

## VERBALE DI ACCORDO

In data 10.05.2021, presso lo stabilimento produttivo di Fassa S.r.l. sito in Ravenna, Via del Cimitero n. 131, si sono incontrati:

- La **FASSA S.r.l. – Stabilimento produttivo di Ravenna** (di seguito anche “**Società**”) rappresentata da Marin Gligora Direttore di Stabilimento e Andrea Cescon Responsabile delle Relazioni Industriali;
- La **R.S.U.** dello stabilimento di Ravenna composta dai sigg. Matteo Canini, Gianluca Dominici, Milko Grandi, assistita da Alberto Servadei e Alex Rossi della FILLEA CGIL, Maurizio Bisignani della FILCA CISL e Antonio Pugliese della FENEAL UIL;

di seguito congiuntamente “**Parti**”.

### Premesso che

- le Parti riconoscono la necessità di proseguire un costruttivo sistema di relazioni industriali che, nell'ambito delle scelte imprenditoriali, motivi significativamente la partecipazione di tutti i lavoratori alla condivisione e al raggiungimento degli obiettivi aziendali, con particolare riferimento agli aspetti attinenti alla produttività e all'efficienza;
- nell'ambito di un clima costruttivo ed ispirato alla comune volontà di trovare un equilibrato punto di sintesi, le Parti hanno definito il presente accordo di secondo livello avente ad oggetto il premio di risultato per gli anni 2021 - 2023 così come declinato di seguito, relativo allo stabilimento di Ravenna e alla relativa filiale commerciale di Sassuolo;

tutto ciò premesso, che costituisce parte integrante del presente accordo, le Parti concordano quanto segue.

### 1. Obiettivi ed indicatori del Premio di Risultato.

Le Parti intendono introdurre un Premio di Risultato di ammontare incerto e variabile, la cui corresponsione sia legata al raggiungimento degli obiettivi di **Produttività ed Efficienza di stabilimento di Ravenna e della filiale commerciale di Sassuolo**. L'obiettivo di produttività va ad incentivare le quantità di produzione rispetto alle ore lavorate, mentre l'obiettivo di efficienza mira alla riduzione dell'assenteismo per favorire la partecipazione dei dipendenti e quindi aumentare i livelli di efficienza dell'attività aziendale.

I livelli di raggiungimento degli obiettivi di stabilimento anzidetti verranno misurati e verificati mediante gli indicatori rispettivamente “**Quintali/Ore**” e “**Partecipazione Collettiva**” come di seguito definiti:

Obiettivo	Indicatore	Descrizione dell'indicatore
PRODUTTIVITA'	“Quintali/Ore”	L'indicatore “Quintali/Ore” è rappresentato dal rapporto tra le quantità prodotte dallo stabilimento nell'anno di riferimento per ogni tipologia di prodotto espresse in quintali e le ore di effettiva prestazione ordinaria e straordinaria del personale dipendente e somministrato dello stabilimento e della filiale commerciale nell'anno di riferimento. <b>Note:</b> Nel computo delle ore lavorate vengono escluse quelle effettuate dai Dirigenti, dal Direttore di Stabilimento, dai Capi Area Vendite e dall'Assistenza Tecnica Centro.
EFFICIENZA	“Partecipazione Collettiva”	L'indicatore “Partecipazione Collettiva” è rappresentato dal rapporto tra <b>tutte</b> le ore di malattia effettuate dal personale dipendente dello stabilimento e della filiale commerciale nell'anno di riferimento (considerate ai sensi del successivo punto 2.2.1) ed il <b>totale</b> delle ore teoricamente lavorabili nell'anno di riferimento. <b>Note:</b> Dal conteggio sono esclusi i Dirigenti, il Direttore di Stabilimento e i Capi Area Vendite.

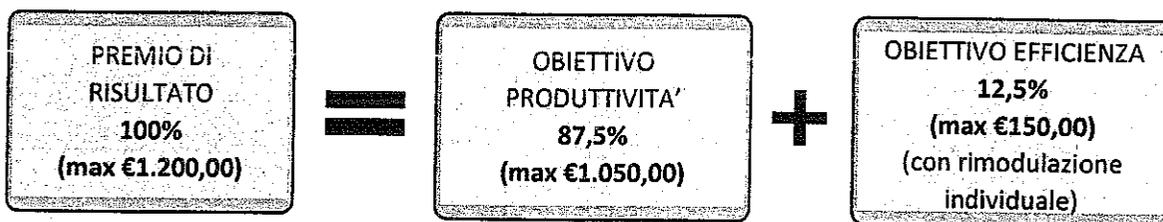
HA  
Me  
QMB  
A  
D  
S  
1

## 2. Parametri economici del Premio di Risultato.

L'ammontare economico del Premio di Risultato, ove tutti gli indicatori raggiungessero i valori massimi, potrà raggiungere un importo complessivo potenziale di **Euro 1.200,00 (milleduecento) lordi**, così strutturato:

- 87,5 % del Premio è legato all'obiettivo di Produttività di cui al successivo punto 2.1;
- 12,5 % del Premio è legato all'obiettivo di Efficienza di cui al successivo punto 2.2;

come rappresentato dallo schema sottostante:



La parte di premio relativa all'obiettivo Produttività viene valorizzata sulla base dell'indicatore "Quintali/Ore".

La parte di premio relativa all'obiettivo Efficienza viene conseguita al raggiungimento dell'indicatore "Partecipazione Collettiva" e, ove spettante, successivamente rimodulato su base individuale in base al "Correttivo Presenza Individuale".

Tutti gli importi economici indicati nel presente verbale devono intendersi lordi.

### 2.1 Obiettivo Produttività

L'indicatore "Quintali/Ore" calcolato in ciascun anno di riferimento determinerà il livello di raggiungimento dell'obiettivo e, di conseguenza, il valore economico corrispondente come rappresentato di seguito:

Indicatore "Quintali/Ore"		Valore economico annuale (lordo)
da	a	
29,00	e oltre	€ 1.050,00 (millecinquanta)
27,00	28,99	€ 1.000,00 (mille)
25,00	26,99	€ 950,00 (novecentocinquanta)
23,00	24,99	€ 900,00 (novecento)
21,00	22,99	€ 850,00 (ottocentocinquanta)
19,00	20,99	€ 800,00 (ottocento)
Inferiore o uguale a	18,99	€ 0,00 (zero)

Si precisa che qualora l'indicatore sia inferiore o uguale 18,99 il valore economico corrispondente è pari a zero.

Tutti gli importi economici di cui al presente verbale devono intendersi al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali di legge.

## 2.2 Obiettivo Efficienza

### 2.2.1 Partecipazione Collettiva

L'indicatore "Partecipazione Collettiva" calcolato in ciascun anno di riferimento determinerà se l'obiettivo è stato raggiunto e, di conseguenza, se il valore economico corrispondente è dovuto o meno. In particolare, verrà calcolato come rapporto tra tutte le ore di malattia effettuate dal personale dipendente dello stabilimento e filiale commerciale ed il totale delle ore teoricamente lavorabili nell'anno di riferimento dello stabilimento e filiale commerciale.

Dal computo delle ore di malattia effettuate dal personale verranno escluse quelle imputabili a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, debitamente accertate e certificate, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, malattie oncologiche, gravi malattie cardiocircolatorie, malattie che richiedono emodialisi, ed altre ad esse assimilabili.

Tenuto conto altresì del contesto epidemiologico in atto, le Parti intendono escludere anche le assenze per malattia certificata da Covid-19, conseguenti a tampone positivo, nonché le assenze determinate da provvedimento di quarantena/isolamento fiduciario, certificate dal SSN.

Indicatore "Partecipazione Collettiva"	Valore economico annuale (lordo)
Minore o uguale a 8,00%	€ 150,00 (centocinquanta) + eventuale bonus 10%
Superiore a 8,00%	€ 0,00 (zero)

Si precisa che qualora l'indicatore sia superiore al 8% il valore economico corrispondente è pari a zero.

Tutti gli importi economici di cui al presente verbale devono intendersi al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali di legge.

### 2.2.2 Rimodulazione Individuale

L'importo risultante dalla tabella di cui sopra viene poi rimodulato **su base individuale** applicando il Correttivo Presenza Individuale ottenuto con la formula che segue e le percentuali indicate nella Tabella (A).

$$\text{Correttivo Presenza Individuale} = \left( \frac{\text{Numero EVENTI di malattia nell'anno di riferimento}}{\text{Numero EVENTI di malattia nell'anno di riferimento}} \right) \times \text{Numero TOTALE GIORNI di malattia nell'anno di riferimento}$$

Tabella (A):

Correttivo Presenza Individuale		Rimodulazione individuale del valore economico
da	a	
3,01	7,00	100%
7,01	12,00	90%
12,01	20,00	80%
20,01	40,00	70%
40,01	60,00	60%
60,01	150,00	50%
150,01	450,00	30%
450,01	1.000,00	10%
1000,01	oltre	0%

Per evento di malattia si intende il singolo episodio di malattia, indipendentemente dalla sua durata, verificatosi nell'anno di riferimento; eventuali episodi di continuazione o ricaduta non verranno considerati come nuovo evento. Il numero dei giorni di malattia viene ottenuto applicando il divisore giornaliero contrattuale individuale al monte ore malattia dell'anno di riferimento.

Non verranno considerate le assenze diverse dalla malattia quali, a titolo esemplificativo, maternità obbligatoria, congedo parentale, infortunio professionale, assemblea sindacale, permesso sindacale, permesso assistenza disabile, etc.

Si precisa che al superamento di 60 punti di correttivo individuale, verranno neutralizzate le malattie riconducibili a patologie gravi, nonché quelle riconducibili a malattia certificata da Covid-19 o da quarantena/isolamento fiduciario tutte come definite al punto 2.2.1, con l'effetto dunque di portare ad una riduzione del correttivo medesimo che in ogni caso non potrà ridursi ad un livello inferiore a 60,01 (rimodulazione 50%).

**Esempio 1:**

Valore economico Indicatore Partecipazione = € 150,00

Numero eventi di malattia nell'anno = 2

Numero giorni di malattia nell'anno = 10

**Correttivo Presenza Individuale =  $2 \times 2 \times 10 = 40$**

**Rimodulazione valore Indicatore Partecipazione =  $€150,00 \times 70\% = € 105,00$**

**Esempio 2:**

Valore economico Indicatore Partecipazione = € 150,00

Numero eventi di malattia nell'anno = 3 (di cui 1 per patologie gravi/Covid-19)

Numero giorni di malattia nell'anno = 30 (di cui 20 per patologie gravi/Covid-19)

**Correttivo Presenza Individuale =  $3 \times 3 \times 30 = 270$**

Rimodulazione valore Indicatore Partecipazione =  $€150,00 \times 30\% = € 45,00$

**Correttivo Presenza Individuale senza patologie gravi/Covid-19 =  $2 \times 2 \times 10 = 40$  (N.B. limite riduzione a 60,01)**

**Nuovo Correttivo Presenza Individuale =  $€150,00 \times 50\% = € 75,00$**

Si allega al presente verbale un grafico rappresentativo dell'andamento del "Correttivo Presenza Individuale" (Allegato 1).

N.B. ai fini del presente punto, le Parti prendono atto che la Società non ha autonomo accesso al dettaglio del quadro clinico del dipendente, pertanto sarà onere dello stesso - ove interessato - produrne adeguata documentazione, nel rispetto della normativa a tutela della riservatezza dei dati personali.

### 3. Beneficiari del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato di cui al punto 2 viene riconosciuto a tutti i lavoratori dello stabilimento di Ravenna e filiale commerciale di Sassuolo a tempo indeterminato, a tempo determinato o in somministrazione, qualora con contratto di lavoro o missione di durata superiore a 6 mesi nell'anno di riferimento anche per effetto della somma di più contratti/missioni. In ogni caso è condizione necessaria ed indispensabile per il riconoscimento del Premio di Risultato essere in forza o missione presso il Gruppo Fassa al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Per i beneficiari con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time), il Premio di Risultato verrà riproporzionato in base all'orario contrattuale svolto.

In caso di assunzione, inizio missione o trasferimento in corso d'anno, nonché nei casi di sospensione in corso d'anno a qualsivoglia titolo senza diritto alla retribuzione, l'importo del Premio di Risultato è riconosciuto in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettiva prestazione lavorativa nel corso dell'anno di riferimento, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.

Restano esclusi dall'erogazione del Premio di Risultato il Direttore di stabilimento, i Dirigenti, i Capi Area Vendite.

#### **4. Clausola di salvaguardia**

Le Parti concordano che ove vi fossero sostanziali ed imprevedibili modifiche relative ai fattori che sono alla base del calcolo del Premio di Risultato, la Società ne darà tempestiva comunicazione e le Parti si incontreranno per valutarne le ricadute al fine di approntare gli eventuali aggiustamenti sui parametri presi a riferimento. Rimane inteso che lo spirito del presente accordo è quello di riconoscere una erogazione variabile ed incerta con funzione premiale a fronte di positivi risultati aziendali.

#### **5. Onnicomprensività dei compensi**

Il Premio di Risultato complessivo risultante è onnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone tenuto conto in sede di quantificazione e, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti e quant'altro che devono considerarsi liquidati in via anticipata e, in applicazione del 2° comma dell'art. 2120 c.c. non incide sul TFR per gli effetti di quanto previsto dalla legge n. 29 luglio 1996 n. 402.

#### **6. Durata ed Erogazione**

Il presente Premio di Risultato ha durata triennale con decorrenza dal **01 gennaio 2021 e scadenza il 31 dicembre 2023**, senza necessità di disdetta alcuna, non si consolida né di anno in anno né alla scadenza dell'accordo.

Per ciascuno degli anni di riferimento 2021, 2022 e 2023, il calcolo degli indicatori di performance atterrà il periodo 1° gennaio - 31 dicembre e l'erogazione del relativo Premio di Risultato avverrà unitamente alla busta paga relativa al mese di **GIUGNO dell'anno successivo**.

Con la sottoscrizione del presente accordo e per la sua durata le Parti intendono definita ed esaurita la trattazione relativa alla contrattazione di secondo livello, pertanto O.S. e R.S.U. si impegnano a non avanzare ulteriori pretese economiche durante la vigenza dello stesso.

#### **7. Regime fiscale agevolato**

Le Parti prendono atto che le attuali disposizioni normative relative al particolare regime di tassazione agevolata previsto per i premi di risultato possono essere soggette a modifiche legislative ed interpretative da parte di soggetti ed enti terzi rispetto alle presenti Parti stipulanti.

Preso atto di ciò le Parti riconoscono che il presente accordo istituisce un premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività ed efficienza misurabili e verificabili in conformità alle disposizioni sul regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1, commi 182 e seguenti, Legge n. 208/2015 e s.m.i. e alle modalità applicative di cui al Decreto del Ministro del Lavoro del 25 marzo 2016.

A tal fine le Parti concordano che la condizione di incrementalità degli indicatori che dà diritto al beneficio fiscale, verrà verificata nell'arco di un periodo congruo di riferimento come definito nella tabella sottostante:

Indicatore	Periodo congruo di riferimento
"Quintali/Ore"	Valore rilevato nell'anno precedente a quello di riferimento
"Partecipazione Collettiva"	Valore rilevato nell'anno precedente a quello di riferimento

Le Parti si danno atto che –ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato- i predetti obiettivi di efficienza e produttività debbano considerarsi alternativi tra loro in relazione al requisito dell'incrementalità nel periodo congruo di riferimento, intendendo che l'incremento anche di uno soltanto di essi consente l'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo dell'eventuale premio.

Il presente verbale di accordo verrà depositato telematicamente ai sensi e per gli effetti della citata normativa.

### 8. Relazioni industriali – Informazione – Formazione

Le Parti promuovono l'importanza del ruolo della contrattazione di secondo livello in quanto consente un avanzamento nelle relazioni sindacali a livello territoriale, al fine di poter gestire localmente le difficoltà e le sfide del mercato, nonché un miglioramento di produttività ed efficienza attraverso un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nell'unità operativa.

La Direzione aziendale fornirà alla RSU aggiornamenti periodici, di norma trimestrali, sull'andamento degli indicatori del Premio di Risultato.

Si prevedono, inoltre, incontri di norma semestrali tra le Parti che possano affrontare le seguenti tematiche:

- informazioni generali sull'andamento e prospettive aziendali, con particolare riferimento allo stabilimento;
- eventuali investimenti di gruppo che dovessero interessare o avere ripercussioni sullo stabilimento;
- informazioni relative agli appalti in essere presso lo stabilimento ed ai lavoratori interessati;
- eventuali scelte organizzative che possono avere ricaduta sulla gestione della sicurezza e/o dei livelli occupazionali, anche in un'ottica di esaminare punti di criticità relativamente ai carichi di lavoro;
- formazione dei lavoratori al fine di conseguire le migliori condizioni di utilizzo degli strumenti, delle macchine operatrici e nuove tecnologie;
- salute e sicurezza, al fine di coordinare azioni positive per prevenire eventuali infortuni e migliorare le condizioni di salute dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto.

FASSA SRL

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

RSU

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

0085

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*