



### **IPOTESI DI ACCORDO**

In data 18 settembre 2018 presso Assolombarda Confindustria Milano, Monza & Brianza si sono incontrate:

- la Direzione Aziendale di STMicroelectronics S.r.l. (a seguire ST), assistita da Confindustria Catania nella persona del Dr. Lorenzo Vinciguerra - da una parte

e

La RSU assistita dal Segretario Nazionale della O.S. UGL-M, Angelo Mazzeo e dal Segretario Provinciale Rosario Pappalardo della O.S.

Fismic, - dall'altra parte nell'ambito della contrattazione aziendale di Il livello, le cui trattative sono iniziate a seguito della presentazione di piattaforma sindacale del Settembre 2014.

### **POLITICA INDUSTRIALE**

ST conferma integralmente la propria visione e i propri ambiti di intervento strategico.

In particolare, *“ovunque la microelettronica porta un contributo positivo alla vita delle persone, ST è presente”*. Lo è nei suoi diversi ambiti strategici:

- *“Smart Things”*: per rendere ogni giorno le cose più intelligenti, connesse e più consapevoli di ciò che le circonda;
- *“Smart Home & City”*: per rendere le case più efficienti, per vivere meglio, per una maggior sicurezza e per minori sprechi; per consentire alle città di rendere più risorse disponibili;
- *“Smart Industry”*: per consentire l'evoluzione dell'industria verso fabbriche e luoghi di lavoro più sicuri e più efficienti;
- *“Smart Driving”*: per rendere la guida più sicura, più ecologica e più connessa.

\* \* \*

Per quanto riguarda i propri siti in Italia, ST conferma che Agrate e Catania rappresentano i 2 siti principali, nei quali oltre ad esservi presenza di importanti stabilimenti di Front-End, si denota altresì la presenza di importanti Design center, Uffici vendite e magazzini.

### **CATANIA**

Il Sito di Catania svolge attività integrate di sviluppo tecnologico, concezione di prodotto e produzione, in particolare, per i dispositivi di potenza per prodotti discreti e per applicazioni automotive e industriale.

I gruppi di prodotto presenti a Catania sono ADG (845\*), AMG (475\*) e MDG (114\*) con il supporto dei Central Labs (110\*) che promuove trasversalmente tutti i prodotti. (\*Dati al 31.08.2018)

Le due Divisioni ADG presenti su Catania forniscono un contributo determinante al fatturato del gruppo. In particolare, sui prodotti SiC per le automobili elettriche e

ibride vediamo un continuo aumento delle previsioni di mercato, pilotato da una decina di car makers che hanno, di recente, annunciato l'introduzione di nuovi modelli negli anni a venire.

ST, grazie alle buone performance della nostra tecnologia e agli investimenti in corso per aumentare la capacità produttiva, ha tutte le carte in regola per conquistare grosse quote di mercato presso tutti questi clienti e ci sembra più che legittima l'ambizione di puntare a 300/400 M\$ di fatturato tra 3/4 anni.

L'attività sul SiC è solo uno step; l'ambizione di ST è quella di rendere il sito di Catania un centro di eccellenza per quanto riguarda l'elettrificazione del veicolo. Lo sviluppo di prodotti legati alle tecnologie degli High Voltage e Low Voltage Pmos, dei Vip per applicazioni mild Hybrid a 48v, degli IGBT assieme all'attività per lo sviluppo di moduli di potenza complementa l'offerta di prodotti in Silicon Carbide e permette ad ST di recitare un ruolo da protagonista in questa importante area del settore automobilistico. Siamo convinti che l'elettrificazione delle auto passerà sempre di più da Catania.

Molto promettente l'accordo con MACOM annunciato pochi mesi fa e che mira allo sviluppo di prodotti GaN su silicio; saranno prodotti a Catania e utilizzati da MACOM in numerose applicazioni RF, principalmente per le applicazioni 5G. Le nostre economie di scala, unite alle competenze applicative di MACOM, possono sbloccare il potenziale di sviluppo di nuove applicazioni di potenza RF per MACOM e ST, consentendo di realizzare i presupposti economici necessari per espandere il mercato.

Il gruppo AMG ha, in Catania, due Divisioni con diverse attività di progettazione e sviluppo prodotti relative ai diversi settori come:

- Factory Automation (in particolare, Intelligent Power Switches);
- Converters per Power Supply (che include i Viper);
- IoT (DC-DC Converters e Power Management Ic per dispositivi portatili);
- dispositivi per applicazioni di Energy Measurement e ASIC per il mercato Industrial e Consumer;
- Wireless charging IC per applicazioni portatili,

oltre alla tradizionale attività sui prodotti standard.

In particolare, il gruppo è stato selezionato da clienti leader nel settore della telefonia mobile per lo sviluppo di prodotti per applicazioni AMOLED e Wireless charging. In tal senso, sono stati di recente rafforzati i gruppi di progettazione con l'inserimento di nuovi ingegneri neo-laureati.

Sui sensori abbiamo rafforzato le collaborazioni con l'Università di Catania al

fine di sviluppare nuovi sensori ambientali, fondamentali per le applicazioni IOT.

Il gruppo MDG è presente a Catania con un primo team di progettazione per la divisione microcontrollori ed un secondo team che si occupa della progettazione e validazione di NVM IPs per tutte le divisioni di MDG che hanno la necessità di introdurre Memorie Non Volatili all'interno dei rispettivi prodotti a Microcontrollore. La Divisione MCD continua a crescere nonostante la ragguardevole crescita degli anni passati, confermandosi di fatto tra i leader mondiali di questo segmento di mercato.

### **Manufacturing**

Le principali produzioni e sviluppi a 8" sono costituite da BCD avanzati, PMOS avanzati, MDMesh e VIP, mentre quelle a 6" sono costituite da prodotti VIP, PMOS bassa tensione e Mdmesh, e SiC. La quasi totalità delle produzioni a 6" è dedicata al mercato automotive.

Grazie agli investimenti in corso su Catania, la produzione 8" ha raggiunto in Q3/2018 il livello di circa 12.000 fette/settimana, mentre sul 6" siamo in Q3 a 8500 fette /settimana e proiettiamo su Q4 un calo a 7500 fette.

Sulle produzioni di SiC siamo a 800 fette/settimana in Q3 e saliremo a 1000 fette in Q4.

La produzione sulla linea Cu RDL ha raggiunto il livello di circa 2000 fette / settimana.

Il progetto M9 è ormai in dirittura di arrivo e prevediamo che al più tardi entro Ottobre tutti gli impianti saranno consegnati.

### **ALTRE SEDI MINORI**

Gli altri siti minori (Aosta, Arzano, Lecce e Palermo) si confermano importanti centri di Design a livello italiano dove rilevano in maniera significativa i rapporti di questi centri con le Università locali.

Ad oggi (dati al 31.08.2018), l'organico è così ripartito:

- Arzano: 99 dipendenti [principalmente, ADG (42) ed MDG (30)];
- Aosta: 52 dipendenti [AMG];
- Lecce: 18 dipendenti [GSM];
- Palermo: 45 dipendenti [ADG: 36; MDG: 9].

### **TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE**

#### **1. RELAZIONI SINDACALI**

#### **Comitato Consultivo di Partecipazione (CCP)**

Viene istituito un **Comitato Consultivo di Partecipazione (CCP)** che avrà le seguenti

caratteristiche in termini di contenuti e di composizione.

Componenti: verranno individuati da 3 a 6 rappresentanti aziendali provenienti dalle funzioni Human Resources, Manufacturing e Business Group e così, verranno individuati rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL a livello nazionale, territoriale/provinciale e/o delle R.S.U. a livello locale. In particolare, il Comitato consultivo di partecipazione sarà composto da un totale di 13 persone così suddivise:

- 2 dirigenti sindacali nazionali per le organizzazioni FISMIC e UGL+ 3 di Fim, Fiom e Uilm;  
- 10 delegati sindacali in rappresentanza delle diverse RSU di sito così ripartiti:

- o n. 4 delegati per la sede di Agrate Brianza;
- o n. 4 delegati per la sede di Catania;
- o n. 1 delegato per la sede di Castelletto;
- o n. 1 delegato a rotazione tra le sedi di Napoli, Aosta e Palermo.

Periodicità incontri: una volta all'anno, di norma, nella seconda metà ottobre in aggiunta al tradizionale incontro di informativa annuale che tradizionalmente viene organizzato tra aprile e giugno di ogni anno.

Contenuto degli incontri: struttura e tendenze dei mercati in cui opera ST, strategie aziendali ed eventuali importanti e significative modifiche organizzative; andamento dell'occupazione a livello nazionale.

#### Incontri locali

Inoltre, le Parti concordano sin d'ora che anche presso il sito di Catania saranno organizzati incontri con cadenza trimestrale volti ad illustrare la situazione dei carichi produttivi del sito per conseguenti eventuali necessità di aggiornamento e/o modifica dei Calendari di Fabbrica sottoscritti.

Quanto sopra in linea con gli incontri già esistenti presso il sito di Agrate, previsti dall'acc. sind. 19/9/2012.

#### Coordinamento nazionale

Con riferimento alla composizione del Coordinamento Nazionale, prevista nei Paragrafi 2.b) e 2.c) dell'acc. sind. 23.06.2009, si conferma che, alla luce dei cambiamenti intercorsi in questi anni e fermo restando il complessivo numero di **24 rappresentanti sindacali** delle R.S.U. locali, la composizione del Coordinamento Nazionale ST cambia come segue:

- nr. 9 delegati per il sito di Agrate;
- nr. 1 delegato per il sito di Aosta;
- nr. 1 delegato per il sito di Arzano;
- nr. 3 delegati per il sito di Castelletto;
- nr. 9 delegati per il sito di Catania;
- nr. 1 delegato per il sito di Palermo.

## PARTE NORMATIVA & ORARI

### 1. PAR a 30'

A partire dal **01/11/2018**, l'utilizzo dei Permessi Anni Retribuiti (di cui al vigente CCNL), utilizzo attualmente previsto a frazioni minime di un'ora, potrà essere effettuato a frazioni di mezz'ora.

### 2. Compensazione mensile anche per il personale Part Time

le Parti concordano che la c.d. "compensazione mensile" potrà essere riconosciuta anche su richiesta del personale con contratto di lavoro "part time".

### 3. Contatore "FLEX"

Viene istituito, a partire dal **01/01/2019**, un meccanismo che possa, in presenza delle attuali regole in materia di compensazione settimanale o mensile, consentire al personale con orario di lavoro full time a giornata (non turnisti) e con obbligo di timbratura l'utilizzo di eventuali ore residue di maggior presenza per far fronte ad esigenze non ricorrenti (es. *improvvisate esigenze familiari di cura e assistenza*).

Il meccanismo verrà strutturato secondo quanto segue.

I dipendenti che, al netto della compensazione settimanale (o mensile) avranno una "maggior presenza" ancora residua sulla settimana (mese) avranno possibilità di cumulare la stessa in un contatore dedicato denominato "Flex".

Il contatore in oggetto potrà essere alimentato fino ad un massimo di **10 ore a trimestre**. Terminato il primo trimestre, se nel contatore orario risulterà un accredito positivo, questo valore verrà riportato nel secondo trimestre.

Qualora entro il secondo trimestre, tale valore non sia stato fruito, lo stesso valore verrà azzerato.

Stesso meccanismo verrà applicato per il terzo e quarto trimestre.

A partire dal 01/01/2019, i trimestri sono intesi come segue:

- 1° trimestre: gennaio-marzo;
- 2° trimestre: aprile-giugno;
- 3° trimestre: luglio-settembre;
- 4° trimestre: ottobre-dicembre.

La maggior presenza cumulata nel contatore "Flex" potrà essere utilizzata dal dipendente al verificarsi di eventi non ricorrenti (es. *improvvisate esigenze familiari di cura e assistenza*) ed in accordo con il proprio responsabile che dovrà, al momento della fruizione della maggior presenza cumulata, approvare il giustificativo inserito dal dipendente nei sistemi di rilevazione presenze. Il giustificativo in questione sarà denominato "Fruizione Flex".

All'interno del trimestre come sopra indicato, tale giustificativo potrà essere fruito a frazioni di 30' fino ad un massimo di 2 ore giornaliere.

Il meccanismo di cui sopra sarà implementato, salvo eventuali problematiche tecniche che dovessero sorgere e che, nel caso, saranno oggetto di tempestivo confronto tra le Parti, per un periodo sperimentale della durata di 12 mesi.

Al termine della sperimentazione, le Parti si incontreranno per valutare l'utilizzo e fruizione di tale nuova modalità e l'eventuale mantenimento della stessa nell'attuale e già esistente impianto normativo.

### 4. Inquadramento Professionale

Qualora emergessero nuovi ruoli in azienda alla luce di mutate esigenze e/o evoluzioni nell'organizzazione del lavoro, soprattutto in ambito produttivo, quest'ultima si dichiara disponibile a confrontare localmente con le R.S.U. i suddetti ruoli ed illustrare i relativi percorsi professionali di crescita.

### 5. Assistenza a figli con DSA certificata

L'azienda valuterà positivamente l'esercizio da parte dei genitori interessati del diritto di fruire di strumenti di flessibilità per l'assistenza alle attività scolastiche a casa dei figli frequentanti il primo ciclo di istruzione (scuola primaria) che siano affetti da dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia (DSA) debitamente certificata e documentata.

In particolare, si potrà ricorrere, compatibilmente con le esigenze aziendali e relativa organizzazione del lavoro, agli attuali strumenti in uso in azienda quali compensazione mensile, cambio turno, etc ....

### 6. Gestione

L'azienda conferma la propria disponibilità a valutare richieste di "cambio squadra" che siano connesse alle esigenze di una miglior gestione dei carichi familiari e/o alla necessità di far ricorso allo strumento del "Car pooling", compatibilmente con l'organizzazione del lavoro. Eventuali richieste che non possano essere accolte saranno motivate dai responsabili del reparto/ufficio di appartenenza

### 7. Riconoscimento di 1 giorno aggiuntivo di ferie (ex acc. sind. 23.06.2009)

Con riferimento al riconoscimento di 1 giorno aggiuntivo di ferie, così come previsto dall'acc. sind. 23.6.2009, parte "Orario di lavoro", paragrafo 5.g), le Parti concordano che, a seguito delle più recenti modifiche alle turnazioni "21 turni" di Agrate B.za, Castelletto e Catania, sia opportuno rinviare in sede locale la determinazione dei turni teorici di riferimento utili ai fini del riconoscimento del suddetto istituto.

## 8. Congedi Matrimoniali per Operai

Le Parti convengono che al personale con qualifica Operaia che contrae matrimonio, a partire dal **01/10/2018**, sarà riconosciuto un congedo retribuito pari a 14 giorni lavorativi con decorrenza della normale retribuzione. Tale congedo viene così equiparato al congedo matrimoniale riconosciuto al personale con qualifica Impiegatizia che resta invariato nella misura di 14 giorni lavorativi.

## 9. Congedi di Maternità, Congedi Parentali e Permessi Malattia dei figli

Le Parti convengono di modificare e riconoscere i trattamenti attualmente previsti per il personale con qualifica Impiegatizia anche al personale con qualifica Operai secondo le modalità qui di seguito riportate:

- Trattamento per gravidanza e puerperio (vedi acc. sind. **25/11/1999**): a partire dal **01/11/2018**, anche per le lavoratrici con qualifica Operaia, al trattamento economico previsto in caso di "congedo parentale", si aggiunge a carico dell'azienda il pagamento di metà della retribuzione (+20%) dal completamento del periodo di "congedo di maternità" e fino al termine del 6° mese dalla data di inizio del suddetto congedo. Tale trattamento sarà riconosciuto per dipendenti con qualifica Impiegata/Operaia anche in caso di c.d. "maternità anticipata".
- Trattamento per congedi parentali fruiti dai padri (vedi acc. sind. **23/06/2009**): le Parti convengono che anche il padre avente qualifica Operaia che fruirà, a partire dal **01/11/2018**, di un periodo di congedo parentale della durata superiore a 3 mesi (continuativi o frazionati) beneficerà di una retribuzione pari al 50% (anzichè del 30%) fino al massimo complessivo di 7 mesi.
- Permessi per malattia dei figli: i giorni di permesso non retribuito previsti in favore di ciascun genitore per la malattia dei figli (10 giorni all'anno) vengono riconosciuti a partire dal **01/10/2018** per figli fino al compimento del 13mo anno di età.

## 10. Piano Sanitario Mètasalute

Le Parti convengono che, con riferimento al piano sanitario applicato in favore dei dipendenti STMicroelectronics a livello Italia, la Società, a partire dall'annualità relativa al 2019, si attiverà presso il Fondo di competenza per applicare in favore degli iscritti, in forza al 31/12/2018, il Piano Sanitario c.d. "Integrativo A" in luogo dell'attuale Piano Sanitario c.d. "Base" (€ 156,00), introdotto a partire dal 2018 in attuazione del CCNL 2016.

Il Piano Sanitario "Integrativo A" di importo pari a € 200,00 verrà applicato a totale carico dell'azienda.

## 11. "Una Tantum" Welfare – Anno 2019

Per l'anno 2019, l'azienda provvederà a riconoscere € 200,00- di welfare aggiuntivi rispetto alla quota definita da CCNL di categoria. Tale importo seguirà le stesse regole definite dal suddetto CCNL con pagamento a marzo 2019.

Le Parti si attiveranno, ciascuno presso i propri interlocutori, al fine di agevolare la fruizione dei crediti welfare.

## 12. Salute e sicurezza

Le parti si impegnano a proseguire nel percorso in tema di salute e sicurezza in linea con quanto previsto dal vigente ccnl.

## Nuovo Premio di Risultato (PdR)

### Premesso che

Le Parti a seguito di approfondito esame e confronto avvenuto nel rispetto degli accordi interconfederali e della contrattazione collettiva nazionale vigente, intendono con il presente Accordo disciplinare un nuovo Premio di Risultato per il triennio 2019 – 2021

gennaio al 31 dicembre di ogni anno di validità del presente accordo.

## 3) Indicatori del PdR

Il Premio di Risultato è unico e di carattere generale, strettamente correlato e commisurato al miglioramento dell'andamento complessivo dell'Azienda tramite indicatori che le Parti congiuntamente hanno così individuato:

- a) Indicatore Finanziario "Margine Lordo %" (Gross Margin)

Il **Margine Lordo** misura ciò che la Società ha guadagnato (Profitto Lordo) dopo aver pagato i costi di produzione e gli altri costi direttamente correlati alle vendite dei prodotti, espresso in valore percentuale rispetto ai ricavi netti delle vendite.

**Margine Lordo = Profitto Lordo / Ricavi netti delle vendite (%)**

**Gross Margin = Gross Profit / Net Revenues (%)**

- b) Indicatore Finanziario "Margine operativo (perdita) prima degli oneri di svalutazione e ristrutturazione" (Operating Income (loss) before Impairment and Restructuring charges)

Il **Margine Operativo (perdita) prima degli oneri di svalutazione e ristrutturazione** rappresenta il profitto (perdita) generato dalle attività principali dell'azienda (core business), espresso in valore percentuale rispetto ai ricavi netti delle vendite.

## 5. Scale di misurazione – Meccanismo di riferimento

### Modello

		Weight	Min= 0%	ref	Max= 100%	110%
PFY		25%	96.5%		98.5%	99.0%
Utilizzo Impianti % (Act/OLC) MOVES		15%	91,0%		96,0%	97,0%
Gross Margin	2.600€ (2019) 2.800€ (2020) 3.000€ (2021)	30%	-3p%	Il maggiore tra 35% oppure media ultimi 3 anni	+ 2 p%	
Operating Margin (before impairment)		30%	0,0%	Il maggiore tra 3% oppure media ultimi 3 anni	x 1.2	

### 1) Dipendenti aventi diritto al PdR

Le Parti concordando e si danno reciprocamente atto che il presente Accordo sul nuovo PdR trova applicazione per il personale dipendente di STMicroelectronics S.r.l. assunto a tempo indeterminato, nonché a tempo determinato.

Laddove siano presenti lavoratori con contratto di somministrazione, le Parti si danno atto che il presente Premio sarà erogato a questi ultimi per il tramite dei loro datori di lavoro.

Resta inteso che ai dipendenti con contratto di lavoro part time, il PdR sarà erogato in proporzione all'orario contrattualmente pattuito.

### 2) Periodo di competenza

Ai fini del calcolo del nuovo PdR, il periodo di competenza di riferimento andrà dal 1

**Margine Operativo = Reddito Operativo / Ricavi netti delle vendite**

**Operating Margin = Operating Income / Net Revenues**

In milioni di dollari US	2017
Ricavi netti	8.347
Margine lordo	39,2%
Reddito operativo (perdita) prima degli oneri di svalutazione e ristrutturazione	1.038*

Estratto dai comunicati ufficiali della Società – Dati al 31.12.2017

\* Margine Operativo (%) = 1.038 / 8.347 x 100 = 12,4%



c) Indicatore Produttivo “Process Fab Yield - PFY” (Resa meccanica)

La **Process Fab Yield – PFY** è costituita da una percentuale che misura il rapporto tra il numero di fette che il Wafer Fab invia alla fase successiva del processo produttivo ed il numero totale delle fette che include quelle scartate per qualunque motivo all'interno dello stesso Wafer Fab (scrapped).

Il calcolo avviene come somma dei dati provenienti dai reparti presenti nelle sedi di riferimento e secondo la seguente formula:

**(fette versate) / (fette versate + fette scartate).**

d) Indicatore Produttivo “Utilizzo Impianti”

Il parametro **Utilizzo impianti** è definito come il rapporto tra i Moves effettivi di un dato periodo e la capacità installata e qualificata della linea (Official Line Capacity - OLC) nello stesso periodo.

Più in dettaglio, tale capacità viene definita nel “WWS Book” come segue:

*“The Official Line Capacity (OLC) is the maximum of saleable units the Production Area or the Production Line can produce out during a period of time in a process mix corresponding to its mission, maximizing the Asset Utilization within the constraints due to the Equipment configuration sets and the targeted Cycle Time. It can be converted in KMoves per Day”.*

OVVERO

la Capacità Ufficiale della Linea rappresenta la massima quantità di unità di prodotto che l'Area di produzione può produrre in un dato periodo di tempo considerando un mix corrispondente alla sua missione, massimizzando l'utilizzo delle proprie risorse e tenendo conto della configurazione degli impianti e del tempo di ciclo atteso. Può essere convertito in Kmoves al giorno.

Trimestralmente, il parametro è calcolato come percentuale nel modo che segue:

**(moves effettivi del trimestre/OLC del trimestre)\*100.**

Annualmente, è calcolato come media delle percentuali trimestrali.

L'OLC di un FAB viene dichiarata trimestralmente e rappresenta il massimo numero di unità di prodotto espresso in termini di moves, sul quale il FAB si può impegnare per rispondere alla domanda delle Divisioni.

Gli indicatori Finanziari di cui ai Punti a) e b) sono determinati in base alle risultanze annuali della società a livello mondiale, mentre gli indicatori Produttivi di cui ai Punti c) e d) sono determinati su base locale e sempre a livello annuale secondo il seguente criterio:

- per le sedi dell'Italia continentale (Agrate B.za, Aosta, Arzano, Castelletto, Lecce), saranno presi a riferimento i valori e risultati conseguiti dal Fab di produzione denominato “AG8”;
- per le sedi siciliane di Catania e Palermo saranno presi a riferimento i risultati conseguiti dal Fab di produzione denominato “CT8” per

quanto riguarda l'indicatore dell'Utilizzo Impianti, mentre per quanto riguarda l'indicatore della PFY saranno considerati i risultati conseguiti dai Fab di Produzione denominati “CT6” (silicio) e “CT8”.

e) Peso degli indicatori

Ai sopra identificati indicatori, nell'ambito del Premio di Risultato unico e complessivo, sono attribuiti i seguenti pesi:

a) Indicatore Finanziario “Margine Operativo (prima delle spese di ristrutturazione)” {Operative Income (before Impairment and Restructuring)}: **30%**

b) Indicatore Finanziario “Gross Margin”: **30%**

c) Indicatore Produttivo “Process Fab Yield PFY” (Resa meccanica): **25%**

d) Indicatore Produttivo “Official Line Capacity” (OLC): **15%**

**6. Dimensione economica del PdR**

Per l'intera durata del presente Accordo, le Parti concordano che la somma massima erogabile a titolo di PdR ed in relazione all'andamento dei citati Indicatori, è fissata come da Tabella che precede ovvero:

- 2.600,00 € per l'anno 2019
- 2.800,00 € per l'anno 2020
- 3.000,00 € per l'anno 2021.

Per il solo 2019 e con il fine di agevolare il passaggio dal vecchio al nuovo modello di Premio di Risultato, l'anticipo usualmente erogato con le competenze del mese di giugno sarà corrisposto nella misura di 1.200,00 € da conguagliarsi al momento dell'erogazione del saldo.

**7. Corresponsione del Premio**

Sarà erogato un anticipo in aggiunta alla retribuzione del mese di giugno pari al 50% del premio totale maturato nell'esercizio precedente, salvo concordare a fronte di situazioni eccezionali una percentuale inferiore.

Il saldo, invece, verrà corrisposto sulla base dei risultati conseguiti con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo, dedotto quanto già erogato a titolo di anticipo nel mese di giugno dell'anno precedente. Il dipendente, in tale contesto, potrà operare tramite CU gli opportuni conguagli di natura fiscale.

**8. Conversione in Servizi Welfare**

In base a quanto previsto dalla L. n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modifiche ed integrazioni, il dipendente su base individuale e volontaria potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo eventualmente maturato del PdR in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese, secondo quanto previsto dalla vigente normativa legislativa.

A tal fine, il dipendente su base individuale potrà decidere nel corso del mese di gennaio di convertire il 25%, 50%, 75% o 100% dell'importo

del Premio residuo spettante in valori per servizi di welfare mediante il Portale Web selezionato e già istituito dalla Società secondo le regole attualmente in uso. Le modalità operative per consentire tale opzione, nonché il termine entro il quale dovrà essere manifestata tale scelta da parte dei singoli dipendenti saranno comunicate dalla Direzione Aziendale in conformità e in linea con le disposizioni amministrative in materia.

Le prestazioni di welfare sostitutive del PdR dovranno essere obbligatoriamente fruite dai dipendenti entro il 20/11 di ogni anno. In caso di mancato utilizzo entro la data del 20/11, eventuali crediti welfare di importo superiore ai 1 € saranno liquidati con il cedolino del mese di dicembre.

Secondo quanto già previsto in azienda, in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della scadenza di cui sopra, la quota di PdR eventualmente convertita su base individuale in beni, opere e servizio di cui all'art. 51 del TUIR, dovrà obbligatoriamente essere utilizzata entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

**9. Informazione periodica**

Le Parti, anche in forza di una prassi condivisa maturata in virtù degli accordi precedenti, si danno atto che, in occasione di appositi incontri da tenersi con cadenza trimestrale, la Direzione Aziendale informerà le R.S.U. dell'andamento economico-produttivo della società, con specifica attenzione all'andamento degli indicatori definiti a norma del presente Accordo, valutando le modalità più opportune per la condivisione dei suddetti dati tenuto conto della loro confidenzialità.

Le Parti, nel corso di tali incontri, verificheranno anche l'impatto di nuove, eventuali e sopravvenienti norme di carattere fiscale e previdenziale.

**10. Caratteristiche del PdR**

Le Parti convengono che la costruzione generale degli obiettivi sia conforme al concetto di “retribuzione di produttività”, così come richiesto dalla legge n. 208/2015, dal Decreto Interministeriale del 25.3.2016 e dalle altre norme vigenti in materia (nonché dalla Circolare n. 5/E della Agenzia delle Entrate del 29.3.2018) che permettono ai dipendenti, in possesso dei requisiti richiesti, di potere accedere al cosiddetto regime di “tassazione agevolata”.

**11. Durata dell'accordo sul nuovo PdR**

Il presente Accordo sul PdR avrà vigenza triennale a partire dal 1 gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021.

In mancanza di disdetta del presente Accordo da almeno una delle Parti entro il 30 giugno 2021, il PdR si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, mantenendo fermo il medesimo importo di cui al Punto 7).

Le Parti si danno atto sin d'ora che, in assenza di disdetta, le stesse si rivedranno per definire i valori di riferimento degli Indicatori per il periodo di vigenza successivo.

**L'ipotesi di Accordo verra' sottoposta a Referendum e solo se verra' approvata sara' applicata.**

Segreteria ed RSU Fismic Confsal Catania