

## ACCORDO AZIENDALE

**sulla erogazione della produttività per l'anno 2023, per il Personale non dirigente in forza all'Azienda Strade Lazio – ASTRAL SpA, con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL Autoferrotranvieri ed Internavigatori**

In data 29 novembre 2022, presso la sede dell'Azienda Strade Lazio - ASTRAL SpA 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, assistita da Federlazio nella persona del Dr. Marco CARANZETTI;

e

- FAISA CISAL, rappresentata da Luciano Colacchi e Gianluca Donati;

- di seguito congiuntamente indicate come "le Parti" -

viene sottoscritto il seguente

**"Accordo Aziendale sull'erogazione della produttività  
per l'anno 2023, ai fini della tassazione sostitutiva ex legge n. 208/2015"**

### PREMESSO CHE

1. ASTRAL è una società per azioni, costituita sulla base della Legge della Regione Lazio n. 12/2002, interamente posseduta dalla medesima Regione Lazio;
2. 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;
3. i commi 182 e 189 della legge 208/2015 (cd. Legge di Stabilità) hanno 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;
4. il comma 187 dello stesso articolo prevede, ai fini dell'applicazione delle suddette disposizioni, che tali somme debbano essere erogate in esecuzione di contratti aziendali e territoriali;
5. 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;
6. 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;
7. 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;
8. 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;
9. a decorrere dal 1° agosto 2016, Astral SpA ha acquisito dalla società Cotral Patrimonio SpA, unità di personale, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL Autoferrotranvieri, a seguito di cessione di ramo d'azienda ex art. 2112 cod. civ.;
10. l'Accordo sottoscritto tra Astral SpA e le OO.SS. Autoferrotranvieri in data 4 gennaio 2019, per detto personale, 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”;*

11. 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”;*

## **PREMESSO ALTRESI' CHE**

12. 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;
13. con Accordo Aziendale di Armonizzazione del 26 aprile 2022, sottoscritto da tutte le OOSS, sono stati disciplinati gli istituti economici di natura accessoria, di competenza della contrattazione decentrata, relativi ai lavoratori acquisiti da Astral SpA, a seguito della suddetta cessione dei rami d'azienda, relativi alle Ferrovie Roma-Lido di Ostia e Roma-VT;
14. l'art. 8 (Produttività annua legata ai risultati) del suddetto Accordo di Armonizzazione stabilisce che *“Viene istituito il Fondo per la produttività annua dei Lavoratori di cui al presente Accordo di Armonizzazione, i cui criteri annuali di erogazione saranno oggetto di separato Accordo tra le Parti, da stipularsi sulla base di criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, per come individuati dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, di cui ai commi 182 e 189 della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità), condizione essenziale per l'applicazione della tassazione sostitutiva di miglior favore per il Lavoratore”;*
15. la produttività annua, legata ai risultati, dev'essere correlata:
- al miglioramento dei servizi e all'incremento dell'efficienza delle due Ferrovie;
  - all'attività lavorativa effettivamente svolta dai Lavoratori di cui al presente Accordo di Armonizzazione;
  - ai risultati concretamente conseguiti ed oggettivamente rilevabili;
16. 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);
17. 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;
18. 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;
19. 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 si applica esclusivamente al personale non dirigente con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL Autoferrotranvieri ed Internavigatori, in forza alla data del 31 dicembre 2022;
- 3) la valutazione delle prestazioni di cui al presente Accordo è da intendersi riferita alle prestazioni rese nel periodo compreso tra il 1°gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023;
- 4) l'erogazione della retribuzione di produttività è 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 CCNL di riferimento e dagli Accordi di Armonizzazione vigenti, e secondo gli accertamenti operati a seguito del sistema di valutazione di cui al presente Accordo;

- 5) l'erogazione della produttività è prevista per il mese di luglio ed è comunque subordinata all'approvazione del bilancio;
- 6) 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;
- 7) per i casi di assenza dal lavoro con diritto alla conservazione del posto, la produttività sarà riproporzionata in ragione di anno, secondo quanto previsto dal presente Accordo.

**ART. 2**  
**INDICATORI DI APPLICAZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA**  
**SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE DERIVANTE DALLA 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. 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 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**

- 1) Lo stanziamento complessivo relativo all'importo di produttività individuale maturabile dai lavoratori ed i connessi importi lordi massimi riconoscibili ai singoli Parametri/Figure Professionali interessati, sono concordati annualmente dall'Azienda con le OO.SS.

**ART. 4**  
**CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' BASE**

- 1) L'erogazione della produttività è subordinata alla valutazione positiva del dirigente, condivisa dal Vertice Aziendale, nonché rapportata alla percentuale di valutazione acquisita;
- 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 all'attenzione del Responsabile dell'Area Personale e Organizzazione, 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 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 tramite scheda all'uopo predisposta, sulla base degli indicatori di valutazione che saranno oggetto di specifico confronto tra le Parti entro il mese di marzo, e che, comunque, dovranno tenere conto, tra l'altro, della qualità delle prestazioni offerte dai lavoratori nonché della competenza acquisita dai medesimi. In ogni caso, dopo i primi sei mesi, il dirigente dovrà segnalare al lavoratore eventuali criticità che possano influire sulla futura valutazione;
- 8) la produttività maturata dal Lavoratore è rapportata all'effettiva presenza in servizio, fatte salve specifiche disposizioni di legge o contrattuali;
- 9) le Parti, ad integrazione della produttività base, si riservano di disciplinare il riconoscimento di ulteriori attività operative, da erogare esclusivamente in caso di valutazione della produttività base individuale pari o superiore a 60%

**ART. 5  
DECURTAZIONE PRODUTTIVITA' PER ASSENTEISMO**

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. 6  
INCIDENZA DELLA PRODUTTIVITA' 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. 7  
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. 8  
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 dal Decreto Interministeriale sopra richiamato e della vigente normativa in materia di "Detassazione";
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 giugno dell'anno successivo, per individuare e concordare i parametri di riferimento per la quantificazione e composizione della produttività da erogare.

**ART. 9  
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 FAISA CISAL**