Verbale di Accordo Sindacale
Erogazione del Premio di Risultato anno 2018

Il giorno 8 aprile 2019, 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 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 attuazione di quanto disposto dall'art. 64 del CCNL Federculture le Parti hanno definito, in sede di contrattazione aziendale del 28 marzo 2018, il sistema degli obiettivi e degli indicatori di incremento della produttività, qualità e redditività aziendale, ed i rispettivi parametri di riferimento e misurazione 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 ≤ 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.

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 ≥ 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.

2. PARAMETRI DI EFFICIENZA ED EFFICACIA (INDICATORI DI PERFOMANCE):

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.

Tale quota sarà, pertanto, riproporzionata tenendo conto del punteggio ottenuto in sede di valutazione, sulla base di parametri di misurazione di tipo economico, temporale, quantitativo e qualitativo.

Considerato che

a) il fondo di funzionamento dei Contratti di Servizio Giunta e Consiglio Regionale relativo all'annualità 2018 è pari ad € 83.150.864,12 IVA inclusa (<valore previsto dal budget aziendale 2018);

b) il valore dei ricavi derivanti da progetti, servizi e attività finanziati con fondi extra ammonta ad € 48.109.142 (> valore previsto dal budget 2018);

c) il 29 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il "Sistema di Misurazione e Valutazione del personale della LAZIOcrea", che definisce la metodologia per la definizione e valutazione degli obiettivi individuali/di gruppo assegnati al personale della LAZIOcrea S.p.A.

d) nel mese di aprile 2018 sono stati assegnati al personale gli obiettivi di efficienza e di qualità previsti dal Piano Strategico 2017-2019 ed i rispettivi parametri di valutazione (di tipo economico, temporale, quantitativo e qualitativo);

e) il Premio di risultato anno 2018 è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi aziendali e agli indicatori di performance prescelti (lett. a, b, d);

f) la Legge 28 dicembre 2015 n. 208 ha introdotto un regime di tassazione agevolata per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato;

g) 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;

h) 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 5l 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) e ss.mm.ii;

Tutto ciò premesso e considerato le Parti concordano

1) le premesse formano parte integrale e sostanziale della presente intesa;

2) il Premio di Risultato relato all'annualità 2018 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;

3) per la determinazione dello stesso si prenderà in considerazione la scala parametrale allegata (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;

4) 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

5) ai dipendenti che nel corso dell'anno di riferimento siano stati sanzionati con giornate di sospensione, anche riferite ad eventi differenti, verrà applicata 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

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

6) il presente accordo, successivamente alla ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, 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.

Per le OO.SS. Territoriali

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

UIL PA

UGL

COBAS L.P

Per la RR.SS.UU.

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:

Inquadramento contrattuale	*Premio Max individuale spettante (anno 2018)*
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**