

PREMIO DI RISULTATO (PDR) ACCIAI SPECIALI TERNI

In data 27 gennaio 2023 si è concordata, dopo ampia discussione svolta

TRA

Acciai Speciali Terni S.p.A rappresentata all'Ing. Dimitri Menecali e dal Dott. Giovanni Scordo;

E

Organizzazioni Sindacali rappresentati da:

FIM CISL UMBRIA, rappresentata dal Sig. Simone Liti;

FIOM CGIL DI TERNI, rappresentata dal Sig. Alessandro Rampiconi;

UILM UIL TERNI, rappresentata dal Sig. Simone Lucchetti;

FISMIC CONFSAI DI TERNI, rappresentata dal Sig. Giovacchino Olimpieri;

UGL METALMECCANICI DI TERNI, rappresentata dal Sig. Daniele Francescangeli,

RSU rappresentata da:

FIM CISL rappresentata dal Sig. Emiliano Petralla;

FIOM CGIL rappresentata dal Sig. Massimiliano Catini;

UILM UIL rappresentata dal Sig. Fabrizio Blasi;

FISMIC CONSAL rappresentata dal Sig. Marco Bruni;

UGL METALMECCANICI rappresentata dal Sig. Daniele Fioretti.



la stipula del presente Accordo che regola il Premio di Risultato (PdR).

PREMESSO CHE

- a far data dal 1° febbraio 2022 "ACCIAI SPECIALI TERNI S.p.A." (ARVEDI AST) è stata ceduta da ThyssenKrupp al Gruppo Arvedi nel cui ambito mantiene le caratteristiche di Società con specifiche missioni produttive e propri obiettivi economici;
- il mercato globale in cui opera ARVEDI AST è caratterizzato da forti azioni competitive attuate sia dai costruttori europei che, soprattutto, dei competitors di East e Fareast che spesso agiscono in condizioni poco rispettose dei principi di sicurezza e sostenibilità ambientale;
- in questo contesto è fondamentale operare in condizioni di efficienza, qualità e competitività che consentano di rispondere tempestivamente alle sollecitazioni dei mercati;
- gli investimenti programmati in ARVEDI AST per il quinquennio 2022-2026 consentiranno di realizzare una migliore diversificazione produttiva, accrescere i volumi di prodotti a maggior valore aggiunto e raggiungere importanti risultati di sostenibilità del lavoro e dell'ambiente;
- il contributo che può dare il lavoro al raggiungimento di questi obiettivi, è ritenuto dall'Azienda di fondamentale importanza e per questo si conferma l'impegno alla costante attenzione alle condizioni di lavoro ed al miglioramento delle competenze professionali;

Emiliano Petralla

ME *R. Menecali* *D. Francescangeli* *G. Scordo* *Blasi* *Fioretti* *1*

Scordo
Blasi
Fioretti

- f) il PdR rappresenta uno strumento importante (ma non certamente esclusivo) per il raggiungimento degli obiettivi sopra richiamatisi e si affianca alle politiche messe in atto per riconoscere e valorizzare l'apporto che i lavoratori danno al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Il PdR ha caratteristiche principalmente collettive e non sostituisce altre misure di riconoscimento della professionalità previste nella contrattualistica aziendale e generale oltre che della prassi gestionale in ARVEDI AST;
- g) è ferma volontà delle Parti individuare congiuntamente un PdR interamente variabile, correlato a risultati aziendali oggettivi, incerti, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti rappresentati da incrementi di produttività, redditività, qualità e impegno;
- h) con la istituzione del Premio di Risultato, infine, le Parti intendono consolidare un sistema di Relazioni Sindacali fondato sul riconoscimento dei diversi ruoli e delle diverse competenze presenti in Azienda, quale condizione essenziale per il conseguimento di duraturi risultati positivi;
- i) le disposizioni normative e le Circolari dell'Agenzia delle Entrate in materia, sono state dalle parti congiuntamente esaminate ed in particolare:
- Decreto MinLavoro del 25 marzo 2016 che da attuazione ai contenuti di cui ai commi 182 – 190, dell'art. 1, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016);
 - il citato art. 1, commi 182 – 189, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 – Legge di Stabilità 2016 – che ha previsto l'applicazione a regime di un'imposta del 10% sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali da applicare sui premi di risultato collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili;
 - Legge del 29 dicembre 2022 (Legge di Bilancio) che ha ridotto dal 10% al 5% la suddetta imposta sostitutiva;
 - le circolari n.28/E del 15 giugno 2016 e n 5/E del 29 marzo 2018, dell'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con le quali sono stati forniti chiarimenti in relazione alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2017 e dalla Legge di Bilancio 2018 ed in particolare alla disciplina di favore sulle retribuzioni premiali e sul welfare aziendale.

Tutto ciò premesso le parti così convengono e stipulano quanto appresso analiticamente riportato

1. Premesse

Le premesse e gli allegati al presente documento ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

2. Istituzione e caratteristiche generali del Premio di Risultato (PdR)

Con decorrenza 01 gennaio 2023 viene istituito – in attuazione di quanto previsto all'art. 12 Titolo IV Sezione IV del vigente CCNL per l'Industria Metalmeccanica Privata – il Premio di Risultato (PdR) per i dipendenti della Società "Acciai Speciali Terni SpA" appartenenti alle categorie operai, impiegati e quadri secondo la classificazione prevista dal vigente CCNL per l'Industria Metalmeccanica Privata.

Il PdR ha cadenza annuale e l'ammontare maturato sarà erogato trimestralmente, con modalità di seguito definite.

Federico Stillo

Re Massimo *Luca Ferrara* *Oh Massimo* *2*

ML *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

I parametri per individuarne presupposti di spettanza ed ammontare, saranno le risultanze dei trimestri gen.-mar., apr.-giu., lug.-ago., sett.-dic. 2023 e dell'intero anno di riferimento 2023. Alla definizione del PdR concorrono, sulla base di modalità più avanti dettagliatamente descritte, **obiettivi di produzione, di qualità e di effettivo svolgimento delle prestazioni richieste.**

Potranno beneficiare del PdR tutti i lavoratori in forza presso ARVEDI AST alla data di erogazione, ad esclusione del personale con qualifica di "Dirigente" e dei dipendenti in aspettativa nel periodo interessato.

3. Misurazione e calcolo del PdR

3.1. Parametri

Di seguito i quattro parametri che concorrono al raggiungimento del PdR con indicazione dei valori trimestrali e annuali attesi unitamente al peso percentuale di ciascuno.

- A. **PRODUZIONE UTILE LAF (PUL)** intesa come **quantità di prodotto LAF versato a magazzino prodotti finiti** (misurata in migliaia di tonnellate).

La PUL contribuisce alla quantificazione economica del PdR in proporzione al peso assegnato, come specificato nella seguente Tabella:

Prodotto	Contributo % alla determinazione monetaria del PDR	Volume prodotto 1° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto 2° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto 3° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto 4° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto annuo atteso (Kton)
LAF	35 %	129-181	129-181	109-153	129-181	496-694

Il parametro della **Produzione Utile LAF (PUL)** concorre in ragione del **35%** alla determinazione monetaria del PdR

- B. **PRODUZIONE UTILE NAC (PUN)** intesa come **quantità di prodotto NAC versato a magazzino prodotti finiti** (misurata in migliaia di tonnellate).

La PUN contribuisce alla quantificazione economica del PdR in proporzione al peso assegnato, come specificato nella seguente Tabella:

Prodotto	Contributo % alla determinazione monetaria del PDR	Volume prodotto 1° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto 2° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto 3° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto 4° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto annuo atteso (Kton)
NAC	25 %	43-60	43-60	37-52	43-60	166-232

Il parametro della **Produzione Utile NAC (PUN)** concorre in ragione del **25%** alla determinazione monetaria del PdR

- C. **PRODUZIONE UTILE BLACK (PUB)** intesa come **quantità di prodotto BLACK versato a magazzino prodotti finiti** (misurata in migliaia di tonnellate).

La PUB contribuisce alla quantificazione economica del PdR in proporzione al peso assegnato, come specificato nella seguente Tabella:

Handwritten notes and signatures:
 MLL
 La fonte: Bi. M...
 L...
 Ch. M...
 Bla. F...
 3

Prodotto	Contributo % alla determinazione monetaria del PDR	Volume prodotto 1° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto 2° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto 3° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto 4° trim. atteso (Kton)	Volume prodotto annuo atteso (Kton)
BLACK	15 %	32-45	32-45	27-38	32-45	123-172

Il parametro della **Produzione Utile BLACK (PUB)** concorre in ragione del 15% alla determinazione monetaria del PdR

D. **QUALITA' GENERALE (Q)** definito come **rapporto** (misurato in percentuale) tra la **quantità totale di materiale declassato e rottamato rispetto alla quantità totale di materiale processato alle linee a caldo al netto delle quantità riprocessate.**

La Q contribuisce alla quantificazione economica del PdR in proporzione al peso assegnato, come specificato nella seguente Tabella:

Prodotto	Contributo % alla determinazione monetaria del PDR	Qualità 1° trim. attesa (%)	Qualità 2° trim. attesa (Kton)	Qualità 3° trim. attesa (Kton)	Qualità 4° trim. attesa (Kton)	Qualità annua attesa (Kton)
QUALITA'	25 %	4,9997-4,7498	4,9997-4,7498	4,9997-4,7498	4,9997-4,7498	4,9997-4,7498

Il parametro della **Qualità Generale (Q)** concorre in ragione del 25% alla determinazione monetaria del PdR

3.2. Coefficiente di Prestazione Individuale (Pi)

Il Coefficiente di Prestazione Individuale (Pi) valuta la partecipazione del singolo lavoratore ai risultati aziendali attraverso un fattore correttivo calcolato in base al rapporto tra le ore utili e le ore lavorabili come definito al punto 4.2.

La combinazione dei quattro parametri e del coefficiente sopra descritti, determina il valore economico del PdR che compete a ciascun lavoratore. La formula utilizzata per il calcolo è la seguente:

$$\text{PdR } \epsilon = (\text{PUL } \epsilon + \text{PUN } \epsilon + \text{PUB } \epsilon + \text{Q } \epsilon) * \text{PI}$$

La trasformazione in valore economico (Euro) dei valori rilevati per i parametri PUL, PUN, PUB (migliaia di tonn) e per il parametro Q (in percentuale di riduzione del materiale declassato e rottamato), si effettua sulla base delle Tabelle 1 e 2 di cui al punto successivo.

4. Variabilità del PdR

La variabilità generale del PdR è funzione dei quattro parametri (volumi prodotti LAF, NAC, BLACK e Qualità effettivamente realizzati), e della variabilità-escursione loro assegnata.

F. de P. - P. de L.

Me *Luigi* *B. Macchi* *M. S. 4* *Plus-Blum*

Pertanto la variabilità economica del PdR è compresa tra il valore “zero” ed i valori positivi dettagliatamente illustrati nel punto successivo.

Il PdR non può assumere valori economici negativi.

4.1. Criteri di misurazione

Di seguito sono illustrati i criteri adottati per misurare la variabilità di ciascun parametro e la conseguente corrispondenza economica.

PRODUZIONE UTILE LAF (PUL), NAC (PUN), BLACK (PUB)

Per ciascuna delle tre tipologie di prodotto LAF, NAC, BLACK, la **variazione delle tonnellate consuntive rispetto a quelle minime assegnate**, è compresa tra 0% e +40% a cui corrisponde una variazione del PDR compresa tra 0% e +100%.

TABELLA 1 – Dinamica dei parametri Produzione (PUL, PUN, PUB) e del corrispettivo economico

Produzione (ton) consuntiva su Produzione minima assegnata (variazione %)	Andamento del PDR rispetto al valore base (variazione %)	
+40,00%	+100,00%	PDR = valore base + 100%
+40,00%	+100,00%	PDR = valore base + 100%
+30,00%	+70,00%	PDR = valore base + 70%
+20,00%	+30,00%	PDR = valore base + 30%
+15,00%	+20,00%	PDR = valore base + 20%
+10,00%	+10,00%	PDR = valore base + 10%
0,00%	0,00%	PDR = valore base
-5,00%	-10,00%	PDR = 0

La variazione % del PDR ha un valore massimo del +100% oltre il quale il valore economico non cambia. Se le tonnellate di Produzione consuntiva sono inferiori a quelle minime assegnate il PDR è pari 0.

Per il calcolo dell’entità degli obiettivi di Produzione utile raggiunti (**PUL, PUN, PUB**) sarà annullato l’effetto di perdita di produzione dovuta alla messa in opera di test non previsti a budget e alle fermate degli impianti riconducibili a chiara decisione aziendale non prevista a budget.

Federico - Attali

Blondini

de Muro

de Muro

MU

Gianni

Bi. Muro

5

QUALITA' GENERALE (Q).

La variazione del parametro Qualità, misurato come percentuale di riduzione delle tonnellate consuntive di Materiale Declassato e Rottamato rispetto alle tonnellate massime assegnate, è compresa tra 0% e -5% a cui corrisponde una variabilità economica compresa tra 0% e + 100%.

TABELLA 2 – Dinamica del parametro Q e del corrispettivo economico

Materiale (ton) declassato e rottamato consuntivo su Materiale declassato e rottamato (ton) massimo assegnato <u>(variazione %)</u>	Andamento del PDR rispetto al valore base della Qualità <u>(variazione %)</u>	
-6,00%	+100,00%	PDR = valore base + 100%
-5,00%	+100,00%	PDR = valore base + 100%
-4,00%	+70,00%	PDR = valore base + 70%
-3,00%	+30,00%	PDR = valore base + 30%
-2,00%	+20,00%	PDR = valore base + 20%
-1,00%	+10,00%	PDR = valore base + 10%
0,00%	0,00%	PDR = valore base
+1,00%	-10,00%	PDR = 0

La variazione % del PDR ha un valore massimo del +100% oltre il quale il valore economico non cambia. Se le tonnellate di Materiale Declassato e Rottamato sono superiori a quelle massime assegnate il PDR è pari 0.

Le TABELLE 3, 4, 5, 6 e 7 allegate al presente Accordo illustrano le dinamiche dei parametri PUL, PUN, PUB e Q, applicate agli obiettivi di produzione e di qualità per trimestri gen.-mar., apr.-giu., lug.-ago., sett.-dic. e dell'intero anno di riferimento 2023 unitamente ad un esempi puramente indicativi.

4.2. Coefficiente di Prestazione Individuale (PI)

Il valore correttivo del coefficiente di Prestazione Individuale è dato dal rapporto tra le ore utili e le ore lavorabili ordinarie.

E' un valore individuale.

Si conviene che le ore da considerare nel coefficiente Pi sono comprensive di:

- ore lavorate ordinarie;
- ferie fruiti;
- PAR (permessi annui retribuiti) fruiti e HRL (ore di recupero);
- permessi sindacali e permessi (RLS);
- assenze per infortunio;
- congedi per Maternità e Paternità obbligatoria
- permessi per allattamento;

Federico Petrucci

M. Bla. Bla.

Bar. M...

...

- permessi ex L. 104/92 nel limite massimo di 24 ore nel mese;
- donazione volontaria del sangue;
- permessi elettorali;
- permessi studio e esami;
- permessi per cariche elettive;
- altre fattispecie previste da disposizioni di legge o dal CCNL per l'Industria Metalmeccanica Privata.

Il coefficiente è calcolato sulla base dei dati di presenza consuntivati nel periodo al quale si riferisce la erogazione del PdR.

Le ore di assenza ascrivibili a "malattie riferibili a gravi patologie richiedenti cure salvavita temporaneamente e/o parzialmente invalidanti" (codice MLA), ai ricoveri ospedalieri e alle malattie superiori ai 21 giorni, saranno interamente computate come ore utili.

5. Importi erogabili

- La consuntivazione dei valori riscontrabili al termine di ogni periodo di riferimento, determina il valore economico del PdR assegnabile a ciascun lavoratore.
 - **Al raggiungimento del minimo degli obiettivi previsti per i quattro parametri, PUL, PUN, PUB e Q, il PdR avrà un valore annuo pari ad Euro 750,00 (Euro settecentocinquanta/00) da correggere in base al coefficiente PI.**
 - **L'importo massimo erogabile al raggiungimento dei valori massimi di tutti i quattro parametri PUL, PUN, PUB e Q, sarà pari ad Euro 1.500,00 (Euro millecinquecento/00) da correggere in base al coefficiente PI.**
- Qualora per ciascuno dei quattro parametri PUL, PUN, PUB e Q non venisse raggiunto almeno il valore minimo dell'obiettivo programmato, il valore del PdR sarà pari ad Euro 0,00 (Euro Zero).**
- Il PdR è comprensivo di ogni ricaduta su qualsiasi altro istituto contrattuale. Pertanto non avrà effetto, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, su 13,ma mensilità, TFR, maggiorazioni orarie, indennità, ecc.**

6. Erogazione del Premio di Risultato

6.1. Indicazioni generali

Il PdR è riservato ai dipendenti ARVEDI AST, in forza alla data di erogazione.

I dipendenti inquadrati come Dirigenti sono esplicitamente esclusi dal beneficio della percezione del PdR.

In particolare:

- per il personale a tempo determinato che abbia superato il periodo di prova, il PdR sarà riparametrato in proporzione ai mesi in forza rispetto al periodo di riferimento;
- il Personale con contratto di lavoro part-time, rispetto alla percentuale di ore part-time autorizzate dall'azienda, percepirà una quota in proporzione al rapporto tra le ore utili e le ore lavorabili;
- il Personale che nel corso dell'anno ha rassegnato le dimissioni non avrà diritto alla maturazione ed erogazione della quota di PDR relativa al trimestre durante il quale è cessato il rapporto di lavoro ed a quelli eventualmente successivi;

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "Federico", "Be-Moro", "L. Boni", and others.]

- Il Personale che nel corso dell'anno venisse licenziato per giusta causa non avrà diritto alla maturazione ed erogazione della quota di PDR relativa al trimestre durante il quale è cessato il rapporto di lavoro ed a quelli eventualmente successivi.

6.2. Tempistiche di erogazione

L'importo definito al precedente punto 5. del presente Accordo è diviso in cinque parti di egual valore.

Le prime quattro parti sono erogate trimestralmente - sulla base del confronto tra i risultati conseguiti e gli obiettivi previsti trimestralmente per il 2023 - alle seguenti scadenze:

- con le competenze di aprile 2023: trimestre gen. - mar. 2023;
- con le competenze di luglio 2023: trimestre apr. - giu. 2023;
- con le competenze di ottobre 2023: trimestre lug. - sett. 2023;
- con le competenze di gennaio 2024: trimestre ott. - dic. 2023.

La quinta parte è erogata con le competenze di gennaio 2024 sulla base del confronto tra i risultati conseguiti e gli obiettivi previsti per l'intero anno 2023.

6.3. Modalità di erogazione

Il PdR verrà liquidato con le seguenti modalità tra loro alternative:

- a) in busta paga con applicazione delle trattenute fiscali e contributive previste per il reddito da lavoro dipendente.

L'imposta sostitutiva dell'Irpef in vigore alla data di erogazione del PDR (attualmente 5%) sarà applicata a condizione che l'Azienda raggiunga, alla fine del periodo di riferimento dell'anno 2023, l'incremento rispetto al pari periodo dell'anno precedente in almeno uno dei quattro parametri di produttività e qualità indicati nel presente Accordo, tra loro alternativi.

- b) conversione del PDR in fruizione attraverso il Piano Welfare ARVEDI AST, dando indicazione all'Azienda della propria scelta come di seguito descritto:

a) entro il 15 febbraio 2023 per il 1° e 2° trimestre;

b) entro il 15 giugno 2023 per il 3° e 4° trimestre e per la quota annuale.

Il lavoratore che sceglierà la conversione del PDR in Welfare, potrà esercitare l'opzione per uno o entrambi i periodi sopra indicati.

Saranno successivamente comunicate dall'azienda le modalità operative.

Al lavoratore che sceglierà tale opzione, se viene raggiunto, alla fine del periodo di riferimento, un obiettivo incrementale in almeno uno dei quattro parametri di qualità e produzione suddetti, sarà riconosciuto un bonus aggiuntivo e potrà fruire dei servizi del Piano Welfare ARVEDI AST per un importo pari al 125% del valore effettivo del PdR. Inoltre, non troverà applicazione l'imposta sostitutiva dell'Irpef pari attualmente al 5%, nel rispetto dei limiti reddituali di legge.

La fruizione, attraverso la Piattaforma web messa a disposizione dall'Azienda, del PdR convertito in welfare sarà possibile:

- a partire dal 16 giugno e fino al 15 settembre 2023: trimestre gen. - mar. 2023;
- a partire dal 16 settembre e fino al 30 novembre 2023: trimestre apr. - giu. 2023;
- a partire dal 16 gennaio e fino al 15 aprile 2024: trimestre lug. - sett. 2023;
- a partire dal 16 marzo e fino al 15 giugno 2024: trimestre ott. - dic. 2023;
- a partire dal 16 marzo e fino al 15 giugno 2024: quota annuale 2023.

Oltre le scadenze fissate, l'eventuale credito residuo del PdR convertito in Welfare verrà accreditato automaticamente dall'azienda presso i Fondi di Previdenza Integrativa ai quali i

dipendenti aderiscono; in mancanza di adesione a Fondi di Previdenza Integrativa l'eventuale credito residuo del PdR convertito in Welfare verrà perso.

7. Ambiti legislativi di riferimento e benefici fiscali

Le Parti firmatarie del presente Accordo si danno reciprocamente atto che il PdR qui definito si configura come "retribuzione di produttività" in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività, efficienza e qualità per l'Azienda ed è correlato ad incrementi di produttività e qualità.

Pertanto le Parti si danno atto che il PdR qui definito ha caratteristiche tali da consentire la applicazione del particolare trattamento di agevolazione fiscale di cui all'art. 1 comma 182 e ss della L. 208/2015 consistente nella applicazione della tassazione sostitutiva del reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, pari attualmente al 5%. Inoltre è coerente con quanto previsto dall'art 12 Titolo IV Sezione IV del vigente CCNL.

Le Parti convengono inoltre che la erogazione del PdR non comporta calcoli e ricalcoli su nessun altro istituto contrattuale o di legge, compreso il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) per il quale espressamente si deroga a quanto previsto dall'art 2120 CC.

Ai fini della applicazione dei commi 182 e 189 della Legge 208/2015 l'Azienda provvederà al deposito telematico del presente Accordo ed eventuali Accordi integrativi presso il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, unitamente alla dichiarazione di conformità, con le modalità stabilite, dall'Art 14 DL 151/2015 ed eventuali successive integrazioni e modifiche.

7.1. Detassabilità del Premio

Le parti convengono che - in conformità a quanto previsto dall'art. 2, del Decreto congiunto MLPS e Ministero dell'Economia e delle Finanze, 25 Marzo 2016, rubricato "Premi di risultato e criteri di misurazione" il quale al comma 2 dispone che "i contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 1, lettera a) del Decreto congiunto MLPS e Ministero dell'Economia e delle Finanze 25 marzo 2016 in parola, devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione [...] **rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati**" - **l'accesso alla detassazione dell'intero PdR nella sua entità complessiva, spettante in relazione all'andamento delle singole componenti dei parametri PUL, PUN, PUB e Q, sia subordinato al raggiungimento, alla fine del periodo di riferimento, di un obiettivo incrementale in almeno uno dei quattro parametri suddetti, tra loro alternativi.**

Pertanto si considerano periodi congrui di misurazione i trimestri gen.-mar., apr.-giu., lug.-sett., ott.-dic. del 2023 e dell'intero anno di riferimento 2023 rapportati ai trimestri gen.-mar., apr.-giu., lug.-sett., ott.-dic. del 2022 e dell'intero anno 2022.

8. Monitoraggio andamento del PdR

Azienda e RSU effettueranno trimestralmente una verifica sull'andamento consuntivo dei parametri come sopra stabiliti.

L'Azienda potrà inoltre informare il personale esponendo sulle bacheche di stabilimento apposita comunicazione sull'andamento dei parametri testé menzionati.

Le parti concordano che ove vi fossero sostanziali ed imprevedibili modifiche relative ai fattori che sono alla base del calcolo del PdR nonché in caso di modifiche della normativa vigente, si incontreranno per valutare le ricadute al fine di approntare gli eventuali aggiustamenti.



9. Clausole finali

Con il presente Accordo le Parti convengono che ogni altra pattuizione in materia di Premi di Risultato variabili in essere presso ARVEDI AST, è da considerarsi decaduta ad ogni effetto ed è pertanto ricompresa nel Premio di Risultato qui concordato.

Si conviene, infine, che entro il 31 dicembre 2023 e comunque prima della comunicazione degli obiettivi previsti per l'esercizio 2024, la Direzione Aziendale e la RSU valuteranno le dinamiche seguite dal PdR anche al fine:

- a) di migliorarne la funzionalità rispetto all'obiettivo di partecipazione dei lavoratori alla crescita della competitività aziendale;
- b) di correggerne eventuali disfunzioni che possono comprometterne la efficacia.

Le Organizzazioni Sindacali e la RSU si impegnano a mantenere il riserbo, ai sensi delle norme penali e civili vigenti in materia, su tutte le informazioni e notizie ricevute e qualificate dall'Azienda come riservate.

Il presente Accordo verrà trasmesso per opportuna informativa alle agenzie di somministrazione censite all'albo fornitori e terzi dell'Azienda per l'applicazione al personale, avente diritto, in somministrazione presso l'Azienda.

10. Validità e durata

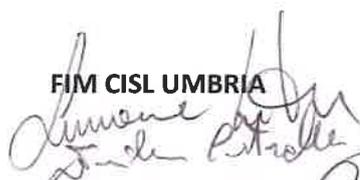
Il presente Accordo ha validità fino al 31 dicembre 2023. Le Parti verificheranno entro il mese di novembre 2023 la sua proroga e/o modifica.

Letto, confermato e sottoscritto il 27 gennaio 2023

Seguono le firme delle Parti

Acciai Speciali Terni S.p. A.



FIM CISL UMBRIA

FIM CGIL DI TERNI 

UILM UIL TERNI

FISMIC CONFSAI DI TERNI

UGL METALMECCANICI DI TERNI


LA RSU



OBIETTIVI 2023: Produzione mensile 60.000 LAF/20.000 NAC/15.000 BLACK e Qualità migliorata del 5%

OBIETTIVI TRIMESTRE GENNAIO-MARZO 2023

Produzione rilevata (ton) su Produzione minima assegnata (ton) (%)	Produzione trimestrale (ton)			Miglioramento INDICE QUALITA' (variazione % in rosso e variazione assoluta in blu)	QUALITA' Materiale (ton) dichiarato e ritornato consuntivo Materiale dichiarato e ritornato MASSIMO stragelo (%)	Variazione percentuale del PDR rispetto a valore base (%)	Valore economico di ciascun Prodotto (€)			Valore economico della Qualità (€)	TOTALE PDR (€) 1° TRIM. 2023
	LAF	NAC	BLACK				LAF	NAC	BLACK		
40,0%	180.600	60.200	44.800	-5,0%	4,7498%	100%	35%	25%	15%	25%	300,00 €
30,0%	167.700	55.900	41.600	-4,0%	4,7998%	70%	105,00 €	75,00 €	45,00 €	75,00 €	300,00 €
20,0%	154.800	51.600	38.400	-3,0%	4,8498%	30%	89,25 €	63,75 €	38,25 €	63,75 €	255,00 €
15,0%	148.350	49.450	36.800	-2,0%	4,8997%	20%	68,25 €	48,75 €	29,25 €	48,75 €	195,00 €
10,0%	141.900	47.300	35.200	-1,0%	4,9497%	10%	63,00 €	45,00 €	27,00 €	45,00 €	180,00 €
(valori MINIMI assegnati Produzione)	129.000	43.000	32.000	0,0%	4,9997%	0%	57,75 €	41,25 €	24,75 €	41,25 €	165,00 €
							52,50 €	37,50 €	22,50 €	37,50 €	150,00 €

Valori consuntivi anno 2022 (1° trimestre)	142.971	58.649	53.015
--	---------	--------	--------

5,0047%

CELLE VERDI - OBIETTIVI 2023 IN LINEA CON BUDGET

Tab.4

OBIETTIVI 2023: Produzione mensile 60.000 LAF/20.000 NAC/15.000 BLACK e Qualità migliorata del 5%

OBIETTIVI TRIMESTRE APRILE-GIUGNO 2023

Produzione rilevata (ton) su Produzione minima assegnata (ton) (%)	Produzione trimestrale (ton)			Miglioramento INDICE QUALITA' <small>(variazione % in rosso e variazione assoluta in blu)</small>	QUALITA' <small>Materiale (ton) declassato e riformato contenitore Materiale declassato e riformato MASSIMO assegnato</small> (%)	Variazione percentuale del PDR rispetto a valore base (%)	Valore economico di ciascun Prodotto (€)			Valore economico della Qualità (€)	TOTALE PDR (€) 2° TRIM. 2023
	L A F	N A C	BLACK				L A F	N A C	BLACK		
40,0%	180.600	60.200	44.800	-5,0%	4,7498%	100%	35%	25%	15%	75,00 €	300,00 €
30,0%	167.700	55.900	41.600	-4,0%	4,7998%	70%	89,25 €	63,75 €	38,25 €	63,75 €	255,00 €
20,0%	154.800	51.600	38.400	-3,0%	4,8498%	30%	68,25 €	48,75 €	29,25 €	48,75 €	195,00 €
15,0%	148.350	49.450	36.800	-2,0%	4,8997%	20%	63,00 €	45,00 €	27,00 €	45,00 €	180,00 €
10,0%	141.900	47.300	35.200	-1,0%	4,9497%	10%	57,75 €	41,25 €	24,75 €	41,25 €	165,00 €
(valori MINIMI assegnati Produzione)	129.000	43.000	32.000	0,0%	4,9997%	0%	52,50 €	37,50 €	22,50 €	37,50 €	150,00 €

Valori consuntivi anno 2022 (1° trimestre)	158.655	61.969	54.053	5,0047%
--	---------	--------	--------	---------

CELLE VERDI - OBIETTIVI 2023 IN LINEA CON BUDGET

Spina

Mh

Viani

Blu

Edi

Lu

Wans

Am

Ju

Spina

Spina

Tab.5

OBIETTIVI 2023: Produzione mensile 60.000 LAF/20.000 NAC/15.000 BLACK e Qualità migliorata del 5%

OBIETTIVI TRIMESTRE LUGLIO-SETTEMBRE 2023

Produzione rilevata (ton) su Produzione minima assegnata (ton) (%)	Produzione trimestrale (ton)			Miglioramento INDICE QUALITA' <small>(variazione % in rosso e variazione assolute in blu)</small>	QUALITA' <small>Materiale (ton) dichiarato e rifornito consumivo in Materiale dichiarato e rifornito MASSIMO assegnato (%)</small>	Variazione percentuale del PDR rispetto a valore base (%)	Valore economico di ciascun Prodotto (€)			Valore economico della Qualità (€)	TOTALE PDR (€) 3° TRIM. 2023
	LAF	NAC	BLACK				LAF	NAC	BLACK		
40,0%	152.600	51.800	37.800	-5,0%	4,7498%	100%	35%	25%	15%	25%	300,00 €
30,0%	141.700	48.100	35.100	-4,0%	4,7998%	70%	89,25 €	63,75 €	38,25 €	63,75 €	255,00 €
20,0%	130.800	44.400	32.400	-3,0%	4,8498%	30%	68,25 €	48,75 €	29,25 €	48,75 €	195,00 €
15,0%	125.350	42.550	31.050	-2,0%	4,8997%	20%	63,00 €	45,00 €	27,00 €	45,00 €	180,00 €
10,0%	119.900	40.700	29.700	-1,0%	4,9497%	10%	57,75 €	41,25 €	24,75 €	41,25 €	165,00 €
(valori MINIMI assegnati Produzione)	109.000	37.000	27.000	0,0%	4,9997%	0%	52,50 €	37,50 €	22,50 €	37,50 €	150,00 €
	152.000	51.000	38.000								

5,0047%

Valori consuntivi anno 2022 (1° trimestre)	116.774	38.943	22.596
--	---------	--------	--------

CELLE VERDI = OBIETTIVI 2023 IN LINEA CON BUDGET

OBIETTIVI 2023: Produzione mensile 60.000 LAF/20.000 NAC/15.000 BLACK e Qualità migliorata del 5%

OBIETTIVI TRIMESTRE OTTOBRE-DICEMBRE 2023

Produzione rilevata (ton) su Produzione minima assegnata (ton) (%)	Produzione trimestrale (ton)			Miglioramento INDICE QUALITA' <small>(variazione % in rosso e variazione assoluta in blu)</small>	QUALITA' <small>Attrezzature (ton) dichiarate e riformate contabilmente dal Mantenitore dichiarato e rifornimento MASSIMO assegnato (N)</small>	Variazione percentuale del PDR rispetto a valore base (%)	Valore economico di ciascun Prodotto (€)			Valore economico della Qualità (€)	TOTALE PDR (€) 4° TRIMI. 2023		
	L A F	N A C	BLACK				L A F	N A C	BLACK			QUALITA'	
40,0%	180.000	60.000	44.800	-5,0%	4,7499%	100%	35%	25%	15%	75,00 €	45,00 €	75,00 €	300,00 €
30,0%	167.700	55.900	41.600	-4,0%	4,7998%	70%	89,25 €	63,75 €	38,25 €	63,75 €	63,75 €	63,75 €	255,00 €
20,0%	154.800	51.600	38.400	-3,0%	4,8498%	30%	68,25 €	48,75 €	29,25 €	48,75 €	48,75 €	48,75 €	195,00 €
15,0%	148.350	49.450	36.800	-2,0%	4,8997%	20%	63,00 €	45,00 €	27,00 €	45,00 €	45,00 €	45,00 €	180,00 €
10,0%	141.900	47.300	35.200	-1,0%	4,9497%	10%	57,75 €	41,25 €	24,75 €	41,25 €	41,25 €	41,25 €	165,00 €
(valori MINIMI assegnati Produzione)	129.000	43.000	32.000	0,0%	4,9997%	0%	52,50 €	37,50 €	22,50 €	37,50 €	37,50 €	37,50 €	150,00 €

Valori consuntivi anno 2022 (1° trimestre)	131.162	45.092	39.628	5,0047%
--	---------	--------	--------	---------

CELLI VERDI - OBIETTIVI 2023 IN LINEA CON BUDGET

Tab. 7

OBIETTIVI 2023: Produzione mensile 60.000 LAF/20.000 NAC/15.000 BLACK e Qualità migliorata del 5%

OBIETTIVI ANNO 2023

Produzione rilevata (ton) su Produzione minima assegnata (ton) (%)	Produzione trimestrale (ton)			Miglioramento INDICE QUALITA' <small>(Aumento % in peso e valorizzazione assoluta in blu)</small>	QUALITA' <small>Materiale fuori deposito e ritorno in cantiere Materiale in deposito e ritorno MASSIMO assegnato (%)</small>	Variazione percentuale del PDR rispetto a valore base (%)	Valore economico di ciascun Prodotto (€)			Valore economico della Qualità (€)	TOTALE PDR (€) QUOTA ANNUALE 2023	TOTALE PDR (€) 2023: 4 TRIMESTRI + QUOTA ANNUALE		
	LAF	NAC	BLACK				LAF	NAC	BLACK				QUALITA'	
40,0%	694.000	232.400	172.200	-5,0%	-0,250%	-1,7498%	100%	105,00 €	75,00 €	45,00 €	25%	100%	300,00 €	1.500,00 €
30,0%	644.800	215.800	159.900	-4,0%	-0,200%	4,7998%	70%	89,25 €	63,75 €	38,25 €	63,75 €	255,00 €	1.275,00 €	
20,0%	595.200	199.200	147.600	-3,0%	-0,150%	4,8498%	30%	68,25 €	48,75 €	29,25 €	48,75 €	195,00 €	975,00 €	
15,0%	570.400	190.900	141.450	-2,0%	-0,100%	4,8997%	20%	63,00 €	45,00 €	27,00 €	45,00 €	180,00 €	900,00 €	
10,0%	545.600	182.600	135.300	-1,0%	-0,050%	4,9497%	10%	57,75 €	41,25 €	24,75 €	41,25 €	165,00 €	825,00 €	
(valori MINIMI assegnati Produzione)	496.000	166.000	123.000	0,0%	0,000%	4,9997%	0%	52,50 €	37,50 €	22,50 €	37,50 €	150,00 €	750,00 €	

Valori consuntivi anno 2022 (1° trimestre)	549.562	204.653	169.292	5,0047%
--	---------	---------	---------	---------

CELLI MERIDI - OBIETTIVI 2023 IN LINEA CON BUDGET

Handwritten signatures and notes:
 - Top right: Blue ink signature.
 - Middle right: Blue ink signature.
 - Far right: Blue ink signature.
 - Bottom left: Blue ink signature.
 - Bottom center: Blue ink signature.
 - Bottom right: Blue ink signature.