

## ACCORDO AZIENDALE

**per il Personale non dirigente in forza all'Azienda Strade Lazio – ASTRAL S.p.A., con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL Funzioni Locali nel tempo vigente**

In data **04/12/2018**, presso la sede dell'Azienda Strade Lazio - ASTRAL S.p.A. in Roma

tra

- **L'Azienda Strade Lazio - ASTRAL S.p.A.** (d'ora in avanti AZIENDA o ASTRAL), rappresentata dall'Amministratore Unico, Antonio MALLAMO, dal Direttore Generale Daniele LUCCI e dal Presidente della Delegazione Trattante Giuseppe FILIPPI;

e

- la **F.P.S. - CISL** di Roma e Lazio, rappresentata dall'**RSA** del Personale non dirigente, Simonluca CECI e dal membro designato del Consiglio Generale Regionale, Remo CONIGLIO;
- la **UIL FPL** rappresentata dall'**RSA** del Personale non dirigente e componente del direttivo provinciale UIL FPL, Ignazio COZZOLI POLI;
- la **FP CGIL Funzione Pubblica di Roma e del Lazio**, rappresentata dai Responsabili regionali, Roberto SCANNELLA e Amedeo FORMAGGI;
- la **CISAL** rappresentata dall'**RSA** del personale non dirigente e dirigente sindacale Confederale, Francesco CURTI;
- l'**RSU** rappresentata da Marco PANIMOLLE;

- di seguito congiuntamente indicate come "le Parti" -

viene sottoscritto il seguente

**"Accordo aziendale decentrato sull'erogazione della produttività."**

### PREMESSO

- che ASTRAL è una società per azioni, costituita sulla base della Legge della Regione Lazio n. 12/2002, interamente posseduta dalla medesima Regione Lazio;
- che ASTRAL, pur avendo rilevanza pubblicistica, non rientra tra le Pubbliche Amministrazioni di cui al D. Lgs. n. 165/2001 ed i relativi rapporti di lavoro e sindacali sono, dunque, interamente assoggettati alla disciplina del lavoro privato;
- che ASTRAL, dalla costituzione e sino ad oggi, ha applicato alla quasi totalità del personale non dirigente, per rinvio contenuto nei singoli contratti di assunzione, il CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali se ed in quanto applicabile ed ha intrattenuto rapporti sindacali sulla base del sistema nel medesimo CCNL delineato;
- che il comma 182 e 189 della legge 208/2015 (cd. Legge di Stabilità) ha introdotto la tassazione sostitutiva, entro il limite di importo complessivo di € 2.000,00 lordi (con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme, a € 50.000,00) per i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza;
- che il comma 187 dello stesso articolo prevede, ai fini dell'applicazione delle predette disposizioni, che tali somme debbano essere erogate in esecuzione di contratti aziendali e territoriali;
- che il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, cui l'art. 188 della predetta legge demandava l'attuazione, che ha individuato i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza sopra menzionati;
- che l'art. 1, commi da 160 a 162, della legge n. 232/2016 (legge di bilancio 2017) ha ammesso al beneficio del regime di favore i lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio, hanno percepito

reddito di lavoro dipendente per un importo non superiore a 80.000,00 euro annui, e non più 50.000,00 euro, come originariamente previsto dalla legge di stabilità 2016 ed ha altresì innalzato l'importo complessivo del primo assoggettabile a imposta sostitutiva a 3.000,00 euro lordi;

### **PREMESSO ALTRESI'**

- che, in base al CCNL applicato:
  - o l'attribuzione dei compensi per la produttività *“è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa”* (art. 18 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 37 CCNL 22.1.2004: compensi per la produttività);
  - o i compensi per la produttività possono essere *“corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati”* (art. 18, comma 2, CCNL 1.4.1999, cit.);
  - o la valutazione dei risultati *“spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti”* (art. 18, comma 3, CCNL 1.4.1999, cit.);
  - o in nessun caso *“è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati”* (art. 18, comma 4, CCNL 1.4.1999, cit.);
- inoltre, sempre in base al CCNL applicato:
  - o le risorse destinate a sostenere le iniziative volte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi sono determinate dall'Ente (art. 15 CCNL 1.4.1999) e debbono essere *“finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati”* (art. 17 CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006: Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività); in particolare, tali risorse sono utilizzate, tra l'altro, per: *“erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione”* (art. 17, lettera a) CCNL 1.4.1999, cit.);
  - o i *“criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie”* destinate alla retribuzione di produttività, nonché i *“criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio”*, nonché *“i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse”* destinate ai compensi per la produttività, sono materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale (art. 4 CCNL 1° aprile 1999).
- che l'Azienda, con l'approvazione del Bilancio d'esercizio annuale, istituisce, di anno in anno, un fondo per la produttività da erogare al personale non dirigente - quantificato in somme variabili da considerarsi come costo totale a carico azienda, comprensivo degli oneri accessori e riflessi;
- che l'Amministratore Unico, in forza dei poteri allo stesso attribuiti, approva l'erogazione della su indicata somma, nel rispetto dei criteri previsti dai CCNL nel tempo vigenti, con apposita Determinazione;
- che si intende, pertanto, definire uno specifico processo di valutazione delle prestazioni individuali, dal quale far dipendere le modalità di erogazione della Produttività individuale di cui al presente Accordo;

### **TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE**

#### **ART. I PREMESSE E AMBITO DI APPLICAZIONE**

- 1) le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente Accordo;
- 2) il presente Accordo viene sottoscritto ai sensi e per gli effetti della normativa vigente e radica diritti esclusivamente sul presupposto che essa resti immutata;
- 3) il presente Accordo si applica esclusivamente al personale non dirigente, con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL Funzioni Locali, in forza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nel rispetto dei criteri di cui al CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;
- 4) la valutazione delle prestazioni di cui al presente Accordo è da intendersi riferita alle prestazioni rese nel periodo compreso tra il 01 gennaio e il 31 dicembre;
- 5) l'erogazione della retribuzione di produttività è volta a compensare i particolari obiettivi di miglioramento dei servizi e di incremento dell'efficienza produttiva aziendale, raggiunti grazie all'impegno ed al merito individuale dei singoli lavoratori; essa è, pertanto, strettamente condizionata e correlata all'effettiva attività lavorativa

- resa dal singolo dipendente ed ai risultati concretamente conseguiti in ragione di essa, secondo gli accertamenti operati a seguito del sistema di valutazione di cui al presente Accordo;
- 6) per i casi di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la produttività sarà riproporzionata in ragione di anno, secondo quanto previsto dal presente Accordo;
  - 7) I criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività sono definiti nel presente accordo onde consentire l'accesso alla imposizione sostitutiva di cui in premessa;
  - 8) Il presente Accordo si applica esclusivamente ai fini dello stanziamento relativo all'importo della produttività individuale maturabile e connessi importi lordi massimi riconoscibili alle singole categorie.

## **ART. 2**

### **INDICATORI DI APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE ALLA PRODUTTIVITA'**

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva per i premi di risultato, è necessario che sia stato realizzato l'incremento di almeno uno dei seguenti obiettivi (da 1 a 5):

- a) Incremento e miglioramento della qualità dei processi tramite:
  - 1) una riduzione media dell'assenteismo (intesa come assenza per malattia o permessi non retribuiti) pari almeno al 1% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente;
  - 2) e/o una riduzione media del numero degli infortuni, finalizzati all'individuazione e alla adozione delle soluzioni più idonee per ridurre i rischi di infortunio favorendo inoltre la migliore responsabilità dei lavoratori;
  - 3) e/o modifiche, su richiesta dei lavoratori, dell'orario di lavoro e della distribuzione oraria (anche al fine di agevolare la vita familiare) ad almeno il 5% dei lavoratori in forza calcolato nell'anno precedente.
- b) Aumento del fatturato e della redditività raggiungendo nell'anno:
  - 4) un Reddito Operativo superiore alla media degli ultimi 5 anni
  - 5) e/o un Risultato Netto d'Esercizio superiore alla media degli ultimi 5 anni;

## **ART. 3**

### **COMPOSIZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE**

- c) L'importo di produttività individuale maturabile dai Lavoratori, è così composto:
  - a) produttività individuale "base" maturabile da tutte le Categorie;
  - b) produttività individuale per attività operative svolte "su strada", per come definite nel successivo articolo 4, maturabile da tutte le Categorie ed uguale per tutte le Categorie;
  - c) produttività individuale per attività correlate all'iscrizione all'Albo degli Ingegneri o degli Architetti, maturabile solo dalle Categorie C;

Lo stanziamento complessivo relativo all'importo di produttività individuale maturabile dai lavoratori di cui ai punti a), b) e c) ed i connessi importi lordi massimi riconoscibili alle singole Categorie interessate, sono concordati annualmente dall'Azienda con le OO.SS.

## **ART. 4**

### **CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' BASE**

- 1) L'erogazione della produttività "base" di cui l'art. 3 comma 1 lettera a) è subordinata alla valutazione positiva del dirigente, condivisa dalla Direzione Aziendale, nonché rapportata alla percentuale di valutazione acquisita; in proposito, le Parti dichiarano integralmente condivisi i contenuti dell'allegata scheda di valutazione, che è parte integrante del presente Accordo;
- 2) la valutazione con risultato inferiore al 60% non consente l'erogazione della produttività;
- 3) la valutazione con risultato pari o superiore al 60%, dà diritto all'erogazione della produttività, per un importo lordo individuato applicando, sull'importo massimo percepibile dal Lavoratore, la percentuale derivante all'esito della valutazione, nonché rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio;

- 4) la valutazione, dovrà essere illustrata al Lavoratore e controfirmata dallo stesso per presa visione, di tale scheda di valutazione firmata sarà rilasciata copia al Lavoratore;
- 5) in caso di valutazione negativa (vale a dire, con risultato inferiore al 60%), il dipendente potrà presentare, entro 30 giorni, eventuali controdeduzioni alla Direzione aziendale, facendosi assistere, ove lo desidera, da un rappresentante sindacale;
- 6) Anche nel caso in cui il Dipendente abbia ottenuto una valutazione superiore o uguale al 60% ha la facoltà, qualora ritenga non aderente alla propria performance individuale la valutazione ricevuta, di presentare entro 30 giorni dal rilascio della scheda di valutazione delle controdeduzioni alla Direzione aziendale, facendosi assistere, ove lo desidera, da un rappresentante sindacale. L'Azienda risponde alle controdeduzioni con atto motivato;
- 7) la valutazione dei dirigenti dovrà essere espressa sulla base degli indicatori di valutazione di seguito indicati e riportati nell'allegata scheda di valutazione:
  - a) Risultati ottenuti e qualità delle prestazioni: riguarda la partecipazione, corretta e tempestiva, al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, anche in funzione della professionalità dimostrata;  
incidenza: 30% per B; 20% per C; 20% per D1; 20% per D3.
  - b) Capacità relazionale: riguarda la capacità di relazionarsi con i colleghi e di lavorare in team nonché, limitatamente alle Categorie D3, di coinvolgere il personale ove assegnato;  
incidenza: 10% per B; 10% per C; 10% per D1; 20% per D3.
  - c) Disponibilità alle emergenze: riguarda la disponibilità ad intervenire per le varie emergenze, anche con riferimento ad attività esterne alla struttura di appartenenza ed alla flessibilità di orario, nonché la capacità di adattamento ai cambiamenti ritenuti necessari nell'interesse aziendale;  
incidenza: 10% per B; 20% per C; 20% per D1; 20% per D3.
  - d) Iniziativa personale e autonomia: riguarda la capacità dimostrata di individuare priorità, tecniche e strumenti, al fine di ottimizzare i procedimenti di competenza.  
incidenza: non prevista per B; 10% per C; 20% per D1; 20% per D3.
  - e) Competenza acquisita: riguarda le conoscenze specifiche ed abilità, anche operative, maturate nello svolgimento dei compiti e dei processi lavorativi.  
incidenza: 50% per B; 40% per C; 30% per D1; 20% per D3;
- 8) la produttività maturata dal Lavoratore è tassativamente rapportata all'effettiva presenza in servizio; unica eccezione a detto principio, riguarda le assenze per ferie/ex festività, che concorrono a maturare la produttività;
- 9) le produttività maturabili per attività su strada o iscrizione ad Albi, non sono tra loro cumulabili; qualora il Lavoratori maturi entrambi, lo stesso avrà diritto a quella di importo maggiore;

## **ART. 5 ATTIVITA' SU STRADA**

- 1) Ai fini del presente Accordo, per attività su strada sono da intendersi le seguenti attività:
  - a) vigilanza;
  - b) sopralluoghi per sinistri stradali, rilascio e/o verifiche autorizzazioni/concessioni;
  - c) attività non inerenti la gestione dei cantieri (progettazione, direzione lavori, coordinatore per la sicurezza, ispettore di cantiere, collaudo, etc..);
- 2) la valutazione della produttività "di base" con risultato inferiore al 60% non consente l'erogazione della produttività "su strada";
- 3) la quantificazione della produttività per attività su strada, è rapportata al numero di servizi esterni effettuati nell'anno, per come individuati nel precedente comma 1), nonché alla percentuale di valutazione attribuita dal dirigente per la produttività di base.

**ART. 6**  
**ISCRIZIONE ALL'ALBO INGEGNERI/ARCHITETTI**

- 1) La produttività di cui al presente articolo, è subordinata all'effettivo svolgimento, da parte del personale iscritto agli Albi ingegneri/architetti, di attività che altrimenti avrebbero richiesto il ricorso all'affidamento esterno;
- 2) la valutazione della produttività "di base" con risultato inferiore al 60% non consente l'erogazione della produttività per attività correlate a iscrizioni ad albi;
- 3) la quantificazione della produttività per iscrizione ad Albi, è rapportata alla percentuale di valutazione attribuita dal dirigente per la produttività di base ed alla effettiva presenza in servizio.

**ART. 7**  
**DECURTAZIONE PRODUTTIVITA' PER ASSENTEISMO**

1. Qualora la percentuale di assenteismo per malattia, maturata nell'anno dal singolo Lavoratore, sia pari o superiore all'8% e l'incidenza dei giorni singoli di assenza sia pari o superiore al 50% della complessiva assenza per malattia, la produttività complessivamente maturata dal Lavoratore viene decurtata del 20%;
2. l'importo così risultante sarà diviso per il numero delle giornate lavorative dell'anno e moltiplicato per il numero delle giornate di effettiva presenza, al netto di ferie e festività.

**ART. 8**  
**SOMME RESIDUE**

1. Le somme residue, risultanti dalla mancata erogazione a causa di decurtazione per assenteismo o per votazione inferiore a 100, saranno ridistribuite a tutto il personale interessato dal presente Accordo, in base ai criteri stabiliti dagli artt. 4 e 7 del suddetto Accordo.

**ART. 9**  
**INCIDENZA DELLA PRODUTTIVITA'  
SU ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI**

In considerazione del carattere di variabilità della produttività, gli importi eventualmente corrisposti a detto titolo, rimarranno esclusi dal computo di ogni istituto di carattere economico-contrattuale indiretto, ivi compreso il TFR.

**ART. 10**  
**WELFARE**

La remunerazione della produttività conseguita dal 2018 darà ai lavoratori la possibilità di scelta della forma di erogazione (denaro, misto, welfare) secondo le regole definite nella contrattazione integrativa come da art. 72 ("welfare integrativo") CCNL 21/2/2018";

**ART. 11**  
**NORME FINALI**

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dall'Decreto Interministeriale sopra richiamato e della normativa in materia di "Detassazione" fino ad ora emanata.
- 2) Le parti si danno atto che, con il presente Accordo, avuto riguardo anche ai limiti di compatibilità del CCNL Comparto Regioni - Autonomie Locali con la natura privatistica del rapporto di lavoro dei dipendenti ASTRAL, hanno assolto, per la materia in esso disciplinata, ogni obbligo sindacale in materia di contrattazione decentrata e concertazione dal citato CCNL, anche in deroga al medesimo;
- 3) Le parti si danno atto che il presente Accordo annulla e sostituisce qualsiasi precedente Accordo, Disposizione e Prassi sulle materie oggetto del medesimo.
- 4) Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di ottobre dell'anno successivo per individuare e concordare i parametri di riferimento per la qualificazione e la quantificazione della composizione e dei criteri di cui agli artt. 3 e 4 del presente Accordo.

**ART. 12**  
**Deposito**

- l) entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente accordo sarà depositato ed inoltrato, unitamente alla dichiarazione di conformità così come disposto dall'art. 5 del decreto interministeriale del 16/5/2016.

## **LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO DALLE PARTI**

### **Per L'ASTRAL S.p.A.**

L'Amministratore Unico Antonio MALLAMO.....

Daniele LUCCI .....

Giuseppe FILIPPI .....

### **Per la Federlazio**

Marco CARANZETTI .....

### **Per la RSA CGIL FP**

Amedeo FORMAGGI .....

Roberto SCANNELLA .....

### **Per la RSA FPS CISL-SAS**

Simonluca CECI.....

Remo CONIGLIO .....

### **Per la UIL FPL**

Ignazio COZZOLI POLI.....

### **Per la CISAL**

Francesco CURTI .....

Massimo BLASI .....

### **Per la RSU**

Marco PANIMOLLE .....