

VERBALE DI ACCORDO
PREMIO DI RISULTATO ESERCIZIO 2019

Il giorno 25 maggio 2020, tra la Direzione Aziendale e le RSU – AGECONTROL

PREMESSO CHE:

- i verbali di accordo siglati in data 31 marzo 2017, 28 marzo 2018 e 25 marzo 2019 hanno regolato il premio di risultato relativo agli esercizi 2016, 2017 e 2018;
- è intendimento delle parti confermare per il 2019 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;
- il valore complessivo del premio di risultato viene definito nel rispetto del budget 2019 e della correlata disponibilità finanziaria approvata dal Socio Agea;
- le Parti anche per il 2019 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;
- sono da considerarsi gli effetti dell'epidemia da contagio Covid-19 diffusasi in tutto il territorio nazionale, che ha comportato nell'ambito delle misure eccezionali adottate dallo scorso mese di febbraio la proroga per l'approvazione del bilancio della società e conseguentemente le nuove tempistiche per gli aspetti correlati, comprese quelle per la definizione del presente accordo;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE :

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo che regola il premio di risultato relativo all'esercizio 2019.

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 2019, 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 2019, differenziato a livello individuale sulla base dei valori e dei parametri di seguito specificati.

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:

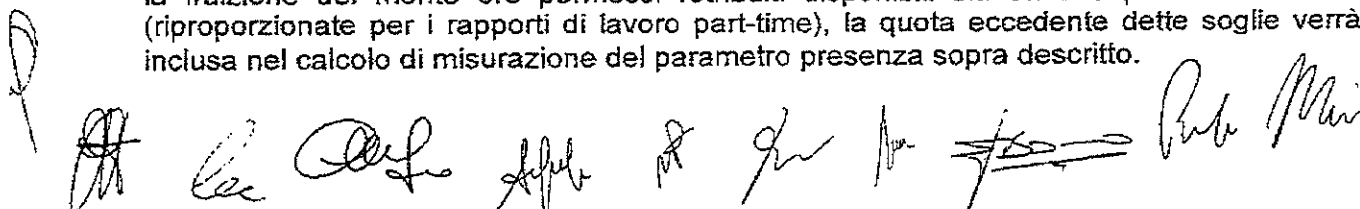
| <u>fasce di presenza</u> | <u>valore del premio (euro)</u> |
|--------------------------|---------------------------------|
| fino a 150 | non spettante |
| oltre 150 e fino a 175 | 100,00 |
| oltre 175 e fino a 192 | 150,00 |
| oltre 192 e fino a 196 | 200,00 |
| oltre 196 e fino a 199 | 300,00 |
| 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, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi di piano operativo, le Parti convengono che laddove detta fruizione nell'anno 2019 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 pernotto effettuato.

Concorrono alla determinazione del superamento della soglia di 40 giorni di missione anche le giornate impiegate in sede 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), 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 al verificarsi anche per il 2019 di uno scostamento positivo del margine operativo lordo del 2017, in tendenza con quello del 2018, ossia da quando, in uno scenario di riorganizzazione generale del sistema, è stato definito per Agecontrol un processo di soppressione, integrato e corretto nel D.Lgs.116/2019 rispetto all'originario D.Lgs.74/2018, e del pieno raggiungimento del numero dei controlli programmati con scostamenti positivi

①



rispetto all'analogo risultato dell'esercizio precedente da associare al maggior impegno profuso dal personale della società, si conviene anche per il 2019 di valorizzare il rilievo che in tale ambito assume la performance individuale orientata al risultato e la conseguente capacità di contribuire al raggiungimento dell'efficientamento delle attività aziendali.

In ragione di ciò, pertanto, alle condizioni descritte sopra, per l'esercizio 2019 vengono riconosciuti i seguenti valori incrementali di premio individuale:

- per ogni giorno di presenza effettiva in sede (GS) e per ogni giorno di missione (GM) effettuata nell'ambito del Comune della sede di appartenenza, viene riconosciuto un importo unitario di euro 5,00;

- in considerazione della significativa attività di controllo avviata nel corso dell'anno, che ha previsto nuove modalità di esecuzione dei controlli nel rispetto delle tempistiche imposte e comportato, accanto ad un rilevante sforzo organizzativo aziendale, un significativo impegno e coinvolgimento da parte del nucleo di personale dedicato a questa attività, chiamato nell'esecuzione dei controlli anche a fornire ogni utile contributo per una fisiologica e graduale messa a punto delle modalità più opportune, al raggiungimento delle 50 giornate nell'anno di presenza effettiva in sede (GS) 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), viene riconosciuto l'importo di euro 100,00;

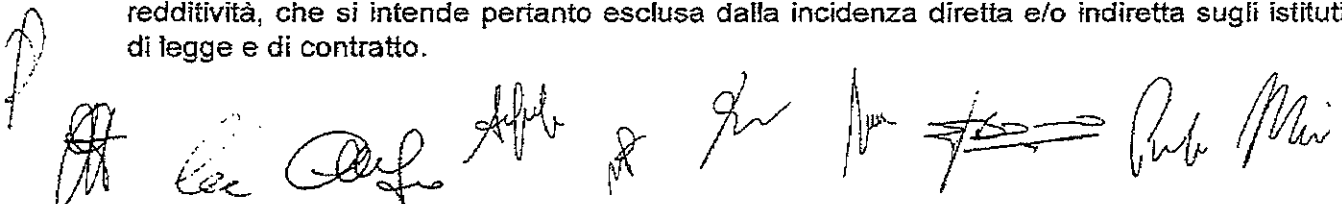
- in presenza di un risultato, conseguito nell'ambito del processo valutativo, pari a "Superiore" viene riconosciuto l'importo di euro 50,00 e pari a "Eccellente" l'importo di euro 100,00.

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 e di importo pari a euro 200,00 in caso di valutazione coincidente con "Eccellente".

La liquidazione del premio 2019 avverrà previa misurazione degli indicatori assunti a riferimento, all'esito dell'approvazione del bilancio di esercizio dello stesso anno. Considerato che il termine per l'approvazione del bilancio di esercizio 2019, ordinariamente fissato entro il 30 aprile, è stato prorogato al 30 giugno per gli effetti dei provvedimenti di legge adottati nell'attuale stato di emergenza, la liquidazione del premio ne viene conseguentemente assoggettata.

Tuttavia, potrà, in via eccezionale, essere erogato un acconto pari al 30% del premio 2019 con la mensilità di giugno 2020, laddove prima del 30 giugno sarà stata verificata la misurazione degli indicatori assunti a riferimento. In tal caso la restante quota di premio verrà erogata a saldo, all'esito dell'approvazione del bilancio, con la prima mensilità utile.

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.



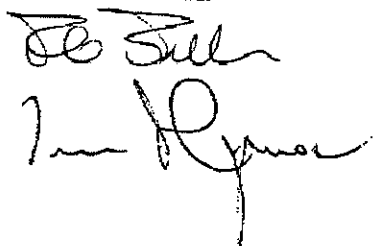
Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il valore effettivo del premio sarà proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

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

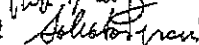


RSU - AGECONTROL ROMA

CGIL 

USB

UGL 

CEUQ 

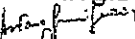
RSU - AGECONTROL BARI

CGIL 

UIL 

UGL 

RSU - AGECONTROL Collegio Nazionale

CGIL 

CGIL 

UGL 

USB