

VERBALE DI ACCORDO  
PREMIO DI RISULTATO ESERCIZIO 2021

Il giorno 24 marzo 2022, tra la Direzione Aziendale e le RSU – AGECONTROL

PREMESSO CHE:

- è intendimento delle parti confermare anche per il 2021 la definizione di un premio di risultato contenente gli elementi a valenza strategica del sistema premiante quale strumento di diffusione e condivisione degli obiettivi aziendali e di conseguente coinvolgimento di tutti i dipendenti nel raggiungimento dei risultati, in linea con gli accordi precedentemente sottoscritti, da ultimo in data 24 marzo 2021 per il premio di risultato dell'anno 2020;
- il valore complessivo del premio di risultato viene definito nel rispetto del budget 2021 e della correlata disponibilità finanziaria approvata dal Socio Agea;
- le Parti anche per il 2021 fanno propri gli effetti derivanti dagli interventi normativi introdotti in materia di premi di risultato dalla Legge di Bilancio 2016 e resi strutturali dai successivi provvedimenti di legge, rinviando per il futuro l'adozione di specifiche politiche aziendali in materia di Welfare, in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale;
- l'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n.208 come modificato dall'articolo 1 comma 160 della legge 232/2016, prevede che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di euro 3.000 lordi, a decorrere dal 1° gennaio 2017, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- i commi da 183 a 186 dello stesso articolo, come integrato dalla legge 232/2016, art. 1, comma 160, in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2017 e, in particolare, il comma 186, il quale prevede che le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 80.000;
- il comma 187 dello stesso articolo, il quale prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81;
- il comma 188 dello stesso articolo, il quale demanda ad un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la individuazione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182, nonché delle

modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro di cui al comma 189, nonché le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187 del medesimo articolo;

- le Parti si danno atto che i contenuti del presente accordo sono in linea con le previsioni del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25/3/2016, in particolare con riferimento all'art. 2 "Premi di risultato e criteri di misurazione" nonché con riferimento ai chiarimenti applicativi da ultimo espressi nella Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E 2018;

#### SI CONVIENE QUANTO SEGUE :

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo che regola il premio di risultato relativo all'esercizio 2021.

L'erogazione del premio individuale corrispondente alla quota di premio variabile (ulteriore rispetto alla quota fissa annua del valore complessivo di euro 309,84 lordi e liquidata in dodici mensilità) è ancorata al raggiungimento, per l'esercizio 2021, dell'incremento del valore degli obiettivi aziendali, fra di essi alternativi, come rilevato sulla base degli indicatori di seguito specificati.

#### Obiettivi e indicatori di misurazione

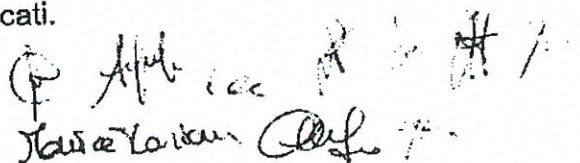
Le Parti, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25/3/2016, e dei successivi chiarimenti applicativi espressi dall'Agenzia delle Entrate, per la formazione del premio soggetto a tassazione agevolata secondo quanto previsto dall'art. 1, commi 182-190 della Legge 28/12/2015 n.208, come modificato e integrato dalla Legge 232/2016, confermano come già convenuto che il risultato incrementale rispetto all'anno precedente è valutato in almeno uno dei seguenti obiettivi:

- A) la produttività aziendale connessa alla presenza lavorativa;
- B) la redditività aziendale, parametrata al valore del margine operativo lordo.

I suddetti obiettivi saranno misurati sulla base dei seguenti indicatori:

- A) "PMA" = ore di presenza medie annue procapite, che è dato dal risultato del numero totale delle ore lavorate nell'anno diviso per il numero medio annuo dei dipendenti in forza calcolato sulla base della pianta organica mensile;
- B) "MOL" = valore del margine operativo lordo annuale, rilevato dal bilancio di esercizio.

L'incremento del valore di almeno uno dei suddetti indicatori, che come detto sono da intendersi alternativi tra loro, rispetto al valore riferito all'esercizio precedente, determina il raggiungimento dell'obiettivo che consente l'applicazione del regime di imposta agevolata e l'erogazione del premio di risultato per l'anno 2021, differenziato a livello individuale sulla base dei valori e dei parametri di seguito specificati.





Concorrono alla determinazione del superamento della soglia di 40 giorni di missione anche le giornate impiegate in sede ovvero in regime di smart working per l'esecuzione delle attività ispettive che comportano la completa redazione del verbale di controllo (codice attività 15: codici verbale CAV-Area 79; CUV-CPS-PUV-VPS Area 96; CSU Area 94; PZU Area 15; codici verbale KPA-KPS Area 48), fermo restando il riconoscimento degli importi sopra indicati per i soli giorni di missione effettuati.

#### Parametro valutazione

Premesso che il sistema di valutazione della performance del personale, adottato in azienda e finalizzato anche alla rilevazione dei fabbisogni formativi, è basato sulla rilevazione di indicatori comportamentali e di capacità tecnico/professionali che vengono espressi in 10 item (12 per i coordinatori di risorse) - nell'ambito dei quali la valorizzazione automatica in base ai tempi ispettivi contenuta negli item n.6 e n.7 a decorrere dall'anno 2019 viene applicata in via esclusiva agli Ispettori di field - a cui corrisponde un punteggio che determina un giudizio sintetico graduato sui seguenti livelli:

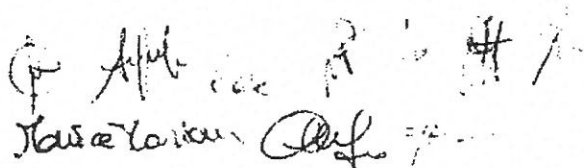
- non adeguato
- migliorabile
- adeguato
- superiore
- eccellente

si conviene che in presenza di un risultato, conseguito nell'ambito di tale processo valutativo, pari a "Superiore" o "Eccellente", vengono riconosciuti i seguenti valori di premio individuale:

<u>Valutazione</u>	<u>valore (euro)</u>
"Superiore"	100,00
"Eccellente"	150,00

Al personale inquadrato nel livello 1S Quadri viene inoltre riconosciuta una maggiorazione di funzione di euro 300,00 in caso di valutazione coincidente con "Superiore" e di euro 600,00 in caso di valutazione pari a "Eccellente".

Inoltre nel perdurare delle condizioni di lavoro introdotte per far fronte all'epidemia da contagio Covid-19 diffusasi già nel 2020 in tutto il territorio nazionale, che hanno comportato la necessità di consolidare processi di controllo e modalità operative ridisegnati per tener conto delle esigenze di smart working, e al raggiungimento degli obiettivi di controllo inseriti nel programma operativo, determinato in considerazione delle disponibilità accordate per l'esercizio in oggetto, e comunque nei limiti del suddetto vincolo economico, e pur sempre considerando il persistente scenario di riorganizzazione generale del sistema, in cui è stato definito per Agecontrol un processo di soppressione, integrato e corretto nel D.Lgs.116/2019 rispetto all'originario D.Lgs.74/2018, si conviene per il 2021 di valorizzare il rilievo che in tale ambito assume la performance individuale orientata al risultato e la conseguente capacità di contribuire al raggiungimento degli obiettivi operativi nel rispetto del vincolo economico costituito dall'importo del contributo riconosciuto alla società.



L'attribuzione del premio individuale a ciascun dipendente viene effettuata sulla base del parametro presenza (Pp), secondo una scala di valori, variabili in funzione della presenza individuale raggiunta e sulla base di parametri connessi ai giorni di missione effettuati (Pm) ed ai pernottamenti in missione (Ppm) nonché del risultato individuale conseguito nell'ambito del processo valutativo (Pv).

#### Parametro presenza:

<u>fasce di presenza</u>	<u>valore del premio (euro)</u>
fino a 150	non spettante
oltre 150 e fino a 175	100,00
oltre 175 e fino a 192	150,00
oltre 192 e fino a 196	200,00
oltre 196 e fino a 199	300,00
oltre 199 e fino a 202	400,00
oltre 202 e fino a 206	500,00
oltre 206 e fino a 210	600,00
oltre 210	750,00

Ai fini della misurazione del parametro presenza viene considerato il totale delle ore derivanti dalla presenza ordinaria prevista dal CCNL, da eventuali prestazioni extra-orario effettuate ed accantonate nel monte ore riposi, dalle ore di attività sindacale svolte nonché dalle ore di assenza dovute ad infortunio sul lavoro, donazione sangue, lutto, congedo di maternità (astensione obbligatoria), congedo di paternità, permessi L.104, permesso orario settimanale (POS) di cui al verbale di accordo del 1° ottobre 2015, terapie salvavita per le patologie gravi di cui all'art 47 lett. A del CCNL.

I valori decimali del parametro presenza vengono arrotondati all'unità superiore.

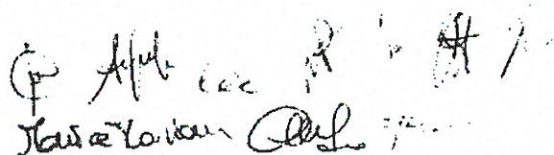
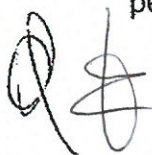
Inoltre, considerate le iniziative intraprese per favorire la fruizione di ferie e di permessi retribuiti individualmente disponibili, le Parti convengono che laddove detta fruizione nell'anno 2021 sia stata superiore alla quota di spettanza maturata per lo stesso anno e abbia ricompreso la fruizione di ferie e permessi retribuiti maturati negli esercizi precedenti, detta eccedenza non può costituire elemento di penalizzazione ai fini della misurazione del parametro presenza.

Pertanto nei casi in cui la fruizione di ferie disponibili sia stata superiore a 22 giorni ovvero la fruizione del monte ore permessi retribuiti disponibili sia stata superiore a 72 ore (riproporzionate per i rapporti di lavoro part-time), la quota eccedente dette soglie verrà inclusa nel calcolo di misurazione del parametro presenza sopra descritto.

#### Parametro missione e Parametro pernottamento in missione

Al personale impegnato in missione verranno inoltre riconosciuti:

- al raggiungimento di 40 giorni di missione nell'anno, euro 5,00 per ciascun giorno di missione effettuato fuori dal Comune della sede di appartenenza, maggiorato di euro 3,00 nel caso di missione effettuata nella giornata del sabato;
- al raggiungimento di 20 pernotti in missione nell'anno, euro 8,00 per ciascun pernottamento effettuato.





In ragione di ciò, pertanto, alle condizioni descritte sopra, per l'esercizio 2021 vengono riconosciuti i seguenti valori incrementali di premio individuale:

- per ogni giorno di presenza effettiva in sede (GS) ovvero in regime di smart working e per ogni giorno di missione (GM) effettuata nell'ambito del Comune della sede di appartenenza, viene riconosciuto un importo unitario di euro 4;

- per l'anno 2021, tenuto conto del contesto, dettato dall'epidemia da contagio Covid-19 diffusasi in tutto il territorio nazionale, in cui si è svolta l'attività operativa:

- l'importo unitario riconosciuto, al raggiungimento di 40 giorni di missione nell'anno, per ogni giorno di missione effettuato viene elevato di euro 2 ed in caso di missione effettuata nella giornata del sabato di euro 2;
- non opera la soglia minima di 20 pernotti in missione nell'anno e l'importo riconosciuto per ciascun pernottamento effettuato elevato di euro 3;
- al personale ispettivo impiegato in attività di controllo nel settore ortofrutta import ed export viene riconosciuto l'importo di euro 50,00.

- al raggiungimento delle 50 giornate nell'anno di presenza effettiva in sede (GS) ovvero in regime di smart working impiegate, per un minimo di 5 ore giornaliere ovvero di 3 ore nella giornata del venerdì, per l'esecuzione delle attività ispettive che comportano la completa redazione del verbale di controllo (codice attività 15: codici verbale CAV-Area 79; CUV-CPS-PUV-VPS Area 96; CSU Area 94; PZU Area 15; codici verbale KPA-KPS Area 48), viene riconosciuto l'importo di euro 100,00;

- in presenza di un risultato, conseguito nell'ambito del processo valutativo, pari a "Superiore" viene riconosciuto l'importo di euro 50,00 e pari a "Eccellente" l'importo di euro 100,00.

Al personale inquadrato nel livello 1S Quadri viene inoltre riconosciuta una maggiorazione di funzione in caso di valutazione coincidente con "Superiore" di importo pari a euro 100,00 e di importo pari a euro 200,00 in caso di valutazione coincidente con "Eccellente".

---

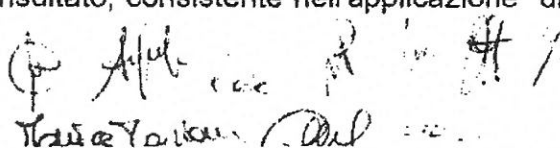
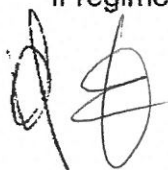
La liquidazione del premio 2021 avverrà previa misurazione degli indicatori assunti a riferimento, all'esito dell'approvazione del bilancio di esercizio dello stesso anno.

Gli importi unitari lordi di premio, ancorati all'applicazione dei criteri di valorizzazione sopra riportati, costituiscono retribuzione variabile, correlata ad indicatori di produttività e redditività, che si intende pertanto esclusa dalla incidenza diretta e/o indiretta sugli istituti di legge e di contratto.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il valore effettivo del premio sarà proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

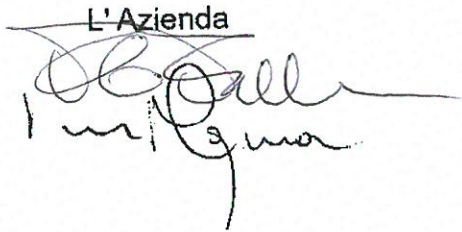
L'Azienda avrà cura di effettuare il deposito del presente accordo, corredato della comunicazione di conformità degli indicatori di misurazione del premio applicati (produttività e redditività), ai sensi e per gli effetti della normativa di riferimento in vigore.

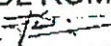

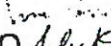
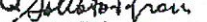
Il regime fiscale agevolato riservato al premio di risultato, consistente nell'applicazione di

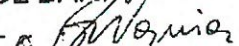
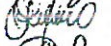



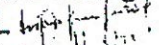
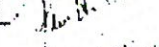
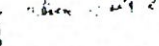
una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, verrà applicato, salvo espressa rinuncia scritta da parte dell'interessato, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa e fermo restando le nuove disposizioni di legge in materia.

Il presente Accordo ha effetto per il personale in forza alla data di sottoscrizione.

L'Azienda  


RSU - AGECONTROL ROMA  
CGIL   
USB   
UGL   
CEUQ 

RSU - AGECONTROL BARI  
CGIL   
UIL   
UGL 

RSU - AGECONTROL Collegio Nazionale  
CGIL   
CGIL   
UGL   
USB