

ACCORDO AZIENDALE

per il Personale non dirigente in forza all'Azienda Strade Lazio – ASTRAL S.p.A., con rapporto di lavoro disciplinato dal CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA

In data 7 dicembre 2022, 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 e dal Dirigente dell'Area Personale e Organizzazione Daniele LUCCI e assistita da Federlazio nella persona del Dr. Marco Caranzetti;

e

- la **F.P.S. - CISL** di Roma e Lazio, rappresentata dall'RSA del Personale non dirigente, Pierluigi ZAMBON e dal membro designato del Consiglio Generale Regionale, Remo CONIGLIO;
- la **UIL FPL** rappresentata dall'RSA del Personale non dirigente Damiano MILAZZO e dal Responsabile della Segreteria regionale Angelo ANGRITTI;
- la **FP CGIL Funzione Pubblica di Roma e del Lazio**, rappresentata dall'RSA del Personale non dirigente, Armando COLOGGI e dai Responsabili Regionali Roberto SCANNELLA e Amedeo FORMAGGI;
- la **CISAL** rappresentata dall'RSA del Personale non dirigente, Stefano PAOLESSI e da Massimo BLASI componente della Segreteria Nazionale CISAL Funzioni Pubbliche;
- l'**RSU** rappresentata da

- di seguito congiuntamente indicate come "le Parti" -

viene sottoscritto il seguente

"Accordo aziendale decentrato sull'erogazione della produttività per l'anno 2023, ai fini della tassazione sostitutiva ex legge n. 208/2015 e s.m.i."

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;
- 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;
- ASTRAL, alla quasi totalità del personale non dirigente, applica il CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA;
- i commi 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;
- 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;
- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, cui l'art. 188 della predetta legge demandava l'attuazione, ha individuato i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza sopra menzionati;
- 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;

- la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36 del 26 giugno 2020 ribadisce, tra l'altro, che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale debba risultare incerto al momento della sottoscrizione del contratto aziendale;
- la legge 178/2020 (cd. Legge di Bilancio 2021) ha confermato che sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10% i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili;
- con Deliberazione della Giunta Regionale del Lazio n. 479 del 16 luglio 2019 e n. 689 del 1°ottobre 2019, la Regione Lazio ha stabilito l'affidamento "in house" ad Astral SpA, della gestione delle infrastrutture ferroviarie regionali "Roma-Lido di Ostia" e "Roma-Viterbo", in gestione alla società Atac SpA, con passaggio del relativo personale, a decorrere dal 1°luglio 2022;

PREMESSO ALTRESI' 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 l'Azienda, con l'approvazione del Bilancio d'esercizio, istituisce, di anno in anno, un fondo per la produttività da erogare al personale di cui al primo capoverso - 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 dalla contrattazione collettiva nel tempo vigente, 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 CCL ASTRAL SPA FUNZIONE PUBBLICA in forza alla data del 31 dicembre 2022;
- 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) il presente accordo ha efficacia annuale, con decorrenza 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2023;
- 6) 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, tenuto conto di quanto previsto dal CCL di riferimento e secondo gli accertamenti operati a seguito del sistema di valutazione di cui al presente Accordo;

- 7) 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;
- 8) I criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività e redditività sono definiti nel presente accordo onde consentire l'accesso alla imposizione sostitutiva di cui in premessa;
- 9) l'erogazione della produttività è prevista per il mese di luglio ed è comunque subordinata all'approvazione del bilancio.

ART. 2

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

- 1) 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 (dal n. 1 al n. 10):

Incremento e miglioramento della qualità dei processi tramite:

1. una riduzione media della mancata presenza in servizio (intesa come assenza del lavoro per malattia o permessi non retribuiti) pari almeno al 3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente;
2. e/o una riduzione media, rispetto all'anno precedente, del numero degli infortuni sul lavoro, finalizzata all'individuazione ed alla adozione, da parte aziendale, delle soluzioni più idonee per ridurre i rischi di infortunio;
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 2% dei lavoratori in forza;
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;
5. riduzione del monte-ore straordinario pari al 3% rispetto all'anno precedente, in correlazione ad una razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro dei dipendenti c.d. turnisti;
6. in considerazione dell'acquisita gestione, a far data dal 1°luglio 2022, delle infrastrutture relative alle Ferrovie ex Concesse Roma-Lido di Ostia e Roma-VT, riduzione del "gap" tra corse programmate e corse effettive, su entrambe le tratte ferroviarie di competenza, rispetto all'esercizio riferito al 2022, dovuto ad un generale ed oggettivo aumento dell'efficienza infrastrutturale delle stesse Ferrovie;

Aumento del fatturato e della redditività raggiungendo nell'anno:

7. un Reddito Operativo superiore alla media degli ultimi 5 anni;
8. e/o un Risultato Netto d'Esercizio superiore alla media degli ultimi 5 anni;

Incremento e miglioramento dei seguenti obiettivi di produttività:

9. 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;
10. e/o valore globale delle commesse inerenti all'esecuzione di lavori, oggetto di procedura concorsuale, superiore alla media degli ultimi 5 anni.

ART. 3

COMPOSIZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

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 all'art. 3 comma 1 lettera a) è subordinata alla valutazione positiva del dirigente, condivisa dal Vertice 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/retribuzione di risultato;
- 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;
- 5) in caso di valutazione negativa (vale a dire, con risultato inferiore al 60%), il dipendente potrà presentare, entro 30 giorni, eventuali controdeduzioni all'attenzione del Responsabile dell'Area Personale e Organizzazione, facendosi assistere, ove lo desidera, da un rappresentante sindacale; in ogni caso, dopo i primi sei mesi, il dirigente dovrà segnalare al lavoratore eventuali criticità che possano influire sulla futura valutazione;
- 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 all'Area Personale e Organizzazione, 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 D;
 - b) Capacità relazionale: riguarda la capacità di relazionarsi con i colleghi e di lavorare in team nonché, limitatamente ai dipendenti inquadrati nella Categoria D, di coinvolgere il personale ove assegnato;
incidenza: 10% per B; 10% per C; 10% per D;
 - 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 D;
 - 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; 30% per D;
 - 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; 20% per D;
- 8) la produttività maturata dal Lavoratore è rapportata all'effettiva presenza in servizio, fatte salve specifiche disposizioni di legge o contrattuali;
- 9) le produttività maturabili per attività su strada o iscrizione ad Albi, non sono tra loro cumulabili; qualora il Lavoratore maturi entrambe, 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 (le attività su strada effettuate dai lavoratori impegnati nella progettazione, direzione lavori, titolari di incarichi di coordinatore per la sicurezza, ispettore di cantiere, attività di collaudo, etc. non concorrono alla maturazione della voce in argomento);
- 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 DIFFERENZIAMENTO 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 Categoria di inquadramento, da riconoscere tenendo conto dei criteri di cui all'art. 74 del CCL Astral Funzione Pubblica.

ART. 7 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. 8 DECURTAZIONE PRODUTTIVITA' PER MANCATA PRESENZA IN SERVIZIO

1. Le Parti si riservano di disciplinare, con successivo Accordo, la percentuale di decurtazione della produttività complessivamente maturata dal lavoratore, in caso di mancata presenza in servizio per malattia e/o permessi non retribuiti, maturati, nell'anno, dal singolo Lavoratore.

ART. 9 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 dal presente Accordo.

ART. 10 INCIDENZA DELLA PRODUTTIVITA'/RISULTATO SU ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

1. 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. 11 WELFARE

1. Le Parti si riservano la possibilità di disciplinare, per il futuro, l'erogazione della produttività, prevedendo la possibilità di scelta del Lavoratore a favore di forme alternative di erogazione della stessa, nei limiti e secondo le regole del welfare aziendale.

**ART. 12
NORME FINALI**

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività/risultato 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 luglio dell'anno successivo per individuare e concordare i parametri di riferimento per la qualificazione e la quantificazione della composizione e dei criteri della produttività da erogare

**ART. 13
DEPOSITO**

- 1) 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.

L'Amministratore Unico Antonio MALLAMO.....

Daniele LUCCI

Per la Federlazio

Marco CARANZETTI

Per la RSA CGIL FP

Armando COLOGGI

Roberto SCANNELLA

Amedeo FORMAGGI

Per la FPS CISL

Pierluigi ZAMBON.....

Remo CONIGLIO

Per la UIL FPL

Damiano MILAZZO.....

Angelo ANGRITTI

Per la CISAL

Stefano PAOLESSI

Massimo BLASI

Per la RSU

.....