VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 novembre 2020 presso lo stabilimento di Santa Giustina (BL) si è svolta una riunione

tra

La Società RENO DE MEDICI S.P.A. rappresentata dai Sigg. Dott. Secondo Carrara, Ing. Massimo Marcer, Dott. Pierpaolo Bracciale e Sig. Davide Maniscalco

e

la FISTEL-CISL nella persona del Sig. Vallotto Giuseppe
la UILCOM-UIL nelle persone del Sig. De Bortoli Fabrizio

le R.S.U. dello stabilimento di Santa Giustina nelle persone dei Sigg. Pauletti Francesco, Strazzabosco Roberto e Pellencin Alessandro

Premesso che

- La Società ha confermato per il triennio 2021-2022-2023 un piano di interventi e investimenti volto a consolidare l'efficienza, la redditività e la produttività dello Stabilimento di Santa Giustina.

- Preso atto di quanto sopra le parti hanno convenuto nella necessità di individuare una serie di nuovi indicatori, complementari a quelli sino ad ora utilizzati, per una valutazione di indirizzo positivo dello stabilimento.

Tutto quanto premesso si conviene e si stipula quanto segue

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo

2. Il presente accordo ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i dipendenti al miglioramento continuo dell'impresa, attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e di far partecipare i dipendenti ai benefici ottenuti attraverso il miglioramento continuo delle prestazioni e dei processi.

3. PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato per gli anni 2021-2022-2023, legato al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità ed efficienza dello stabilimento di Santa Giustina, sarà così definito e articolato.

<u>Definizione e individuazione degli indicatori utili al fine della verifica del raggiungimento degli obiettivi incrementali</u>

I seguenti indicatori concorrono, unitamente a quelli previsti nel **T.E.G.**, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi incrementali:

- **Overall Equipment Effectiveness (OEE)**
  È l'indicatore che rappresenta il rendimento globale di una risorsa produttiva, durante il tempo nel quale questa è disponibile a produrre.
  L'OEE viene calcolato nel seguente modo: OEE = (efficienza di tempo macchina continua x efficienza di qualità) x efficienza di velocità
- **Giorni annui di produzione**
  Sono i giorni annui di funzionamento degli impianti produttivi.
- **Produzione media giornaliera (PMG)**
  È la produzione lorda annua rapportata ai giorni annui di produzione.

L'erogazione del Premio di Risultato degli anni 2021-2022-2023 risulterà pertanto subordinata al raggiungimento, per almeno uno degli indicatori di cui sopra, di un valore incrementale rispetto all'anno precedente. La misurazione sarà effettuata con riferimento all'anno di competenza del premio rispetto agli stessi valori consuntivati nell'anno precedente (gennaio – dicembre).

Tali indicatori, fra di essi alternativi, se incrementali rappresentano ai fini della tassazione agevolata prevista dall'art. 1, comma 182 e ss. L. 208/2015 i parametri di riferimento che consentiranno l'accesso

ai benefici di legge. Tale beneficio sarà pertanto da intendersi applicabile anche qualora sia realizzato l'incremento di uno solo dei suddetti obiettivi di produttività ed efficienza.

Definizione, individuazione e calcolo degli indicatori ai fini della quantificazione del premio di risultato

Con riferimento alla quantificazione del Premio di Risultato per lo stabilimento di Santa Giustina (BL) verranno utilizzati i seguenti indicatori:

- **R.I. (Rendimento Impianti)**
- **S (Scarti)**
- **D (Declasso - 1° scelta stock e 2° scelta)**

Tali indicatori andranno a comporre il **T.E.G.** (Tasso di Efficienza Globale) attraverso la seguente formula:

R.I. % x (1 – S %) x (1 – D %) = T.E.G. %

Quadrimestralmente la Direzione aziendale comunicherà alla RSU l'andamento dell'indice del T.E.G. al fine di valutane l'andamento ed eventualmente individuare gli elementi che possono influire negativamente sui singoli indicatori che lo compongono.

Vengono così stabiliti gli obiettivi di T.E.G. che, secondo la seguente tabella, andranno a determinare gli importi di riferimento del Premio di Risultato:

Tabella A - Importo Premio				
Obiettivo TEG	GIORNALIERI	GIORNALIERI OBBLIGO DOMENICA*	TURNISTI*	CTE/ELET IN TURNO*
Inferiore a 76	Nessun Premio	Nessun Premio	Nessun Premio	Nessun Premio
da 76 a 80	€ 1.850,00	€ 2.140,00	€ 2.170,00	€ 2.280,00
da 80 a 81	€ 1.900,00	€ 2.190,00	€ 2.220,00	€ 2.330,00
da 81 a 82	€ 2.000,00	€ 2.290,00	€ 2.320,00	€ 2.430,00
da 82 a 83	€ 2.100,00	€ 2.390,00	€ 2.420,00	€ 2.530,00
oltre 83	€ 2.200,00	€ 2.490,00	€ 2.520,00	€ 2.630,00

* premio di riferimento corrispondente al livello C1;

Per i soli dipendenti turnisti, cte/elett. in turno e per i giornalieri con obbligo di domenica l'importo di riferimento individuato nella tabella A si intende riferito al livello C1 e verrà articolato per livello attraverso i seguenti coefficienti percentuali:

Tabella B			
Livello	GIORNALIERI OBBLIGO DOMENICA	TURNISTI	CTE/ELET IN TURNO
Quadro	102,6	105,5	105,6
Cat.AS	102,6	105,4	105,5
Cat.A	101,6	103,3	103,4
Cat.B1	101,0	102,0	102,0
Cat.B2S	100,8	101,7	101,7
Cat.B2	100,5	101,2	101,2
Cat.C1S	100,2	100,4	100,4
Cat.C1	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Cat.C2	99,6	99,2	99,2
Cat.C3	99,4	98,7	98,6
Cat.D1	99,1	98,2	98,2
Cat.D2	98,9	97,6	97,6
Cat.E	98,6	97,0	97,0

AP

Il Premio di Risultato come sopra articolato competerà a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, che siano stati in forza per l'intero anno di riferimento del premio, che non siano dimissionari e che saranno ancora in forza alla data di erogazione dello stesso -31 luglio dell'anno successivo-.

Il premio di Risultato trova esclusiva applicazione per i dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, nella seguente misura:
- 50% per i dipendenti con anzianità aziendale compresa tra 12 e 24 mesi
- 100% per i dipendenti con anzianità superiore a 24 mesi

Il requisito dell'anzianità dovrà verificarsi entro l'anno di riferimento del premio.

Tutti gli importi di Premio devono intendersi al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali di legge e sono altresì da intendersi omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e pertanto le Parti concordano che non avranno alcuna incidenza sugli istituti diretti, indiretti e differiti della retribuzione.

La misurazione degli indicatori di cui al presente accordo e la conseguente quantificazione e determinazione del Premio di Risultato sarà effettuata entro il 31 marzo successivo a quello di competenza.

4. CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IN WELFARE

Le Parti concordano di proseguire, per gli anni di vigenza del Premio di Risultato di cui al presente accordo, con il Piano di Welfare Aziendale rivolto ai dipendenti dello stabilimento di Santa Giustina e ai loro familiari. Quanto sopra cogliendo le opportunità offerte dalla normativa in materia di welfare e detassazione che consente, per scelta del dipendente, la possibilità di convertire in welfare le somme di Premio detassate (art. 1, comma 184 della legge 28/12/2015 n. 208 e ss.mm.ii.).

Il Piano di Welfare Aziendale trova pertanto esclusiva applicazione per i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 1, comma 186 della legge 28/12/2015 n. 208 e ss.mm.ii, e che opteranno per la fruizione del welfare, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al punto 3. del presente accordo; ciò nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente e comunque sino a concorrenza dell'importo di premio effettivamente spettante per ciascun dipendente.

Il Piano di Welfare Aziendale, in particolare, prevede il riconoscimento di somme e prestazioni per la fruizione, per sé e per i familiari indicati nell'art.12 del T.U.I.R., dei seguenti servizi:

a) Versamenti aggiuntivi ai fondi di Previdenza integrativa di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 al quale il dipendente è iscritto;
b) Spese sostenute per familiari per finalità educative e scolastiche (art. 51 c. 2 lett. f-bis del T.U.I.R.): tra cui a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
   - Iscrizioni scuole di ogni ordine e grado (asilo nido, scuola materna, elementare, media e superiore) compresi i relativi servizi integrativi (es. scuola-bus, pre-scuola e post-scuola) e di mensa;
   - Centri estivi e invernali;
   - Testi scolastici legati al piano formativo;
   - Corsi di lingua;
   - Master.
c) Spese sostenute per assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (art. 51 c. 2 lett. f-ter del T.U.I.R.):
   - Case di riposo;
   - Badanti.
d) Spese per abbonamenti per il trasporto pubblico del dipendente e dei suoi familiari (art. 51 c. 2 lett. d-bis del T.U.I.R.)

A fronte dell'implementazione di una piattaforma aziendale per l'erogazione di servizi Welfare sarà consentito, ai sensi dell'art. 51 c. 2 lett. f del T.U.I.R., l'utilizzazione per sé e per i familiari indicati nell'art.12 del T.U.I.R. di opere e servizi per le finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto previste dall'art. 100 c. 1 del T.U.I.R.

La fruizione del welfare potrà avvenire sino a concorrenza delle somme del Premio di Risultato individualmente spettanti.

AP

I dipendenti che opteranno per la conversione del Premio di Risultato in Welfare dovranno darne comunicazione scritta all'azienda entro il 31 marzo 2022.

Il credito Welfare potrà essere utilizzato nel periodo intercorrente tra il 1° luglio e il 30 novembre di ciascun anno di erogazione, le eventuali somme individuali residue non fruite entro il 30 novembre saranno conguagliate a titolo di Premio di Risultato nel mese di dicembre.
In alternativa le somme residue potranno essere versate nel fondo di previdenza complementare di settore o fondi complementari aperti a titolo contributivo ed esclusivamente per i dipendenti che ne siano titolari; in questo caso i dipendenti interessati dovranno comunicarlo formalmente per iscritto all'azienda entro e non oltre il 30 novembre di ciascun anno.

5. WELFARE AGGIUNTIVO

Le Parti concordano che a tutti i dipendenti dello Stabilimento di Santa Giustina che opteranno per la conversione di almeno il 50% del premio di risultato in Welfare verrà messo a disposizione dalla Società un credito welfare aggiuntivo nella misura del 10% delle somme di Premio di Risultato effettivamente fruite in Welfare.

Tale importo aggiuntivo sarà accreditato sul conto welfare e potrà essere utilizzato, per le medesime prestazioni e servizi previsti al precedente punto 4., entro e non oltre il 31 dicembre di ciascun anno. Successivamente a tale data l'eventuale credito residuo, non monetizzabile, scadrà con conseguente impossibilità a beneficiare dei relativi servizi.

Ai dipendenti che per il triennio di vigenza del presente accordo opteranno per la conversione di almeno il 50% del premio di risultato in welfare attraverso il versamento ai fondi di previdenza complementare di cui al successivo punto 6., l'aliquota contributiva a carico azienda verrà elevata al 2% con decorrenza dal 01 gennaio 2022.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno l'eventuale credito welfare aggiuntivo residuo scadrà contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro e non potrà più essere utilizzato.

6. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A decorrere dal 01 gennaio 2021 e per tutta la vigenza del presente accordo, in favore dei dipendenti iscritti ai fondi di previdenza complementare per i quali l'azienda concorre con un'aliquota contributiva a proprio carico, tale aliquota verrà incrementata al 1,5%.
Resta inteso che tale incremento sarà da intendersi assorbibile sino a concorrenza in caso di eventuali incrementi delle aliquote derivanti dal rinnovo del CCNL di riferimento.

Le somme di cui al presente accordo, erogate a titolo di Premio di Risultato e/o Welfare, esauriscono limitatamente agli anni 2021, 2022 e 2023 la negoziazione del Premio di Risultato di cui all'art. 23 "Premi di Partecipazione" del vigente CCNL.

Le parti dichiarano che l'accordo di cui ai precedenti paragrafi è conforme alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2 del Decreto interministeriale del 25/03/2016 al fine di accedere ai benefici previsti dalla normativa in materia di agevolazioni fiscali, secondo quanto previsto dell'art. 1, comma 182, della legge 28/12/2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016) e ss.mm. ii..

Letto, confermato e sottoscritto

RENO DE MEDICI S.P.A.

OO.SS.

R.S.U.