



**ACCORDO IN MATERIA DI
PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE TRIENNIO 2017-2019**

Tra

LA FONDAZIONE CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI INGEGNERI

e

FISASCAT CISL DI ROMA CAPITALE E RIETI

Vista:

- la legge n° 232 del 11/12/2016 (legge di Bilancio 2017);
- visti gli articoli 1, commi 182, 186, 187 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

Premesso che

- con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali , di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- che con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;
- le Parti dichiarano che il Premio di risultato Aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del DM su indicato. Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti.

Tutto ciò premesso le parti concordano e stipulano quanto segue:

Art. 1

Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2
Oggetto

Il presente accordo aziendale stabilisce l'erogazione di un Premio di Risultato Aziendale (di seguito P. di R.A.), da erogarsi a tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova, in riferimento a quanto previsto dalle norme richiamate a dal CCNL Commercio-Terziario.

Il P. di R.A. erogabile secondo i criteri di seguito specificati, sarà determinato come importo lordo ed erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

Art. 3
Obbiettivi

Il P. di R.A. è legato al raggiungimento dei seguenti obbiettivi:

- aumento della produttività, anche legato allo sviluppo di nuovi settori di intervento e ricerca;
- miglioramento della qualità dei processi, finalizzata al raggiungimento degli obbiettivi di bilancio di previsione e alla realizzazione di economie di spesa.

Art. 4
Comitato permanente di Valutazione

Al fine di attuare il coinvolgimento paritetico di tutti i dipendenti nella gestione della attività aziendali, le parti concordano di costituire un Comitato permanente di Valutazione (Comitato), che sarà composto da:

- Il Presidente o suo delegato componente del CdA
- Il Consigliere Segretario
- Il Direttore Generale
- 1 dipendente designato dai dipendenti.

Il Comitato così composto definirà ogni anno:

- i programmi di lavoro, da assegnare a ciascun dipendente, ritenuti idonei a raggiungere gli obiettivi fissati con il bilancio di previsione;
- i criteri, gli strumenti e le modalità di misurazione degli obbiettivi di cui all'art. 3, attraverso la valutazione dello svolgimento dei singoli programmi di lavoro assegnati, con particolare riferimento alla misurazione di:
 - a) Efficienza
 - b) Efficacia
 - c) Quantità
- il limite di P. di R.A. erogabile ad ogni dipendente per ogni annualità, secondo i criteri di cui al successivo art. 5 ed in riferimento a quanto stanziato nel bilancio di previsione per ogni esercizio.

Il Comitato permanente di Valutazione, entro il 30 Novembre di ogni anno, si riunisce per valutare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso la valutazione dei singoli programmi di lavoro, avvalendosi della griglia di valutazione di cui all'Allegato A, che si considera parte integrante del presente Accordo, e che esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni dipendente, e la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura da parte di ogni dipendente.

Il Comitato permanente di Valutazione, redatte le griglie di valutazione di cui all'Allegato A per ciascun dipendente, assegna il P. di R.A. e ne redige un elenco, seguendo i criteri per l'assegnazione fissati al successivo art. 5.

Ai lavori del comitato permanente di valutazione può prendere parte il rappresentante sindacale.

Art. 5

Modalità di determinazione del P. di R.A. erogabile e Criteri di Assegnazione

L'ammontare minimo del P. di R.A. che ogni anno la Fondazione Nazionale Consiglio degli Ingegneri mette a disposizione sarà pari ad 1/12 dell'importo complessivo delle retribuzioni lorde di tutti i dipendenti (RAL complessivo diviso 12).

Il Premio Aziendale erogabile è determinato, in base a quanto stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio, moltiplicando l'importo lordo di ogni dipendente (retribuzione di fatto) per 1,5 e riproporzionando poi la cifra ottenuta alla somma totale stanziata nel bilancio di previsione.

La quota di P. di R.A. realmente spettante ad ogni singolo dipendente, sarà calcolata sulla base del punteggio totale della scheda di valutazione di cui all'allegato A, come segue:

- per un punteggio pari o superiore a 13, assegnazione del 100%;
- per punteggio pari a 10, 11 o 12, assegnazione del 75%;
- per un punteggio pari a 8 o 9, assegnazione del 50%.

Dopo l'avvenuta determinazione delle quote di P. di R.A. realmente spettanti ai singoli dipendenti secondo i criteri e le modalità previsti agli art. 4 e 5, è comunque riservata al Consiglio di Amministrazione la facoltà di definire l'ammontare, per ciascun dipendente, della quota definitiva di P. di R.A., rivedendo lo stesso entro un margine del +/- 10%.

L'eventuale residuo di risorse risultante dall'assegnazione definitiva del P. di R.A. da parte del Consiglio di Amministrazione, rispetto a quelle inizialmente stanziate, sarà considerato una economia di bilancio, senza nessuna ulteriore riassegnazione al Fondo per il P. di R.A. dell'esercizio interessato né di quelli successivi.

Il P. di R.A. per i neoassunti sarà erogato in proporzione rispetto ai mesi di lavoro prestati.

Art. 6

Modalità Erogazione del Premio di Risultato Aziendale "Premio Aziendale Welfare" e opzioni attivabili dai lavoratori

In funzione del P. di R.A. che sarà assegnato a ciascun lavoratore, viene data la possibilità di scelta, ai lavoratori stessi, tra tre diverse forme di erogazione:

- importo in denaro soggetto a tassazione agevolata e contribuzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- "Premio Aziendale Welfare", attraverso l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito;
- "Premio Misto", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "Premio Aziendale Welfare" ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria.

Le Parti, attraverso il Comitato permanente di Valutazione, si impegnano a definire il paniere di beni, servizi ed utilità, utili a comporre il "Premio Aziendale Welfare" entro il 31 agosto dell'anno di competenza.

I lavoratori, a cui teoricamente spetterebbe l'assegnazione del P. di R.A. dovranno, entro il 30 settembre dell'anno di competenza, comunicare la propria scelta, rispetto alle modalità di erogazione di cui al punto precedente, avvalendosi del modulo di cui all'Allegato B; nel caso in cui la loro scelta

ricada sulla terza opzione "Premio Misto", dovranno inoltre indicare la percentuale di composizione del premio di cui intendono avvalersi.

I dipendenti, una volta che abbiano aderito al Premio Aziendale Welfare o, alternativamente, al Premio Misto o, alternativamente, al premio in denaro, non possono modificare la scelta effettuata, né possono modificare l'entità degli importi attribuiti alle diverse tipologie di Premio.

Art. 7

Trasformazioni dei rapporti di lavoro e incidenza del P. di R.A. sugli istituti contrattuali

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, da Full-Time a Part-Time e viceversa, il P. di R.A. erogato verrà proporzionalmente determinato.

I part-time di durata annuale verranno riproporzionati di conseguenza.

Il P. di R.A. non avrà incidenza su alcun istituto legale e contrattuale, compreso la maturazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Art. 8

Deposito

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il presente accordo sarà depositato, a cura del Datore di Lavoro o da persona da lui delegata, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Roma

Art. 9

Validità e durata

Se alla scadenza del presente accordo le Parti non riterranno necessario stipularne uno nuovo, lo stesso si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno.

Art. 10

Per quanto riguarda il P. di R.A. per l'anno 2017 si procederà secondo le valutazioni del Comitato permanente di Valutazione sulla base di proposta del Direttore generale circa gli obiettivi previsti.

Roma, 8 novembre 2017

**FONDAZIONE CONSIGLIO
NAZIONALE DEGLI INGEGNERI**

Il Direttore
Generale



Le R.S.A



FISASCAT CSL ROMA CAPITALE E RIETI



ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE TRIENNIO 2017-2019 sottoscritto in data e depositato presso la D.P.L. di Roma in data

Allegato A)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

Nome e Cognome	
Data Assunzione	
Livello Contrattuale	

VALUTAZIONE ANNUALE

INDICATORI DI VALUTAZIONE

(1 = al di sotto delle attese / 2 = pari alle attese / 3 = superiore alle attese)

- A) **CAPACITA' OPERATIVA.** Indicatore volto a rilevare la capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito previsto.

Valutazione	1	2	3

- B) **FLESSIBILITA' OPERATIVA E CAPACITA' PROPOSITIVA.** Indicatore volto a rilevare la capacità di adattamento operativo alle necessità organizzative della Fondazione, alle innovazioni tecniche e operative, nonché all'evolvere del proprio modo di lavorare anche proponendo soluzioni per risolvere i problemi e arrivare all'obiettivo proposto.

Valutazione	1	2	3

- C) **RAPPORTO CON I COLLEGHI E CON IL DIRETTORE GENERALE .** Indicatore volto a rilevare la capacità di collaborare fattivamente coordinandosi con i colleghi e con il Direttore generale, superando l'ottica del lavoro parcellizzato, isolato ed individuale.

Valutazione	1	2	3

- D) **AUTONOMIA E RESPONSABILITA'.** Indicatore volto a rilevare la capacità di gestire i compiti e le mansioni affidate in maniera autonoma ed indipendente. Capacità di autogestirsi e di assumersi le responsabilità conseguenti.

Valutazione	1	2	3

- E) **PRECISIONE E IMPEGNO.** Indicatore volto a valorizzare la coscienziosità, impegno, assiduità, solerzia, precisione, utilizzo proficuo del tempo di lavoro.

Valutazione	1	2	3

PUNTEGGIO TOTALE (somma dei punteggi di questa pagina) = _____

Motivazione dell'eventuale valutazione negativa (punteggio totale inferiore a 8) a seguito del contraddittorio:

Ap

Luogo e Data _____

Il Direttore Generale

Comitato di Valutazione Permanente
Il Segretario

ser

Il Dipendente (per ricevuta ed eventuale svolgimento del contraddittorio)

ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE TRIENNIO 2017-2019 sottoscritto in data e depositato presso la D.P.L. di Roma in data

Allegato B)

MODULO PER LA SCELTA DELLA MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE ART. 6 DELL'ACCORDO

Il sottoscritto:

Nome e Cognome	
Luogo e data di Nascita	
Data Assunzione	
Livello Contrattuale	

In relazione a quanto previsto dall'art. 6 dell'Accordo in Materia di Premio di Risultato Aziendale, che prevede che:

"In funzione del P. di R.A. che sarà assegnato a ciascun lavoratore, viene data la possibilità di scelta, ai lavoratori stessi, tra tre diverse forme di erogazione:

- *Importo in denaro soggetto a tassazione agevolata e contribuzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente;*
- *"Premio Aziendale Welfare", attraverso l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito;*
- *"Premio Misto", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "Premio Aziendale Welfare" ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria;*

Dichiara che

Per l'anno 2017, in base al P.di R.A. individuale che gli verrà eventualmente assegnato, con le modalità previste dall'art. 4 e 5 dell'Accordo in Materia di Premio di Risultato Aziendale, intende avvalersi delle seguenti opzioni:

- Pagamento del P. di R.A. 100% in denaro
- Pagamento del P. di R.A. 100% in Welfare Aziendale
- Pagamento del P. di R.A. Misto, secondo le seguenti percentuali:

P. di R.A. in Welfare Aziendale % _____

_____ P. di R.A. in Denaro % _____

Luogo e Data _____

Il Dipendente
