

## ACCORDO AZIENDALE

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

In data **09/12/2019**, 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 del Direttore dell'area Personale e Organizzazione Giuseppe Filippi
- la **SLM FAST CONFSAL**, rappresentata da Renzo Coppini
- la **FAISA CISAL**, rappresentata da Fabio De Santis

- 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, in seguito alla scissione della società Cotral Patrimonio Spa in data 1.8.2016 ha assorbito 27 unità di personale non dirigente aderente al CCNL Autoferrotranvieri;
- 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 premio assoggettabile a imposta sostitutiva a 3.000,00 euro lordi;

### PREMESSO ALTRESI'

- che l'attribuzione dei compensi del premio di risultato *"persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi della produttività, di qualità di redditività di efficacia e di innovazione di efficienza organizzativa ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'azienda"* (art. 4 co. 2 CCNL 28.11.2015 Autoferrotranvieri-Internavigatori);
- che l'"Accordo integrativo dell'Accordo di armonizzazione siglato in data 25 luglio 2016", sottoscritto da Astral SpA e dalle OO.SS. Autoferrotranvieri in data 4 gennaio 2019 prevede all'art. 1, num. 5) che *"Le parti ribadiscono che, ogni trattamento economico decentrato integrativo, deve essere strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo obiettivamente apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa"*;

- che il medesimo Accordo stabilisce che al successivo num. 6) *“Le parti ribadiscono, inoltre, che non può essere prevista alcuna attribuzione generalizzata di trattamenti integrativi sulla base di automatismi comunque denominati e che i medesimi trattamenti devono, in ogni caso, essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia ed efficienza, nonché di qualità dei servizi”*;
- che l’Art. 74 – CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA denominato *“Differenziazione del premio individuale”* prevede che *“In presenza di finanziamento del premio di produttività annua, in sede di contrattazione decentrata deve essere prevista nonché disciplinata l’attribuzione di una maggiorazione di detto premio, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per singola Categoria di inquadramento, da riconoscere tenendo conto anche dei seguenti criteri: per ogni Categoria, deve essere individuata la percentuale di dipendenti interessata a detta maggiorazione; nell’ambito della quota di personale da individuare ai sensi del presente articolo, sarà inserito anche il personale addetto ad attività inerenti la realizzazione di gare ad evidenza pubblica, alla partecipazione a Commissioni giudicatrici ed alla realizzazione di lavori pubblici, limitatamente allo svolgimento di mansioni che, per loro natura, possono comportare rilevanti responsabilità; i dipendenti interessati, devono aver ottenuto una valutazione annua elevata, con soglia minima stabilita in sede di contrattazione decentrata, nonché un tasso percentuale di assenteismo individuale inferiore al tasso percentuale di assenteismo aziendale; rientrano nel calcolo dell’assenteismo individuale, per le finalità del presente articolo, qualsiasi tipologia di assenza, con esclusione delle ferie ed ex festività soppresse; i dipendenti interessati non devono, altresì, aver subito sanzioni disciplinari, con esclusione del richiamo verbale, nell’anno di riferimento;”*
- che Astral SpA, tenuto conto delle esigenze operative aziendali nonché della necessità di garantire parità di trattamento tra i lavoratori adibiti alle medesime mansioni ed attività, intende estendere tale previsione anche al personale il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL Autoferrotranvieri;
- che l’Azienda, con l’approvazione del Bilancio d’esercizio, 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. 1  
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 Autoferrotranvieri ed Internavigatori, in forza alla data del 31 dicembre dell’anno precedente;
- 4) 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;
- 5) 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.
- 6) 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.

**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 8):

- a) Incremento e miglioramento della qualità dei processi tramite:
  - 1. una riduzione media dell'assenteismo (intesa come assenza per malattia) pari almeno al 1% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente;
  - 2. e/o una riduzione media, rispetto all'anno precedente, 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;
  - 4. avvio e/o implementazione rispetto all'anno precedente, di procedure self web finalizzate a consentire alla totalità dei dipendenti la diretta gestione delle richieste di fruizione di istituti contrattuali di assenza dal lavoro;
- b) Aumento del fatturato e della redditività raggiungendo nell'anno:
  - 5. un Reddito Operativo superiore alla media degli ultimi 5 anni;
  - 6. e/o un Risultato Netto d'Esercizio superiore alla media degli ultimi 5 anni;
- c) Incremento e miglioramento dei seguenti obiettivi di produttività:
  - 7. Importo complessivo degli stanziamenti e/o dei finanziamenti conferiti alla Società per lo svolgimento degli obiettivi e delle attività assegnati, superiore alla media degli ultimi 5 anni;
  - 8. e/o valore globale delle commesse inerenti l'esecuzione di lavori, oggetto di procedura concorsuale, superiore alla media degli ultimi 5 anni;

### **ART. 3 COMPOSIZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE**

- 1) L'importo di produttività individuale maturabile dai Lavoratori, è così composto:
  - a) produttività individuale "base" maturabile da tutte le Figure Professionali ovvero retribuzione di risultato per i titolari di incarico equiparato a posizione organizzativa;
  - b) produttività individuale per attività operative svolte "su strada", per come definite nel successivo articolo 4, maturabile da tutte le Figure Professionali ed uguale per tutte le Figure Professionali;
  - c) produttività individuale per attività correlate all'iscrizione all'Albo degli Ingegneri o degli Architetti, maturabile solo dalle Figure Professionali 175 e 193;

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 Figure Professionali 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 par. 155; 20% per par. 175 e 193; 20% per par. 205; 20% per par. 230 e 250.
  - b) Capacità relazionale: riguarda la capacità di relazionarsi con i colleghi e di lavorare in team nonché, limitatamente alle Figure Professionali 230 e 250, di coinvolgere il personale ove assegnato;  
incidenza: 10% per par. 155; 10% per par. 175 e 193; 10% per par. 205; 20% per par. 230 e 250.
  - 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 par. 155; 20% per par. 175 e 193; 20% per par. 205; 20% per par. 230 e 250.
  - 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 par. 155; 10% per par. 175 e 193; 20% per par. 205; 20% per par. 230 e 250.
  - e) Competenza acquisita: riguarda le conoscenze specifiche ed abilità, anche operative, maturate nello svolgimento dei compiti e dei processi lavorativi.  
incidenza: 50% per par. 155; 40% per par. 175 e 193; 30% per par. 205; 20% per par. 230 e 250.
- 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 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

- 1) In sede di contrattazione decentrata, le Parti concordano di prevedere e disciplinare l'attribuzione di una maggiorazione del premio di produttività annua, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per singola Figura professionale, da riconoscere ai lavoratori il cui rapporto è disciplinato dal CCNL Autoferrotranvieri, tenendo conto, in via analogica, dei criteri di cui all'art. 74 del CCL Astral Funzione Pubblica.

**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 nel "Premio Aziendale Welfare";

**"PREMIO AZIENDALE WELFARE"**

- 1) Il Premio potrà prevedere l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito.

**ART. 10**  
**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 il presente Accordo annulla e sostituisce qualsiasi precedente Accordo, Disposizione e Prassi sulle materie oggetto del medesimo.
- 3) 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. 11**  
**DEPOSITO**

- l) entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente accordo sarà depositato ed inoltrato, unitamente alla dichiarazione di conformità così come disposto dal decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali del 16/5/2016 presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente.

**LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO DALLE PARTI**

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

**Per SLM FAST CONFISAL**

**Per la FAISA CISAL**