GEAL
WWW.GEAL-LUCCA.IT

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNO 2020 - 2022

TRA

G.E.A.L., rappresentata dall'A.D. Andrea De Caterini,

E

i RSU aziendali: Renato Lencioni, Raffaele Mango e Alberto Simonetti,
i Rappresentanti Provinciali:
FILCTEM CGIL rappresentata da: Franco Galeotti,
FLAEI CISL rappresentata da: Andrea Satti.

PREMESSA

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle Aziende, prevede una contrattazione pluriennale a contenuto economico variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità ove, a seguito di una contrattazione di 2^ livello, si definiscano le modalità di partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali;
- In ragione di ciò le parti intendono addivenire ad un accordo ispirato ad un sempre maggiore coinvolgimento dei lavoratori nel miglioramento continuo dell'Azienda, secondo incrementi di redditività, produttività, competitività e qualità, facendoli partecipare ai benefici economici derivanti dal miglioramento dei risultati aziendali, anche attraverso comportamenti concordemente individuati;
- Atteso che con gli accordi degli anni precedenti le Parti hanno inteso dare una valorizzazione sempre maggiore all'apporto del singolo soggetto al perseguimento dei risultati aziendali;
- Che al fine di dare organicità all'argomento in questione le Parti intendono definire un modello per l'attribuzione del Premio idoneo a rispondere alle aspettative;
- Che le parti si sono altresì impegnate a prevedere, nell'ambito della stessa Intesa, la possibilità per il lavoratore di poter usufruire, in presenza dei relativi presupposti reddituali, su base volontaria, in sostituzione parziale o totale del premio di risultato in denaro, di prestazioni, e servizi aventi rilevanza sociale, facenti parte del Welfare aziendale in base alla normativa vigente;
- Le stesse Parti si sono date atto dell'opportunità di definire, attraverso un approfondito confronto negoziale entro il primo trimestre di ciascun anno, gli indicatori tecnici cui correlare la corresponsione del Premio a valle di una successiva analisi dei fattori in grado di determinare, a livello di Gruppo/Società, effettivi risultati incrementali inerenti la redditività e la produttività, coerenti con i requisiti di oggettività e misurabilità richiesti dalla normativa

ed in linea con i chiarimenti applicativi illustrati dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 Marzo 2018;

- Visti gli artt. 4.b e 9 del vigente CCNL del 07.11.2019.

TUTTO CIO' PREMESSO

Conformemente a quanto previsto nell'art. 9 del vigente CCNL Settore Gas-Acqua, le Parti confermano la volontà di individuare con il presente accordo la disciplina inerente l'istituto del Premio di Risultato.

1. STRUTTURA E MISURA DEL PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano sulla definizione del presente accordo per il triennio 2020-2022, convenendo tuttavia che gli indicatori di redditività e produttività di cui Allegato 1 ed il premio erogabile al parametro medio di cui al Paragrafo 1.2 siano riferiti al solo anno 2020, decorso il quale le Parti si incontreranno entro il primo trimestre di ogni anno al fine di confermarne la sussistente validità anche per gli anni 2021 e 2022 ovvero apportare, ove necessario, gli opportuni adeguamenti.

1.1 CARATTERISTICHE DEL PREMIO

L'istituto del Premio di Risultato, che le Parti identificano consistere in un'erogazione annua variabile correlata a risultati concreti da verificarsi tra le stesse con cadenza annuale, ha la finalità di rendere partecipi i lavoratori dei processi e progetti aziendali volti all'incremento della redditività ed al miglioramento della competitività, produttività, efficienza e qualità della Società, con coerente remunerazione del contributo del personale attraverso quote aggiuntive di retribuzione variabile.

Il Premio di Risultato è pertanto correlato ai risultati quali-quantitativi conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, nonché al miglioramento dell'andamento economico dell'Azienda, caratterizzandosi come emolumento variabile, remunerativo dei risultati dell'esercizio dell'anno precedente a quello di corresponsione.

1.2 INDICATORI ED OBIETTIVI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO

La corresponsione del premio di risultato è correlata ai seguenti parametri:

- alla redditività della Società (Fattore Redditività), con un peso del 25%;
- alla produttività aziendale (Fattore Produttività), con un peso del 75%.

Il fattore di redditività individuato, come per gli anni 2018 e 2019, è il M.O.L.
Il premio sarà erogato al raggiungimento di non meno del 90% del M.O.L. approvato dal C.d.A. dell'Azienda.

Al raggiungimento del M.O.L. in misura compresa tra il 90 ed il 100% il Premio sarà erogato in proporzione alla percentuale di M.O.L. raggiunto.

Il premio erogabile al parametro medio 139,96 è pari a:
Euro 1.300,00 per M.O.L. pari al 90% ed in termini proporzionali fino a:
Euro 1.600,00 per M.O.L. pari o superiore al 100%

Gli importi sopra detti sono riferiti al parametro medio 139,96 (5^ livello) e sono da rapportare ai vari livelli secondo i seguenti parametri:

LIV. C.C.N.L.	Parametro
Q	200,74
8	181,29
7	167,50
6	153,69
5	139,96
4	131,42
3	122,95
2	111,15
1	100,00

Nel corso del triennio di validità dell'Accordo, il peso dei due Fattori e relativi importi lordi, sono modulati come segue:

1.3 FATTORE REDDITIVITA'

Il Fattore Redditività è identificato e descritto nell'Allegato 1 al presente accordo di cui costituisce parte integrante.
Il relativo target (M.O.L.) sarà definito di anno in anno dalla Società e verranno comunicati alle OO.SS. entro il mese di Marzo.

1.4 FATTORE PRODUTTIVITA'

Il Fattore Produttività è definito dal complesso degli Indicatori riferiti all'azienda, come riportati e descritti nell'Allegato 1 al presente Accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale. Nello stesso allegato sono riportati: modalità di misurazione, target, modalità di certificazione dei dati.

1.5 COMUNICAZIONE E MONITORAGGIO OBIETTIVI

- In ragione di quanto concordato relativamente agli obiettivi annuali dei Fattori di Redditività e Produttività, immediatamente a valle dell'elaborazione dei Budget - indicativamente entro

il mese di marzo dell'anno di competenza - la Società comunicherà i target di riferimento dei singoli indicatori;

- In caso di interventi correttivi, a livello societario, dei target di budget già comunicati verrà immediatamente fornita adeguata informazione alle Organizzazioni Sindacali;
- Fermo quanto previsto al precedente punto 1) "Struttura e misura del premio di risultato", la Società fornirà entro il mese di giugno di ogni anno, in sede di monitoraggio dei risultati dell'anno precedente, anche gli elementi valutativi disponibili sull'andamento degli indicatori per l'anno in corso, nonché su eventuali azioni correttive da adottare riguardo ai fattori/indicatori individuati.
- Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a mantenere la riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali, sulle informazioni e sui dati gestionali, tecnici e produttivi comunicati dalle Società durante le fasi di negoziazione e successive verifiche.

1.6 DESTINATARI

L'istituto è destinato a tutto il personale in servizio con qualifica di quadro, impiegato ed operaio anche con rapporto di lavoro part-time, a tempo determinato (anche in somministrazione) e di apprendistato.
Il premio verrà erogato con le competenze del mese successivo a quello di approvazione del bilancio consuntivo anche ai lavoratori nel frattempo cessati ed incluse le corresponsioni pro-quota in relazione ai casi di assunzioni e cessazioni in corso d'anno, tranne i casi sotto riportati.
Il premio di risultato di cui al presente accordo non viene erogato al singolo dipendente, neppure parzialmente per i giorni di servizio, in caso di licenziamento di quest'ultimo per giusta causa ai sensi dell'art. 21 punti 4) e 5) del C.C.N.L. avvenuto nell'anno di competenza del premio o comunque prima dell'erogazione dello stesso.
Il premio viene erogato per periodi lavorativi non inferiori a mesi 3 (tre), compresi i lavoratori con contratto di somministrazione.

1.7 CRITERI E TERMINI DI EROGAZIONE

- Il premio è calcolato ed erogato in base alla somma dei risultati consuntivati degli indicatori di redditività e produttività/qualità contenuti nell'allegato 1 al presente accordo, nei quali sono riportati i singoli valori percentuali dei diversi indicatori, i correlati parametri di misurazione ed i valori-obiettivo;
- Ai sensi delle normative contrattuali di riferimento il premio di risultato è corrisposto in forma di "una tantum", non ha alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto - contrattuale o legale - ed è escluso dalla base di calcolo per il computo del TFR, ritenendosi ricomprese nel suo ammontare complessivo tutte le relative incidenze;
- Al fine di correlare le erogazioni economiche all'effettivo impegno lavorativo, per la valutazione delle assenze vengono adottati i seguenti criteri su base individuale:

- La somma erogata terrà conto anche dei giorni di presenza effettiva in servizio nell'anno di riferimento, comprensiva delle assenze per permessi sindacali, ferie, infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri, permessi per donazione sangue, astensione obbligatoria per maternità e assenze per congedi parentali riconosciuti dalla Legge (L. 53/2000 e L. 104/92);
- Tutte le assenze non escluse dal computo determinano una decurtazione proporzionale del premio individuale; le diverse tipologie di assenza (sia di tipo giornaliero che orario) saranno valutate per sommatoria.

1.8 EFFICACIA TEMPORALE

Il presente accordo è valido per l'erogazione del premio produzione del triennio 01.01.2020 - 31.12.2022.

2. TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE

Le Parti confermano che il premio di cui sopra, nelle sue componenti, ha la caratteristica di non determinabilità a priori e di essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

Essendone incerti la corresponsione e l'ammontare e presentando tale premio una struttura correlata alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività, assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa, le parti ritengono che lo stesso abbia le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo introdotto dalla Legge 247/07 e successive modifiche ed integrazioni.

L'Azienda misurerà, per ciascun anno di maturazione del Premio, gli incrementi di Redditività e Produttività attraverso gli indicatori qui definiti, da considerarsi alternativi tra loro – o tramite i diversi indicatori che potrebbero essere definiti a valere per gli anni successivi di vigenza del presente Accordo – ed erogherà quindi il Premi di Risultato variabile, se almeno uno di essi registrerà un incremento, da verificare rispetto al consuntivo del periodo di riferimento dell'anno precedente e, così come previsto dalla Legge 28/12/2015, n. 208 ("Legge di Stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni, applicherà le disposizioni fiscali agevolate previste.

2.1 QUOTA DI PRODUTTIVITA' CONTRATTUALE

Per l'anno 2020 e 2021 la massa salariale erogabile identificata al paragrafo 1.2, in ragione delle previsioni di cui al rinnovo del CCNL Settore Gas-acqua del 7 novembre 2019, sarà complessivamente incrementata di una quota pari a:

- **€ 238,00 € per l'anno 2020**
- **€ 238,00 € per l'anno 2021**

2.2 CONTRIBUZIONE AL FONDO PREVIDENZIALE

Ai fine di consentire al lavoratore di usufruire della completa esenzione fiscale delle somme percepite a titolo di premio di produttività è riconosciuta la possibilità di versare, in tutto o in parte, il premio in discorso sul fondo previdenziale scelto dal lavoratore.
Ciò in base all'Art. 1, commi 182 e seguenti, Legge di Stabilità 2016 (modificato dalla Legge di Bilancio per il 2017 e da ultimo dal D.L. 50/2017).

2.3 WELFARE

Le parti riconoscono fin d'ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali degli indicatori previsti nel presente accordo e convengono, quindi, che i lavoratori beneficiari del premio, in possesso dei requisiti della normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1 comma 184 legge 28/12/2015, n.208 ("Legge di stabilità 2016") e ss.mm.ii. alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.
I lavoratori potranno usufruire su base volontaria, ove ricorrano i presupposti previsti, in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro, di prestazioni, e servizi aventi rilevanza sociale, facenti parte del welfare aziendale.

Ai sensi di quanto sopra, i lavoratori potranno usufruire della conversione del PdR in "credito welfare" in base ai seguenti scaglioni percentuali calcolati sul totale spettante a consuntivo:

- 25% della quota del PdR individuale
- 50% della quota del PdR individuale
- 75% della quota del PdR individuale
- 100% della quota del PdR individuale

Gli stessi lavoratori potranno altresì usufruire della conversione del PdR e destinazione a fondi di previdenza complementare contrattuale come già definito al precedente art.2.1 del presente accordo.

Il lavoratore secondo una tempistica indicata dall'Azienda, dovrà esprimere la sua scelta tra le ipotesi di conversione secondo la modalità descritta nel successivo paragrafo del presente accordo. La mancata registrazione alla piattaforma di cui al prossimo paragrafo o il mancato esercizio della scelta entro il suddetto termine, comporterà l'erogazione del premio maturato in denaro.

2.3.1 BONUS WELFARE

Ai dipendenti che, entro i limiti previsti dalla normativa vigente (per l'anno 2020: importo premio massimo € 3.000 lordi - reddito lavoro dipendente non superiore a € 80.000), sceglieranno la

conversione del Premio di risultato in beni e servizi e in Previdenza Complementare Pegaso, l'Azienda destinerà, nell'ottica di sostenibilità sociale, una percentuale aggiuntiva come da tabella sotto riportata.
Sarà possibile destinare quota parte del credito Welfare in alternativa a servizi welfare e a previdenza complementare (es. 25% a CW e 25% a Previdenza), in tal caso sarà riconosciuta la % di imposta aggiuntiva corrispondente alla somma delle due quote parti (es. nel caso suddetto sarà erogato il 14%).

Servizi Welfare	Incremento Azienda	Previdenza Complementare	Incremento Azienda	
25%	+12%	25%	+12%	+ 10€
50%	+14%	50%	+14%	+ 20€
75%	+16%	75%	+16%	+ 30€
100%	+16%	100%	+16%	+ 40€

La quota di premio convertito che sarà accreditato sul conto welfare e potrà essere utilizzato esclusivamente per la fruizione dei servizi e prestazioni definiti dall'Azienda nell'apposito "catalogo" di cui verrà fornita informativa preliminare alle Organizzazioni Sindacali.
Le Parti si danno atto che tali servizi e le prestazioni welfare sono aggiuntive e non replicheranno quelli offerti dal Circolo Ricreativo Aziendale GEAL.

2.3.2 MODALITÀ

In un'apposita piattaforma saranno caricati gli importi relativi al premio di risultato per i quali ciascun dipendente potrà optare per la conversione in "Credito Welfare". Le somme, i beni, le opere e i servizi di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, nonché i termini e le modalità di fruizione degli stessi, saranno specificati in dettaglio nel regolamento aziendale che sarà pubblicato sulla piattaforma. Il credito Welfare sarà utilizzabile dalla data di caricamento sulla piattaforma, che avverrà il mese successivo a quello di erogazione del Premio di Risultato fino al mese di novembre dell'anno di erogazione.
L'importo del Credito Welfare eventualmente non utilizzato alla predetta data potrà essere destinato al Fondo di previdenza complementare Pegaso per il personale iscritto che ne farà richiesta, ovvero liquidato entro il mese di dicembre dell'anno di erogazione (sia per il personale iscritto che non iscritto); in caso di liquidazione verranno applicati gli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla Legge.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro successiva alla data di caricamento di cui sopra, il residuo del valore convertito non impiegato alla data di cessazione del rapporto sarà azzerato e corrisposto, al netto della quota di bonus welfare di cui al punto "bonus welfare", in denaro, assoggettandolo alla contribuzione ed all'imposizione fiscale vigenti in tale data.

2.3.3 DESTINATARI

Le disposizioni circa la conversione del premio in denaro in credito welfare si applicano allo stesso perimetro di cui al paragrafo 1.6.

3. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Nell'ottica di perseguire un tavolo di concertazione di reciproco affidamento tra le parti, qualora dovessero verificarsi eventi attualmente non previsti ed imprevedibili, l'Azienda, dandone pronta informativa alle RSU, promuoverà un incontro mirato a valutare l'opportunità di modificare i parametri e/o i relativi indici.

Nell'ipotesi in cui si accertasse la persistenza di anomalie che determinano delle significative problematiche al raggiungimento dei parametri definiti, esse verranno analizzate congiuntamente con lo scopo di raggiungere delle soluzioni mirate.

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo attestano e confermano reciprocamente, senza alcuna riserva in merito, nessuna esclusa, e per ogni finalità di legge e di contrattazione collettiva applicata, di avere puntualmente adempiuto ad ogni obbligo di informazione e/o consultazione e/o confronto e che questo accordo manifesta e possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, anche con precipuo riferimento alle caratteristiche e prerogative dei soggetti firmatari.

Le parti si danno altresì atto, inequivocabilmente, che l'intesa sottoscritta è conforme alle prescrizioni dettate dal Decreto 25 Marzo 2016 promulgato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e dalla Legge n. 208/2015, art. 1, commi 182-189, nonché dalla Circolare n. 28/E del 15/6/2016 dell'Agenzia delle Entrate.

Lucca, 16/06/2020

i R.S.U.

Lencioni Renato

Mango Raffaele

Simonetti Alberto

l'Azienda

Ing. Andrea De Caterini

i Rappresentanti Provinciali

Franco Galeotti

Andrea Satti