

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 11 ottobre 2019

La Direzione e le RSU in data odierna hanno raggiunto la presente intesa relativa al Premio Risultato Variabile (PRV), previsto dall'accordo di armonizzazione del 15 aprile 2013 e per ultimo richiamato dall'accordo del 29 gennaio 2018, entrambi richiamati in premessa.

PREMESSA

Con accordo del 15 aprile 2013 cd. "di armonizzazione" con cui veniva definito un profilo unico di trattamenti economici e normativi per i dipendenti già appartenenti a diverse aziende confluite – a seguito di operazioni societarie – in AlmavivA S.p.A. veniva tra l'altro pattuito uno schema di Premio di Risultato parte variabile, elaborato sulla base degli accordi e delle esperienze maturate nelle diverse aziende confluite.

L'effettiva operatività del Premio era prevista per l'esercizio bilancistico successivo, ma la complessa situazione economica e produttiva in cui versava all'epoca l'Azienda è stata tale da determinare le Parti a convenire – nel momento stesso della definizione di comuni trattamenti economici e normativi – sulla loro parziale sospensione e sulla contestuale attivazione di ammortizzatori sociali conservativi.

Stante il permanere della situazione di complessità, con accordi successivi (gennaio 2016, giugno 2017 e gennaio 2018) le Parti hanno prorogato l'efficacia della sospensione dei trattamenti (sino a marzo 2019) e del ricorso ad ammortizzatori (agosto 2018), seppure per entrambi gli strumenti con effetti nel tempo più contenuti.

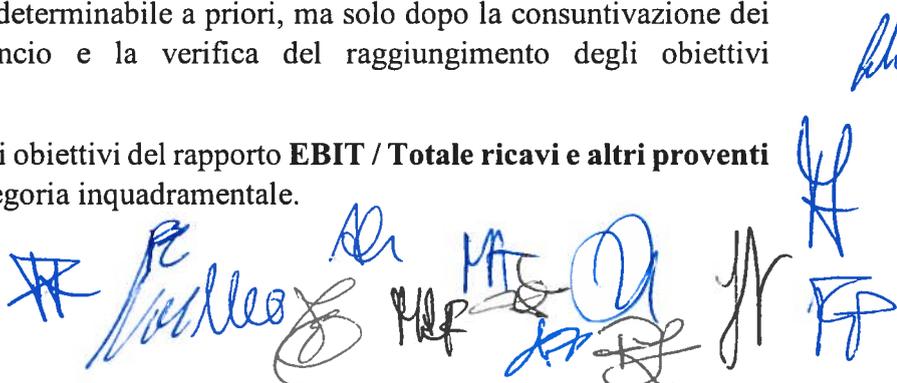
In coerenza con l'evolversi dello scenario e con i relativi accordi, espressioni del senso di responsabilità di entrambe le Parti, la discussione sulle modalità applicative del Premio è stata avviata a settembre 2018 e si è conclusa in data odierna con la presente intesa transitoria valida per gli esercizi 2019 e 2020.

INDICATORI E IMPORTI DEL PREMIO

Le parti hanno concordato nei confronti di tutto il personale con contratto metalmeccanico, esclusi i dirigenti, un Premio di Risultato variabile a valenza annuale per gli esercizi 2019 e 2020 prendendo a riferimento l'indicatore **EBIT / Totale ricavi e altri proventi** rilevante ai fini della misurazione della performance aziendale e del suo miglioramento.

Il Premio è interamente variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati con l'approvazione del bilancio e la verifica del raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

Di seguito si riportano per l'anno 2019 gli obiettivi del rapporto **EBIT / Totale ricavi e altri proventi** e gli importi collegati, riferiti alla 6° categoria inquadramentoale.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the various parties involved in the agreement.

EBIT/totale ricavi e altri proventi %	% PREMIO	IMPORTO
8,7	30%	270,00
9,8	100,0%	900,00
10,6	140%	1260,00

Per valori dell'indicatore ricompresi negli intervalli indicati gli importi del Premio variano con progressione lineare.

Di seguito gli importi per categoria contrattuale (valore 100%)

Valore 100% per categoria

Categoria	parametro	importo
1a	100	468,8
2a	117	548,4
3a	135	632,8
4a	145	679,7
5a	160	750,0
5s	175	820,3
6a	192	900,0
7a	221	1035,9
Q	240,3	1126,4

Per l'anno 2020 l'indicatore sopracitato dovrà essere necessariamente combinato con altri indicatori di produttività / efficienza / innovazione (almeno due). Tali indicatori avranno pesi da determinare e – salva condivisa altra articolazione del Premio - il loro impatto sarà complessivamente non superiore a +/- 20% rispetto al valore risultante dall'andamento dell'indicatore di redditività.

Le Parti si impegnano a individuare congiuntamente tali ulteriori indicatori e a ridiscutere gli importi del Premio 2020 entro maggio prossimo venturo escludendosi per l'anno 2020 l'applicazione automatica del meccanismo convenuto per il 2019.

BENEFICIARI DEL PREMIO

Il Premio sarà erogato a tutti i dipendenti non dirigenti con contratto metalmeccanico in forza nell'anno di riferimento in proporzione ai mesi di effettivo servizio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il Premio sarà erogato in maniera proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Ai lavoratori part time l'importo del Premio sarà riproporzionato in funzione dell'orario ridotto.

A tale Premio hanno diritto, sempre in proporzione al servizio prestato, anche i lavoratori con contratto a tempo determinato e in somministrazione, purchè ancora in forza nel mese di erogazione.

Il Premio verrà erogato a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio con le competenze del mese di luglio.

CARATTERISTICHE DEL PREMIO

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed onnicomprensiva di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di cui già si è tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

Inoltre le Parti, ai sensi del 2° comma dell'art. 2010 del Codice Civile convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del TFR.

Le Parti si danno atto che le particolarità del Premio consentono l'applicazione delle norme legislative vigenti in materia di fiscalità agevolata (art.1, commi da 182 a 189, della legge 24 dicembre 2015, n° 208, così come modificati dall'art.1, comma 160 della legge 11 dicembre 2016, n° 232, nonché dal Decreto del 25 marzo 2016 emanato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e pubblicato in G.U. il 16 maggio 2016).

Le Parti si danno atto che l'indicatore di redditività **EBIT / Totale ricavi e altri proventi** individuato per il 2019 è, anche nei suoi valori minimi ai fini dell'erogazione, superiore al valore medio riscontrato nei due esercizi precedenti (2017 e 2018) pari a 8,33%.

DURATA E DEPOSITO DELL'ACCORDO

Nel ribadire quanto previsto al 6° e 7° capoverso del punto "INDICATORI E IMPORTI DEL PREMIO" il presente accordo avrà efficacia dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2020.

Il presente accordo verrà depositato in modalità online, a cura dell'Azienda, al Ministero del Lavoro nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto

La Direzione



Le RSU

