

VERBALE DI ACCORDO

Tra la AGLA PT S.p.A. assistita dall'AMMA

E

Le strutture territoriali delle OOSS FISMIC in assistenza della RSU della AGLA PT S.p.A stabilimento di Avigliana

PREMESSA

Che le Parti hanno effettuato l'esame preventivo delle condizioni produttive, occupazionali e delle prospettive aziendali, tenuto conto della competitività e delle condizioni essenziali di gestibilità dell'Azienda.

Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 12, sezione quarta titolo IV, CCNL Metalmeccanici si conviene di rinnovare il premio di risultato secondo la seguente intesa.

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

- 1) A decorrere dal mese di maggio 2018, il premio presenza mensile, come definito dagli accordi in essere cessa definitivamente e ad ogni effetto. Rimane invece in vigore, come da regole in uso la quattordicesima erogazione, (denominata in busta paga relativa alla retribuzione del mese di giugno "una Tantum").
- 2) La presente regolamentazione sul Premio di risultato, pertanto, sostituisce integralmente e ad ogni effetto ogni erogazione aziendale a titolo di premio variabile (presenza, PDR) esistente fino alla data del 30 aprile 2018.
- 3) La premialità collettiva variabile esistente di cui al punto che precede e che andrà a cessare definitivamente con la data del 30 aprile 2018 viene sostituita ad ogni effetto dal presente accordo.
- 4) Premio di risultato variabile. Nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento del personale nel migliorare la competitività dell'azienda, la direzione propone pertanto un nuovo sistema di valutazione dei risultati aziendali ed individuali
- 5) Viene istituito un premio aziendale variabile, unitario, basato su 4 indicatori, ai fini dell'erogazione del premio:
 - a. Presenza.
 - b. Qualità interna.
 - c. Produttività globale aziendale.
 - d. Qualità della logistica: trasporti eccezionali.
- 6) Criteri di accesso alla tassazione agevolata: Il premio in argomento, complessivamente definito dagli indicatori sopra riportati, e meglio illustrati nel corso del testo, sarà oggetto di tassazione agevolata, nel caso in cui nell'anno di misurazione di parametri, si sia registrato un miglioramento in almeno uno degli indicatori, rispetto all'anno precedente.
- 7) L'anno di misurazione dei parametri è il periodo 1 maggio 2018/30 aprile 2019.
- 8) Verranno presi come riferimento per la valutazione dei miglioramenti di ogni singolo indicatore il risultato conseguito nei seguenti periodi di riferimento:
 - **PRESENZA:** % media giorni di malattia periodo 05/2017-04/2018
 - **QUALITA' INTERNA:** Valore medio primo quadrimestre 2018
 - **PRODUTTIVITA' GLOBALE AZIENDALE:** Valore medio primo quadrimestre 2018

  -1-

➤ **QUALITA' DELLA LOGISTICA:** valore consuntivo trasporti eccezionali periodo 05/2017-04/2018

PARAMETRI DI RIFERIMENTO E MODALITA' DI CALCOLO

- a. **PRESENZA:** Il parametro nel periodo di riferimento è stato: **3,80%**
- b. **QUALITA' INTERNA:** L'indicatore è calcolato come la somma dei KG di materiale da rottamare moltiplicata per 2,7 €/KG (valore che rappresenta il costo medio del materiale rottamato nel I Trimestre 2018) diviso il fatturato. Il risultato medio mensile nel periodo di riferimento è stato: **1,29%**.
- c. **PRODUTTIVITA' GLOBALE AZIENDALE:** L'indicatore è dato dal valore versato a magazzino (prodotti versati a magazzino dalla produzione moltiplicati per il loro prezzo di vendita) diviso le ore lavorate dalla manodopera diretta (ordinarie e straordinarie). Il risultato medio nel periodo di riferimento è stato: **136**
- d. **QUALITA' DELLA LOGISTICA:** trasporti eccezionali. L'indicatore annuale è calcolato sul valore dei trasporti eccezionali. Il risultato medio mensile nel periodo di riferimento è stato **4.166**

9) Definizione di indicatori e importi correlati.

a. **Presenza.**

Fermo restando il criterio di accesso alla tassazione agevolata sopra indicato, il premio verrà individualmente erogato, secondo le regole di erogazione successivamente specificate, sulla base dei risultati individualmente raggiunti nel periodo 1 maggio 2018/30 aprile 2019, da ogni lavoratore.

Numero di giorni di assenza per malattia nel singolo mese.	Erogazione mensile lorda
>1,5	0
<= 1,5	41,50

β. **Qualità interna**

L'indicatore è calcolato come la somma dei KG di materiale da rottamare moltiplicata per 2,7 €/KG (valore che rappresenta il costo medio del materiale rottamato nel I Trimestre 2018) diviso il fatturato.

Tabella Riepilogativa di calcolo:

Percentuale di Scarto mensile	Premio mensile a persona espresso in euro lordi
=1,25	8
da 1,00 a 1,24	12
da 0,76 a 0,99	19
da 0 a 0,75	25

c. **Produttività globale aziendale. Valorizzazione Mensile**

L'indicatore è dato dal valore versato a magazzino (prodotti versati a magazzino dalla produzione moltiplicati per il loro prezzo di vendita) diviso le ore lavorate dalla manodopera diretta (ordinarie e straordinarie)



Tabella Riepilogativa di calcolo:

Scaglioni	Premio mensile lordo a persona
da 0 a 144	0
da 145 a 150	16
da 151 a 155	28
da 156 a 160	55
da 161 a 165	80
da 166 a 170	100

d. Qualità della logistica: Valore trasporti speciali.

L'indicatore mensile è calcolato sul valore di trasporti eccezionali che si è verificato in ogni singolo mese dell'anno di misurazione dei parametri.

Tabella Riepilogativa di calcolo:

Valore Trasporti	Premio mensile lordo per persona
0	10
>0	0

10) Monitoraggio

L'andamento dei risultati sarà oggetto di verifica trimestrale con la RSU a livello aziendale. Trimestralmente verranno affissi in bacheca gli andamenti degli indicatori.

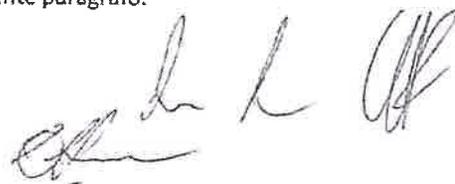
Nel corso del mese di giugno 2019 entro il giorno 9, in apposito incontro, l'azienda informerà la RSU sull'avveramento delle condizioni per l'accesso alla tassazione agevolata del premio da erogarsi.

11) Incidenze.

Il PDR di cui al presente capo ed il Premio fisso annuo di cui al punto 1) (quattordicesima erogazione o "una tantum") si intendono definiti in senso onnicomprensivo, pertanto gli stessi non avranno alcuna incidenza sugli istituti di retribuzione indiretta e/o differita, ivi incluso il TFR.

12) Modalità e tempistiche di erogazione del premio di risultato variabile.

Il PDR di cui al presente accordo sarà erogato in unica soluzione e ferme restando le regole di condizionalità sopra indicate a tutti i lavoratori con qualifica di operaio, in forza nell'anno di misurazione dei parametri (1 maggio 2018/30 aprile 2019) secondo le regole e condizioni di cui al presente paragrafo.



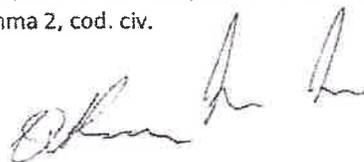
Il PDR sarà calcolato in base ai risultati mensili conseguiti ed erogato, in un'unica soluzione (somma delle quote mensili dei singoli parametri individualmente o collettivamente maturati), con la retribuzione afferente il mese di giugno dell'anno 2019. Ai lavoratori usciti prima della data di erogazione saranno erogate le quote mensili maturate, unitamente alle competenze di fine rapporto. Avranno diritto all'erogazione della quota mensile del PDR gli operai in forza (per almeno 15 gg) nel mese di riferimento dei parametri. Assenze legate a malattia, infortunio, aspettative e congedi (eccezion fatta per il congedo obbligatorio di maternità) superiori a 15 gg non daranno titolo all'erogazione del PDR dei mesi in cui si sono verificate

Per i lavoratori somministrati e per i contratti a termine varranno le stesse regole di maturazione e erogazione previste per i lavoratori a tempo indeterminato nei punti che precedono. I lavoratori part time operai riceveranno il premio mensile in misura proporzionale all'orario di lavoro.

13) Convertibilità in welfare

- a. Nel dal 10 al 20 giugno 2019 i dipendenti beneficiari del Premio di Risultato di cui al presente accordo, nel caso in cui si siano verificate le condizioni per l'accesso alla tassazione agevolata ed a cui sia applicabile detto regime di imposta sostitutiva e sui cui emolumenti non gravano diritti di terzi, potranno scegliere, entro i limiti di valore previsti dalla normativa vigente, se ricevere il Premio di Risultato in forma monetaria oppure convertire il medesimo, come di seguito specificato, in servizi e prestazioni welfare offerti da apposita piattaforma informatica messa a disposizione dall'azienda. Resta inteso che in assenza di scelta il saldo del Premio di Risultato sarà erogato integralmente in forma monetaria secondo le modalità stabilite dal presente accordo.
- b. In caso di conversione del Premio di Risultato in servizi e prestazioni welfare, al dipendente sarà accreditato, su un conto virtuale individuale (il "Conto Welfare"), un importo figurativo (il "Credito Welfare") pari alla quota del Premio di Risultato convertito.
- c. La puntuale indicazione dei termini, modalità e condizioni di fruizione dei servizi welfare, saranno specificamente disciplinati da un apposito regolamento che verrà reso noto a ciascun dipendente sulla piattaforma informatica di cui al punto 12.a.
- d. Per l'individuazione dei beneficiari e delle modalità di erogazione si fa riferimento alla regolamentazione contenuta nel presente accordo in tema di Premio di Risultato.
- e. Le possibilità accordate ai beneficiari del Premio di Risultato sono, pertanto, le seguenti:
 - i. Erogazione del Premio di Risultato in forma esclusivamente monetaria con il cedolino relativa alla retribuzione del mese di giugno.
 - ii. Conversione dell'intero Premio di Risultato in Credito Welfare.
 - iii. Conversione parziale del saldo del premio di risultato in credito welfare. La conversione in welfare del premio potrà essere anche parziale a condizione che la quota dell'importo del Premio di Risultato convertita, non sia inferiore al 10% del PDR singolarmente spettante.
- f. Il Credito Welfare potrà essere utilizzato, da coloro che avranno optato per detta possibilità, nel periodo dal 10 luglio al 30 novembre dell'anno 2019. La quota del Premio di Risultato non convertita verrà corrisposta come indicato al precedente punto 12 e i.
- g. Per i beneficiari del Premio di Risultato che nel corso del 2018 ed a parità del contesto legislativo, siano stati titolari di redditi da lavoro dipendente in misura superiore al valore (Euro 80.000) previsto dalla legge per beneficiare dell'imposta sostitutiva del 10%, il Premio di Risultato sarà erogato esclusivamente in forma monetaria col cedolino relativo alla retribuzione del mese di luglio (punto 12 e i).
- h. Il Premio di Risultato erogato in forma monetaria e/o il Credito Welfare non avranno alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo - sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato - e ciò anche ai fini del TFR ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, comma 2, cod. civ.

 -4-



- i. Le previsioni oggetto del presente accordo troveranno comunque applicazione compatibilmente con le normative e/o gli indirizzi interpretativi dell'Amministrazione finanziaria di volta in volta vigenti.
- j. Gli eventuali importi residui presenti sul Conto Welfare individuale al 01 dicembre dell'anno di erogazione e non ancora fruiti saranno liquidati, con il cedolino del mese di dicembre, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge per tale eventualità.
- k. In caso di cessazione a qualsiasi titolo del rapporto di lavoro, i dipendenti non potranno più avere accesso e/o utilizzare il portale informatico attraverso il quale viene gestito il Credito Welfare, dalla data di effettiva cessazione del rapporto. In tal caso gli eventuali residui ancora presenti sul Conto Welfare e non ancora fruiti alla data di cessazione saranno liquidati, con le stesse modalità previste dal precedente punto 12j del presente accordo, unitamente alle competenze di fine rapporto.
- l. Resta inteso che le previsioni definite con il presente accordo in tema di conversione del Premio di Risultato troveranno applicazione limitatamente al Premio di Risultato maturato in forza del presente accordo.

14) Durata.

Il premio di risultato variabile di cui al presente accordo avrà vigenza per 12 mesi (1 maggio 2018/30 aprile 2019) fatto salvo l'effetto erogativo con la retribuzione del mese di giugno 2019. Al termine della vigenza il premio scadrà automaticamente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Avigliana, 30/05/2018

Per la AGLA PT S.p.A.



Per la RSU



Per l'AMMA



Per la FISMIC

