

VERBALE DI ACCORDO
PREMIO DI RISULTATO ESERCIZIO 2016

Il giorno 31.3. 2017 presso la sede dell'Agecontrol, in Via Morgagni 30 H – Roma,

tra

la Direzione Aziendale

e le :

RSU – AGECONTROL ROMA

- CGIL
- UGL
- UGL
- Confsal - SIA

RSU - AGECONTROL BARI

- CGIL
- UIL
- UGL

PREMESSO CHE:

- il verbale di accordo preliminare al contratto integrativo, siglato in data 1° ottobre 2015, ha regolato il premio per obiettivi relativo agli esercizi 2014 e 2015;
- è intendimento delle parti orientare il cosiddetto premio per obiettivi verso la definizione di un premio di risultato che lo sostituisca assorbendone 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 2016 e della correlata disponibilità finanziaria approvata dal Socio Agea;
- le Parti fanno propri gli effetti derivanti dagli interventi normativi introdotti in materia di premi di risultato dalla Legge di Bilancio 2016 ed estesi dalla Legge Bilancio 2017, anche con riferimento all'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;

VR

- 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 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";

SI CONVIENE QUANTO SEGUE :

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo che regola il premio di risultato relativo all'esercizio 2016.

Il valore 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 2016, dei risultati aziendali e viene determinato sulla base degli indicatori di seguito specificati.

In considerazione del fatto che la presenza lavorativa rappresenta un indicatore di produttività, le Parti, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25/3/2016, stabiliscono che concorrono alla 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, le fasce di presenza ed i rispettivi valori di premio nonché i correlati parametri e valori legati alla presenza in missione ed ai pernottamenti, come più avanti descritti.

Altresì in considerazione che il risultato conseguito nell'ambito del processo di valutazione costituisce un indicatore di qualità, le Parti, nel rispetto del Decreto sopra citato, stabiliscono che concorrono alla 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 anche i parametri ed i rispettivi valori connessi al risultato della valutazione ottenuta, come successivamente indicati

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, likely representing the parties to the agreement.

Il raggiungimento degli obiettivi aziendali, consente l'applicazione del valore massimo di premio individuale, spettante a ciascun dipendente sulla base del parametro presenza (Pp), nella misura di euro 750,00 e secondo la seguente scala di valori, variabili in funzione della presenza individuale raggiunta.

Concorrono, inoltre al valore del premio i parametri connessi ai giorni di missione effettuati (Pm) ed ai pernottamenti in missione (Ppm) nonché l'indicatore del risultato individuale conseguito nell'ambito del processo valutativo (Pv),

Parametro presenza:

<u>fasce di presenza</u>	<u>valore del premio</u>
fino a 160	non spettante
da 161 a 175	100,00
da 176 a 192	150,00
da 193 a 196	200,00
da 197 a 199	250,00
da 200 a 202	400,00
da 203 a 206	500,00
da 207 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.

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 4,00 per ciascun giorno di missione effettuato;
- al raggiungimento di 20 pernotti in missione nell'anno, euro 7,00 per ciascun pernotto effettuato.

VE



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) 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</u>
"Superiore"	75,00
"Eccellente"	100,00

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".

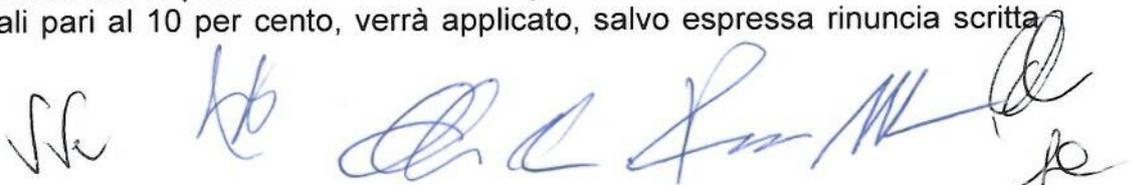
La liquidazione del premio 2016 avverrà all'esito dell'approvazione del bilancio di esercizio dello stesso anno,

Gli importi unitari lordi di premio, ancorati all'applicazione dei criteri di valorizzazione sopra riportati, costituiscono retribuzione variabile, correlata ad indicatori di produttività e qualità, 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 qualità), 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

[Handwritten signature]
S. Maria
Lambertini

RSU – AGECONTROL ROMA

- CGIL
- UGL
- UGL
- Confsal - SIA

RSU - AGECONTROL BARI

- CGIL
- UIL
- UGL