

## VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNO 2023

Il giorno 8 settembre 2023 presso la sede di Confindustria Umbria,

TRA

- la Società SAVIT Srl, con sede legale in Terni (TR) Via Bruno Capponi, n.102, nella persona del Direttore Operation Andrea Cervicari giusta procura in atti, assistita da Confindustria nella persona del Dott. Cristiano Di Berardino e del Dott. Francesco Cresta,

E

La RSU Aziendale delle Unità Produttive della regione Umbria assistita dalle OO.SS.LL. di:

- FIOM CGIL di Terni, rappresentata dal sig Stefano Garzuglia
- FIOM CGIL di Perugia, rappresentata dal sig. Marco Bizzarri;
- UGL Metalmeccanici di Terni, rappresentata in delega del sig. Daniele Francescangeli dal sig. Diego Mattioli;

è stato convenuto quanto segue.

**Premesso che**

- a) E' centrale per le Parti l'importanza di ottenere il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori negli obiettivi aziendali, nella consapevolezza che solo per questa via sia possibile conseguire un miglioramento aziendale non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi;
- b) al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale è previsto che le parti, di cui all'art. 12 – Premio di risultato – Sez. Quarta – Titolo IV – Retribuzione ed altri istituti economici - del rinnovato CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche ed installazione di impianti (5 febbraio 2021) – esaminino preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda;
- c) è basilare la necessità di focalizzare l'attenzione su quegli indicatori più idonei a misurare oggettivamente l'effettivo apporto di ciascuna funzione aziendale agli obiettivi complessivi dell'impresa, individuando i fattori più significativi in termini di coinvolgimento e contributo, individuale e collettivo;
- d) con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 e s.m.i.;
- e) con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25

Pag. 1 di 6  
Preparata

marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;

- f) la circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta dall'Agenzia delle Entrate di intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito chiarimenti in relazione alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2017 (legge 11 dicembre 2016, n.232, art. 1, commi 160 – 162) e dalla Legge di Bilancio 2018 (Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, commi 28 e 161) alla disciplina di favore sulle retribuzioni premiali (premi di risultato e somme derivanti dalla partecipazione agli utili) e sul welfare aziendale;
- g) tale disciplina, introdotta dalla legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182 – 189), come sopra menzionata, prevede l'applicazione, in via strutturale, di un regime fiscale di favore sulle somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di premi di risultato, collegati ad incrementi di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti dalla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale), ovvero sotto forma di partecipazione agli utili di impresa.

### Le parti così convengono:

#### 1. Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo

#### 2. Accordi precedenti

Si conviene che quanto concordato nei precedenti accordi sottoscritti dalle parti sugli istituti economici e normativi applicati viene a cessare con la sottoscrizione del presente accordo.

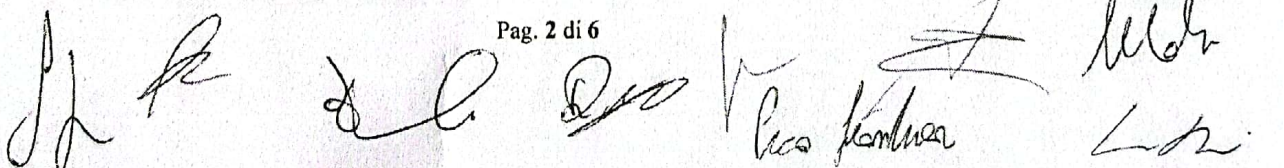
#### 3. Sicurezza sul lavoro e Tutela ambientale

Al fine di garantire la massima tutela ed il costante miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori verranno utilizzati tutti gli strumenti utili quali formazione specifica, addestramento mirato e informazione per trasmettere e consolidare la cultura delle buone pratiche e della prevenzione.

Per consolidare le azione di prevenzione, oltre alle riunioni obbligatorie previste dall'attuale ordinamento, sarà previsto il costante coinvolgimento degli RLS con il SSP aziendale per approfondire tematiche di carattere ambientali e supportare la scelta aziendale su aspetti direttamente inerenti con la salute e sicurezza sul lavoro, così come per esaminare l'andamento dei dati inerenti gli infortuni, le norme ambientali nonché i programmi formativi necessari e le relative modalità di attuazione.

#### 4. Formazione

Dato atto che la formazione continua sulle risorse umane, nei vari aspetti professionali, risulta essere un investimento fondamentale per il miglioramento continuo dello standard aziendale nella relativa posizione di mercato, la Direzione aziendale informerà preventivamente la RSU aziendale su eventuali programmi formativi che richiedano il finanziamento da parte dei Fondi Interprofessionali o, comunque, finanziamenti pubblici che coinvolgano un numero rilevante di lavoratori.



La RSU potrà presentare alla Direzione aziendale proposte su particolari esigenze formative professionali, sulle quali la Direzione stessa e la RSU effettueranno un esame congiunto.

## 5. Premio di risultato

### 4.1) Criteri generali

Le parti hanno concordato, nei confronti di tutto il personale non dirigente e nello specifico ai quadri, impiegati ed operai delle sole e rispettive sedi aziendali della Regione Umbria, un Premio di Risultato per l'esercizio 2023 collegato a parametri di ponderazione inerenti la produttività dell'azienda, l'efficienza e la qualità del servizio erogato ai clienti limitato alle unità territoriali della regione Umbria.

### 4.2) Indicatori

Viene introdotto per l'anno 2023, un Premio di Risultato variabile correlato e commisurato ai risultati incerti e misurabili collegati ad incrementi/miglioramenti di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione legati all'andamento dell'azienda secondo i seguenti indicatori:

#### a) Indice di produttività (Ip)

Sarà determinato dal rapporto tra il valore della produzione (ricavi) ed il numero dei dipendenti totali.

#### b) Indice di efficienza (Ie)

Viene calcolato come rapporto tra le ore scaricate nelle commesse di lavoro e le ore di presenza del personale.

#### c) Indice di affidabilità (MKBF)

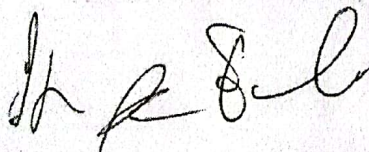
Nello specifico il valore dell'indice MKBF indica il numero dei chilometri medi percorsi da un veicolo tra un guasto ed il successivo. L'indicatore viene calcolato, come media, su tutto il parco autobus di trasporto pubblico locale della regione Umbria affidato in gestione manutentiva all'azienda.

### 4.3) Valori e parametri del PdR, condizioni di erogabilità e detassabilità

I valori di riferimento per gli indici sopra indicati sono quelli consuntivati nel terzo quadrimestre (settembre-dicembre) nell'anno di esercizio precedente (2022) che sono di seguito riportati:

- $I_p_{2022} = € 3.840.759,00$  (ricavi) / 91,75 (media dipendenti nel periodo) = 41.861 €
- $I_e_{2022} = 21543,70/35.668,23 = 0,604$
- $MKBF_{2022} = 7988$  km

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 1 ribadisce che "ai fini dell'applicazione



Pag. 3 di 6

Preparata



dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015, per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" ed 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 premio di risultato nella sua entità complessiva, spettante in relazione all'andamento dei singoli indicatori precedentemente riportati, sia subordinato al raggiungimento, alla fine del periodo di riferimento che nel caso specifico è rappresentato dal terzo quadrimestre (settembre-dicembre) 2023, di un obiettivo incrementale/migliorativo in almeno due di essi, tra loro alternativi, secondo i limiti minimi ritenuti accettabili di seguito indicati:

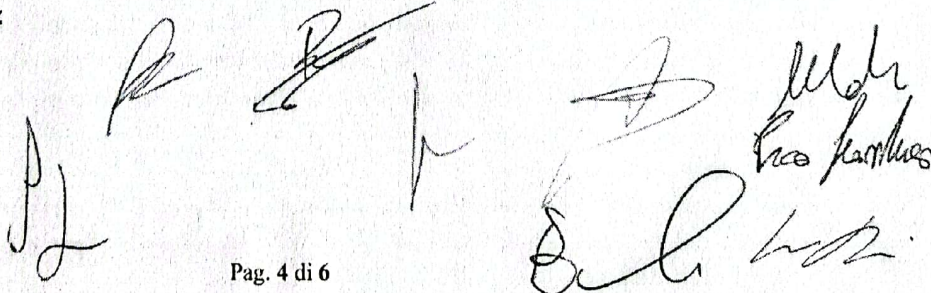
- $Ip_{2023} = Ip_{2022} * 1,02$  ovvero incremento di almeno il 2% dell'indicatore **Ip**, come obiettivo di miglioramento, che sarà poi consuntivato al termine del terzo quadrimestre 2023 rispetto al valore dello stesso indicatore consuntivato nel terzo quadrimestre 2022.
- $Ie_{2023} = Ie_{2022} * 1,05$  ovvero incremento di almeno il 5% dell'indicatore **Ie**, come obiettivo di miglioramento, che sarà poi consuntivato al termine del terzo quadrimestre 2023 rispetto al valore dello stesso indicatore consuntivato nel terzo quadrimestre 2022.
- $MKBF_{2023} = MKBF_{2022} * 1,04$  ovvero incremento di almeno il 4% dell'indicatore **MKBF**, come obiettivo di miglioramento, che sarà poi consuntivato al termine del terzo quadrimestre 2023 rispetto al valore dello stesso indicatore consuntivato nel terzo quadrimestre 2022.

Per quanto riguarda, invece, l'erogabilità del PdR, la quota parte dello stesso assegnato ai vari indici sarà erogato solo ed esclusivamente a condizione che per l'indice in esame, consuntivato a chiusura del terzo quadrimestre 2023, rispetto al terzo quadrimestre 2022, risulti almeno:

- $Ip_{2023} = Ip_{2022} * 1,02$
- $Ie_{2023} = Ie_{2022} * 1,04$
- $MKBF_{2023} = MKBF_{2022} * 1,02$

#### 4.4) Calcolo del Premio

Gli importi del PdR, in relazione ai diversi indicatori sopra indicati, sono riportati nello schema seguente:



Indice produttività Ip	€ 150,00
Indice di efficienza Ie	€ 250,00
Indice di affidabilità MKBF	€ 200,00

#### 4.5) Maturazione del premio - Decorrenza e durata

La maturazione del premio è fissata dal 1° settembre al 31 dicembre dell'esercizio aziendale 2023 e limitato a tale durata. Non sono previsti taciti rinnovi.

#### 4.6) Pagamento del premio

L'importo del Premio di Risultato, determinato secondo il criterio oggettivo suddetto, sarà erogato, in un'unica soluzione, con la retribuzione del mese di giugno 2024.

Il risultato conseguito a seguito della consuntivazione del periodo sarà comunicato e dimostrato alle organizzazioni firmatarie del presente accordo prima di essere utilizzato al fine cui è preordinato.

#### 4.7) Modalità di erogazione

L'erogazione del premio stabilito dal presente accordo è destinata al solo personale, che in forza nel periodo di riferimento, sia ancora alle dipendenze alla data di erogazione del PdR.

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale nel periodo oggetto del presente accordo, il premio è corrisposto in proporzione alla percentuale della prestazione lavorativa pattuita con la lettera di assunzione/trasformazione e sue eventuali successive modificazioni.

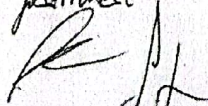
### 5. Detassazione, deposito e dichiarazione di conformità

Conformemente a quanto previsto dall'art 1, comma 182 e ss. legge 28 dicembre 2015, n. 208, nei limiti e secondo le modalità disciplinate dalle medesime disposizioni normative, le somme erogate al dipendente a titolo di "Premio di risultato" così come disciplinato dall'art. 2 del presente accordo, saranno soggette a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, o a nuove/diverse percentuali stabilite dalle future normative di riferimento, qualora siano rispettate le condizioni di cui al precedente punto 4.3.

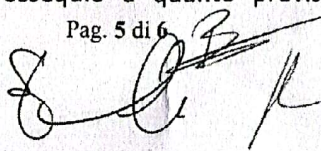
Nel rispetto delle disposizioni di cui al comma 186, del medesimo art. 1, l'imposta sostitutiva trova applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente (quadri, impiegati ed operai) di importo non superiore, nell'anno di percezione dei premi di risultato come sopra definito, a euro 80.000.

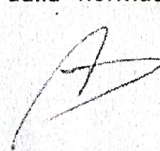
Secondo quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2018, qualora il dipendente avente diritto al premio di risultato detassato abbia optato per il welfare, alle somme e ai valori a tale titolo corrisposti non si applica l'imposta sostitutiva del 10%, nel rispetto dei limiti di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3, dell'articolo 51, del TUIR DPR n. 917 del 22 dicembre 1986.

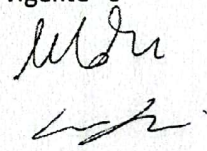
Le Parti concordano che il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda nei modi ed in ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente e

*Piero Lombardi*  


Pag. 5 di 6









comunque in via telematica. Il datore di lavoro, in tal modo, dichiarerà la conformità del contratto ai principi fissati nell'art. 1, commi 182-189 della Legge 208/2015 e alle disposizioni del decreto interministeriale 25 marzo 2016.

**6. Onnicomprensività**

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Le Parti si danno inoltre atto che l'importo del premio è escluso dal computo del TFR.

**7. Riservatezza**

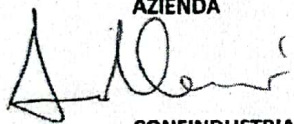
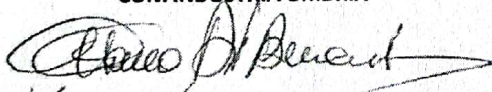

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a mantenere il segreto, ai sensi delle norme penali e civili vigenti in materia, su tutte le informazioni e notizie ricevute che nel corso delle riunioni verranno qualificate dall'Azienda come riservate.

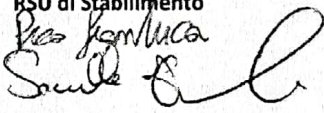
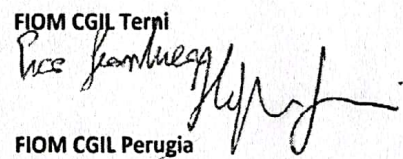
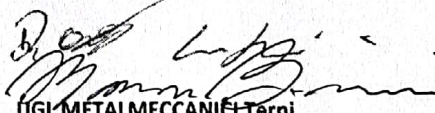
**8. Efficacia e durata**

Il presente accordo cesserà a tutti gli effetti con la data del 31/12/2023

Letto, confermato e sottoscritto.

Le Parti

AZIENDA  
  
CONFINDUSTRIA UMBRIA  
  


RSU di Stabilimento  
  
FIOM CGIL Terni  
  
FIOM CGIL Perugia  
  
UGL METALMECCANICI Terni  
(per delega diretta della segreteria  
Daniele Francescangeli firma il sig.  
Diego Mattioli)  
