico 2017-2019 e del Budget 2018/2019, gli obiettivi a tutto il personale, il Premio di Risultato per l'anno 2017 sarà erogato secondo i criteri e le modalità di seguito indicati:

b.1) 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.2) 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;

b.3) 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;

b.4) 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.

c) 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

d) ai fini del calcolo del coefficiente di presenza collettiva saranno classificate come "assenza", esclusivamente le seguenti voci:

- i permessi non retribuiti;
- le assenze ingiustificate;
- le malattie brevi (intendendosi come tali le malattie inferiori a 6 gg. con esclusione dei periodi di ricovero e le malattie dovute a gravi patologie debitamente certificate da una struttura sanitaria pubblica);



