

IPOSTESI DI ACCORDO

Il giorno 10 Maggio 2018 presso la sede AST di Viale Brin 218, Terni,

TRA

- a) la Società Acciai Speciali Terni SpA di Terni, rappresentata dal Dott. Luca Valerio Villa

E

- b) FIM CISL UMBRIA Sede di Terni, rappresentata dal Sig. Simone Liti;
c) FIOM CGIL di Terni, rappresentata dal Sig. Claudio Cipolla;
d) UILM UIL di Terni, rappresentata dal Sig. Simone Lucchetti;
e) FISMIC di Terni, rappresentata dal Sig. Giovacchino Olimpieri,
f) UGL METALMECCANICI di Terni, rappresentata dal Sig. Daniele Francescangeli;
g) USB di Terni, rappresentata dal Sig. Emanuele Pica,

si è avuto un incontro in ordine all'istituzione del Premio di Risultato Aziendale

PREMESSO CHE:

- 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;
- 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 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;
- è centrale per le Parti l'importanza di ottenere il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori negli obiettivi aziendali, al fine del continuo miglioramento aziendale non solo in termini qualitativi, quantitativi e di sicurezza;
- è ferma la volontà di individuare congiuntamente, in base a quanto previsto dall'art. 12 – Premio di Risultato – Sezione Quarta – Titolo IV - del rinnovato CCNL Metalmeccanica Industria e Installazione degli Impianti così come ribadito dall'ultimo rinnovo del CCNL del 26.11.2016, un premio di redditività esclusivamente variabile correlato a risultati aziendali oggettivi, rappresentati dai parametri di seguito indicati;



Pag. 1

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI, COME SOPRA INDICATE, DOPO AMPIA DISAMINA CONCORDANO E STIPULANO QUANTO SEGUE

1. Presupposto

Requisito fondamentale ai fini dell'erogazione del premio di risultato è il raggiungimento di un risultato economico aziendale positivo.

2. Criteri per la determinazione del Premio

Il valore del premio da erogare sarà determinato in funzione dei seguenti criteri:

2.1. Soglia di Accesso

Le soglie di accesso per l'erogabilità del Premio sono definite da un indicatore economico-finanziario individuato nel TKVA (thyssenkrupp Value Added).

Il valore del Premio complessivo erogabile in caso di pieno raggiungimento (100%) di ogni obiettivo previsto per ciascun parametro definito al successivo punto 2.2, sarà determinato in funzione del risultato di TKVA riferito all'esercizio 2017-18.

Nello specifico:

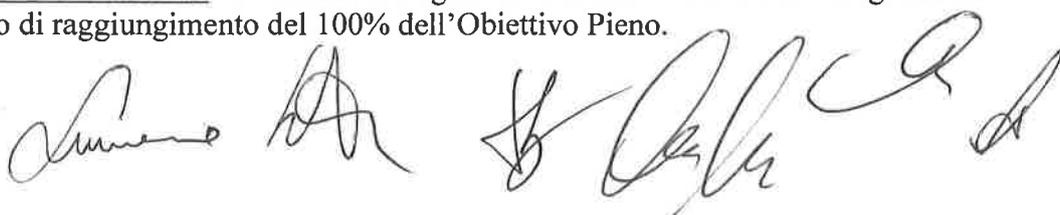
- a) TKVA maggiore o uguale a 27.000.000 Euro: il Premio, in caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo pieno previsto per ciascun parametro, sarà pari a 600,00 Euro.
- b) TKVA maggiore o uguale a 23.000.000 Euro: il Premio, in caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo pieno previsto per ciascun parametro, sarà pari a 300,00 Euro.
- c) TKVA inferiore a 23.000.000 Euro: non maturerà alcun Premio.

2.2. Parametri

Il valore del premio da erogare, fermo restando il raggiungimento delle soglie previste al precedente punto 2.1, sarà determinato in funzione dei risultati riferiti all'esercizio 2017-18 dei Parametri di cui alla tabella in ALLEGATO A.

Per ogni Parametro è definito:

- Il Peso percentuale di incidenza sul totale del Premio erogabile;
- Gli Obiettivi specifici per ogni Parametro, che sono definiti su tre livelli:
 - o Obiettivo Minimo: determina l'erogazione del 50% del valore erogabile in caso di raggiungimento del 100% dell'Obiettivo Pieno;
 - o Obiettivo Pieno: determina l'erogazione del 100% del valore erogabile in base al Peso percentuale dello specifico Parametro;
 - o Obiettivo Massimo: determina l'erogazione del 125% del valore erogabile in caso di raggiungimento del 100% dell'Obiettivo Pieno.



Resta inteso che:

- In caso di raggiungimento di un risultato inferiore all'Obiettivo Minimo, per quello specifico parametro non sarà erogato alcun valore;
- In caso di raggiungimento di un risultato intermedio tra l'Obiettivo Minimo e l'Obiettivo Pieno, sarà erogato un valore intermedio determinato in base alla proporzione lineare tra il 50% e il 100% del valore pieno erogabile;
- In caso di raggiungimento di un risultato intermedio tra l'Obiettivo Pieno e l'Obiettivo Massimo, sarà erogato un valore intermedio determinato in base alla proporzione lineare tra il 100% e il 125% del valore pieno erogabile;
- In caso di raggiungimento di un risultato superiore all'Obiettivo Massimo, sarà erogato il 125% del valore pieno erogabile.

3. Verifica periodica andamento

Entro il mese di Novembre 2018 verranno consuntivati i risultati definitivi per l'anno 2017-18.

Le parti concordano sin d'ora di convocare una riunione periodica, con cadenza trimestrale, a decorrere dalla firma del presente accordo, per esaminare l'andamento delle performance aziendali, con specifico riferimento alla Soglia ed ai Parametri.

4. Criteri di Erogazione

Il premio, in presenza del raggiungimento dei risultati, sarà erogato a tutti i dipendenti diretti. Per il personale a tempo determinato che abbia superato il periodo di prova, il premio sarà riparametrato in proporzione ai mesi in forza rispetto al periodo di riferimento. Il Personale con contratto di lavoro part-time percepirà una quota proporzionata alla percentuale dell'orario previsto.

Il Personale che nel corso dell'anno ha rassegnato le dimissioni entro la data di sottoscrizione del presente accordo non avrà diritto all'erogazione di nessuna quota di premio. Il Personale che nel corso dell'anno dovesse rassegnare le dimissioni a partire dalla data del presente accordo e prima del termine dell'esercizio fiscale in corso, percepirà il Premio riparametrato in proporzione ai mesi in forza rispetto al periodo di riferimento.

Il Personale che nel corso dell'anno venisse allontanato per motivi di giusta causa non avrà diritto alla maturazione del premio nel quote di esso.

Il pagamento avverrà in un'unica tranche con le competenze del mese di Novembre 2018, preceduta da un anticipo del 40 % della quota piena con le competenze del mese di Maggio 2018; tale somma sarà erogata solo previa verifica dei consuntivi del 1° semestre e specificatamente se l'andamento della Soglia e dei Parametri è allineato all'obiettivo pieno annuale.

Al momento dell'erogazione finale del premio, l'anticipo verrà decurtato dalla somma totale determinata a consuntivo della performance finale raggiunta.



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.

5. Decontribuzione, deposito e dichiarazione di conformità

Conformemente a quanto previsto dall'1 co. 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 per cento.

Nel rispetto delle disposizioni di cui al co. 186 del medesimo art. 1, l'imposta sostitutiva trova applicazione con esclusivo riferimento ai dipendenti titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno di percezione dei premi di risultato come sopra definito, ad Euro 80.000,00.

6. Welfare

In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e con le limitazioni contributive fiscalmente in vigore al momento dell'erogazione del Premio, l'Azienda offre al Personale la possibilità di usufruire del Piano Welfare Aziendale composto dai servizi previsti dall'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), con esclusione dei cd. "flexible benefits", in sostituzione della totalità del premio erogato.

Il Lavoratore dovrà dare indicazione all'Azienda della propria scelta di convertire l'erogazione del Premio in fruizione del Piano Welfare, con le modalità che saranno rese note, tassativamente entro il 31 Maggio 2018. Al Lavoratore che sceglierà tale opzione sarà riconosciuta la possibilità di fruire dei servizi previsti dal Piano Welfare per un importo pari al 125% del valore effettivo del Premio. Resta inteso che al Lavoratore che sceglierà questa opzione non verrà liquidato l'anticipo di cui al punto 4 del presente accordo. La fruizione dei servizi previsti dal Piano Welfare sarà resa disponibile a partire dal 01-12-2018 e dovrà avvenire entro il termine tassativo del 30-09-2019.

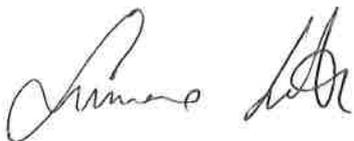
7. Onnicomprensività

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.

8. 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.

9. Periodo di Applicazione



Il presente accordo ha valore sperimentale, con validità circoscritta all'esercizio fiscale 2017-18 e senza tacito rinnovo per l'esercizio 2018-19. Ogni eventuale rinnovo dovrà risultare da atto scritto sottoscritto tra le Parti per ratifica ed accettazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Allegato A – Tabella riepilogativa con Pesi ed Obiettivi riferiti ai Parametri

Acciai Speciali Terni SpA



OO.SS.LL.

FIM CISL

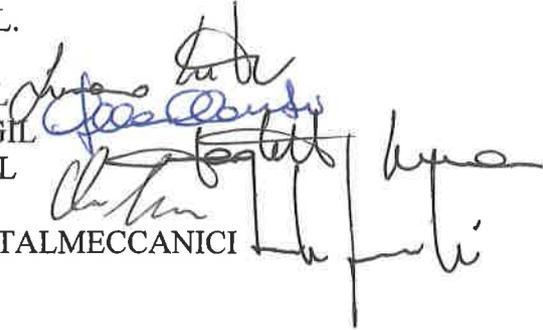
FIOM CGIL

UILM UIL

FISMIC

UGL METALMECCANICI

USB



ALLEGATO A

NATURA DEL PARAMETRO	DESCRIZIONE DEL PARAMETRO	PESO sul totale del Premio erogabile così come definito nell'art. 2.1	OBIETTIVO MINIMO	OBIETTIVO PIENO	OBIETTIVO MASSIMO
Indicatore Economico-Finanziario	TKVA	40%	23 ML. EURO	27 ML. EURO	30,0 ML. EURO
Indicatore di Volumi Produttivi	Volumi di Produzione Laminati a Freddo Versati	20%	530.000 TON	550.000 TON	555.000 TON
Indicatore di Sicurezza sul Lavoro	Numero Segnalazioni Mancati Infortuni (cd. Near Misses) Registrati	20%	105	130	140
Indicatore di Qualità	Deviato Sul Prodotto (LAF+NAC)	20%	18%	14%	11%

Dea

[Handwritten signatures]

COMUNICAZIONE A LATERE DELL'IPOTESI DI ACCORDO SUL P.D.R. DEL
10-05-2018

Come documento integrativo a latere dell'Ipotesi di Accordo siglata in data 10-05-2018, Acciai Speciali Terni S.p.A. comunica che l'andamento del valore di riferimento come Soglia di Accesso prevista dal punto 2.1 è in linea con gli obiettivi aziendali.

Acciai Speciali Terni S.p.A.



INTESA A LATERE DELL'IPOTESI DI ACCORDO SUL P.D.R. DEL 10-05-2018

Il giorno 10 Maggio 2018 presso la sede AST di Viale Brin 218, Terni,

- a) la Società Acciai Speciali Terni SpA di Terni, rappresentata dal Dott. Luca Valerio Villa

E

- b) FIM CISL UMBRIA Sede di Terni, rappresentata dal Sig. Simone Liti;
c) FIOM CGIL di Terni, rappresentata dal Sig. Claudio Cipolla;
d) UILM UIL di Terni, rappresentata dal Sig. Simone Lucchetti;
e) FISMIC di Terni, rappresentata dal Sig. Giovacchino Olimpieri,
f) UGL METALMECCANICI di Terni, rappresentata dal Sig. Daniele Francescangeli;
g) USB di Terni, rappresentata dal Sig. Emanuele Pica,

ad integrazione dell'Ipotesi di Accordo siglata in data 10-05-2018, le Parti hanno inteso definire quanto segue.

- ❖ Le Parti si danno atto che la sopracitata Ipotesi di Accordo anticipa la discussione di temi di più ampia portata relativi agli esercizi fiscali a venire.

Di conseguenza, le Parti si impegnano a fissare un incontro entro la data del 15 Luglio 2018, presso la Sede che sarà definita in accordo con le OO.SS. Nazionali, al fine avviare un percorso di confronto sui seguenti temi:

- Piano Industriale dell'Azienda;
- Piattaforma Integrativa.

- ❖ La funzione Ecologia, Ambiente e Sicurezza dell'Azienda, si prenderà cura di gestire il flusso informativo ed approvativo relativamente alle segnalazioni di Mancato Infortunio.

Letto, confermato e sottoscritto.

Acciai Speciali Terni SpA



OO.SS.LL.

