

Verbale di accordo

Oggi, 27/07/2021 in collegamento remoto su piattaforma Zoom, si sono riuniti:

Per la IcimenDue Srl con sede legale in via Rinaldo Piaggio, Z. I. Marcianise (CE): Dr. Fabio Mensitieri e Ing. Mario Mensitieri, assistiti dalla consulenza HR nelle persone del Dr. Arcangelo Annunziata e Dr.ssa Caterina Aprea e dall'Unione Industriali Napoli – Confindustria Napoli nelle persone dei Sigg. dr. Mario Marrocchelli e Avv. Gerardo Mottola

Per le OO.SS SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL : Sig. Francesco Natale, Sig. Giuseppe Di Marzo, Sig. Vittorio Desicato

Le RSU di stabilimento: Sig. Francesco Fusco, Sig. Massimo Montagna, Sig. Gaetano Angelino

Premesso che:

- Presso il suo stabilimento di Marcianise, la Società ICIMENDUE con le sue maestranze è specializzata nella realizzazione, per stampa rotocalco e taglio, di imballaggi flessibili destinati alla filiera alimentare.
- Le parti ritengono opportuno, in linea con quanto previsto dall'art. 1 commi da 182 a 189 della L. 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e dall'art. 23 della L. 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), definire un contratto di Premio di Risultato (da ora PDR), che possa assicurare, in un'ottica di coinvolgimento, vantaggi per l'Azienda e per i dipendenti anche al fine di infondere un orizzonte di positività al sistema-Azienda.
- Il decreto Interministeriale 25/3/2016 pubblicato in G.U. il 29/4/2016 per i limiti di reddito stabiliti dalla Legge, prevede una tassazione agevolata a favore dei lavoratori, per quelle somme originate dall'applicazione di accordi anche in sede aziendale che stabiliscono incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, oppure in alternativa quote di welfare aziendale completamente detassato.
- L'art. 51 del dec.leg.vo n. 81/2015 stabilisce che *"...per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria"*.
- L'art. 23 del vigente CCNL di categoria stabilisce che le aziende assistite e/o rappresentate dalle Associazioni imprenditoriali competenti cui aderiscono, insieme alle *"R.S.U. e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL"* sono titolari della contrattazione a livello aziendale e favoriscono l'istituzione di un premio correlato ai risultati, conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri traguardi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.
- L'Agenzia delle Entrate ha emanato la Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, le Circolari n. 5/E del 29/03/2018 e n. 78/E del 18 ottobre 2018, nonché la Risoluzione 36/E del 26 giugno 2020, che hanno fornito ulteriori indicazioni amministrative per i premi di risultato.
- Negli incontri precedenti, le parti hanno sottolineato l'importanza di perseguire Accordi sui temi di reciproco interesse, nello scenario di accresciuta competitività, nonché le difficoltà dovute alla Pandemia che rendono necessarie relazioni sindacali sempre più avanzate.

- Nonostante il delicato periodo che il Paese attraversa, e lo scenario produttivo, contrassegnati ancora da incertezza, le parti intendono dare vita ad un accordo sperimentale di Premio di Risultato per Icimendue valido dal 01/7/2021 al 31/12/2022.

Tutto quanto premesso, si conviene quanto segue:

Le premesse sono parte integrante del presente accordo sul PDR (Premio di Risultato);

Viene istituito il Premio di Risultato ICIMENDUE avente valore sperimentale, con decorrenza, con le specificità di seguito descritte, dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2022.

Per la costituzione del PDR sono utilizzati n° 3 indicatori, i cui parametri sono calcolati in maniera disgiunta. Essi sono:

- 1) **RIDUZIONE ASSENTEISMO** – a valere a partire dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021 (2° semestre 2021), e successivamente dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 (anno 2022).
- 2) **PRODUTTIVITÀ** – a valere dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.
- 3) **RIDUZIONE SCARTI** – a valere dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.

L'Azienda conferma il perdurare, ancora oggi, di un evidente stato di incertezza, anche in relazione alle profonde e ancor presenti conseguenze della crisi pandemica, che possono ancora segnare il prossimo periodo (attualmente, tra l'altro, è in valutazione il decreto che proroga lo stato di emergenza, nonché vi è la possibilità della diffusione di ulteriori "varianti" del virus Sars-Cov-2, etc.).

I tre parametri adottati in sede di contrattazione, i cui risultati dovranno realizzarsi nei periodi sopra riportati, sono – anche per l'incertezza della situazione pandemica – suscettibili di variabilità e il raggiungimento dei risultati fissati si configura come incerto.

Il valore massimo totale del PDR IcimenDue sarà dato dalla sommatoria dei tre indicatori, al massimo dei rispettivi risultati.

Vengono illustrate di seguito le modalità di calcolo e le rispettive tabelle:

1) SOGLIA MINIMA DI ACCESSO AL PREMIO DI RISULTATO

Le parti si danno atto che il Premio di Risultato è un istituto che va a valorizzare la performance oltre l'ordinarietà, ovvero premia un risultato di miglioramento competitivo, verificabile e misurabile.

A tal riguardo, viene fissato il valore di **4.190.000 KG**, equivalente alla quantità media di prodotto venduto realizzato nel biennio 2019-2020, quale soglia minima da raggiungere affinché sia possibile procedere al calcolo e alla corresponsione del PDR, relativamente ai parametri di PRODUTTIVITÀ e RIDUZIONE SCARTI DI LAVORAZIONE.

Il premio di risultato collegato al parametro RIDUZIONE ASSENTEISMO (par. 2) non è invece soggetto al raggiungimento di tale soglia minima di prodotto venduto.

2) RIDUZIONE ASSENTEISMO

Decorrenza: l'indicatore verrà preso in considerazione con decorrenza 1° luglio 2021 – 31 dicembre 2021 (1° PERIODO), e successivamente per l'intero anno 2022 (2° PERIODO).

Il parametro considerato è definito **INDICE ASSENTEISMO PRO-CAPITE** e rappresenta il monte ore medio di assenza – di cui alle causali appresso specificate – per ciascun lavoratore (pro-capite) nel periodo analizzato.

Le assenze che ricadono nell'indice di assenteismo pro-capite sono tutte quelle il cui onere cada, anche parzialmente, a carico della IcimenDue.

Si specifica che non costituisce assenza a carico della IcimenDue quella dovuta ad infortunio per un periodo maggiore di 5 giorni lavorativi.

2.1) Indicatore Riduzione Assenteismo per il 2° semestre 2021

Il valore soglia e parametro di riferimento per il 2° semestre 2021 è relativo al 1° semestre 2021 ed è pari a **86,1 Ore Assenza pro-capite**.

Le parti convengono che il risultato relativo a tale parametro per il 2° semestre 2021 potrà dirsi raggiunto qualora il monte ore assenze pro-capite di tale periodo risulti inferiore di almeno il 4 % rispetto al monte ore assenza pro-capite del 1° semestre 2021, **risulti** cioè **≤ 82,6 hh pro-capite (inferiore o uguale a tale valore)**.

Ai fini del calcolo del monte ore pro-capite per tale primo periodo di vigenza, gli eventuali ingressi/uscite dall'organico aziendale in corso del periodo di riferimento, verranno convenzionalmente così considerati:

- Ingresso entro il 30/09 – vale come 1 FTE;
- Uscita entro il 30/09 – vale come 0 FTE;
- Ingresso dopo il 30/09 – vale come 0 FTE;
- Uscita dopo il 30/09 – vale come 1 FTE.

2.2) Modalità di calcolo e corresponsione economica ai Lavoratori per il 2° sem. 2021

In merito si ricorda quanto stabilito dall'art. 23 del CCNL:

“i premi di produzione o istituti retributivi analoghi eventualmente esistenti a livello aziendale rimangono fissati nelle quantità concordate e non saranno più oggetto di successiva contrattazione. Le parti all'atto della istituzione del premio di risultato procederanno alla loro armonizzazione fermo restando che da tale operazione non devono derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori”.

Si pone a riguardo il problema del raccordo con la normativa relativa al Premio di Risultato che attribuisce il premio solo in funzione degli INCREMENTI (o miglioramenti) dinamici annui e l'art. 23 CCNL. Come sopra evidenziato: quale valore soglia e parametro di riferimento del 2° semestre 2021, viene stabilito – ai sensi della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 – il valore pro-capite delle assenze del 1° semestre 2021.

Per le modalità di erogazione, si conviene, nel rispetto invece della lettera e della ratio dell'art. 23 del CCNL, di utilizzare le stesse modalità previste per il “precedente” premio presenza (la cui vigenza è definitivamente cessata il dicembre 2017).

Pertanto:

il calcolo dell'indice assenteismo avviene sommando tutte le ore di assenza per le causali come definite al par. 2, rapportandole poi al n. di Dipendenti in organico, secondo la seguente formula:

$$\text{Indice assenteismo pro-capite} = \frac{\text{Somma Tot. Ore causali di assenza nel periodo analizzato}}{\text{N. FTE in organico nel periodo analizzato}}$$

Le parti convengono che una volta raggiunto l'obiettivo di miglioramento ($\leq 82,6$ hh pro-capite, ovvero inferiore o uguale a tale valore), la corresponsione del premio legato a tale parametro avverrà per modalità analoghe a quelle precedentemente previste nel 'Premio Presenza', ovvero:

suddivisione dell'anno solare (per il 2021 ci si riferisce al 2° semestre) in bimestri e corresponsione economica su base individuale, a seconda della presenza effettiva a lavoro del Dipendente, che non consegue il premio sul bimestre laddove si assenti anche una sola volta con una delle causali come definite al par. 2.

In particolare, in riferimento al 2° semestre 2021, sarà riconosciuto a ciascun Lavoratore un premio sulla base degli importi espressi nella tabella seguente:

Tabella 1

Riferimento	Valore spettante € (lordi)
Quota ordinaria bimestre luglio-agosto 2021	103
Quota ordinaria bimestre settembre-ottobre 2021	103
Quota ordinaria bimestre novembre-dicembre 2021	103

A conclusione del 2° semestre 2021, sono inoltre previste delle **quote extra**, la cui erogazione è legata alla performance incrementale di presenza al lavoro del dipendente sull'intero anno solare (6 bimestri).

Ad esclusivo riferimento dell'anno 2021, pertanto, l'eventuale quota extra verrà calcolata assommando i risultati delle presenze consuntivati al 1° semestre, con i risultati scaturenti dalla presenza dei bimestri afferenti al 2° semestre. Tale quota si configura pertanto ad oggi incerta ed imprevedibile.

Le quote extra annue, tra di loro alternative e non cumulabili, sono espresse nella seguente tabella:

Tabella 2

Riferimento	Valore spettante € (lordi)
Quota extra per il Lavoratore che consegue tutti i bimestri nell'anno, non effettuando alcuna assenza	310
Quota extra per il Lavoratore che consegue 5 bimestri su 6, e che nel bimestre per cui non percepisce il premio si assenta esclusivamente per un singolo evento morboso (malattia)	258

Quota extra per il Lavoratore che consegue 4 bimestri su 6, e che non consegue i due bimestri rimanenti esclusivamente a causa di un singolo evento morboso (malattia) che si verifica a cavallo tra gli stessi	258
---	-----

Le parti si danno reciprocamente atto che il premio di risultato massimo (assoggettabile a tassazione agevolata) relativo al 2° semestre 2021 è pari ad € 619 lordi, come importo massimo conseguibile nel 2° semestre 2021, ottenibile per effetto della sommatoria tra Quote ordinarie (presenza nei 3 bimestri) + Quota Extra.

Le parti convengono che i risultati definitivi relativi al 2° semestre 2021 verranno consuntivati entro il mese di marzo 2022 e l'Azienda ne darà informativa alla RSU. Il premio verrà complessivamente erogato al Lavoratore entro il mese di maggio 2022, ovvero sulle competenze relative al mese di aprile 2022.

2.3) Indicatore Riduzione Assenteismo per l'anno 2022

Il valore soglia e parametro di riferimento per l'anno 2022 sarà relativo al complessivo anno 2020. Tale valore soglia annuale è pari a **74,6 Ore assenza pro-capite**.

Le parti convengono che il risultato relativo a tale parametro per l'intero anno 2022 potrà dirsi raggiunto qualora il monte ore assenze pro-capite di tale periodo risulti inferiore di almeno il 4 % rispetto al monte ore assenza pro-capite dell'anno 2020, **risulti cioè $\leq 71,6$ hh pro-capite (inferiore o uguale a tale valore)**.

Ai fini del calcolo del monte ore pro-capite, gli eventuali ingressi/uscite dall'organico aziendale in corso d'anno, verranno convenzionalmente così considerati:

- Ingresso entro il 30/06 – vale come 1 FTE;
- Uscita entro il 30/06 – vale come 0 FTE;
- Ingresso dopo il 30/06 – vale come 0 FTE;
- Uscita dopo il 30/06 – vale come 1 FTE.

2.4) Modalità di calcolo e corresponsione economica ai Lavoratori per l'anno 2022

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 23 del CCNL (Armonizzazioni) e dalla Legge 28 dicembre 2015 n. 208, si procederà per il 2022 con applicazione del metodo già utilizzato per il calcolo del premio sul parametro assenteismo di cui ai paragrafi 2.1 e 2.2 (vedi sopra).

Il risultato dell'indice assenteismo verrà calcolato sommando le ore di assenza, le cui causali sono le stesse su cui si è calcolato il precedente premio presenza, il cui onere cada anche parzialmente a carico di IcimenDue (vedi sopra parag. 2).

La somma totale delle causali considerate, espresse in ore, verrà rapportata al n. di Dipendenti in organico, secondo la seguente formula:

$$\text{Monte ore assenze pro-capite} = \frac{\text{Somma Tot. Ore causali di assenza nel periodo di riferimento}}{\text{N. FTE in organico nel periodo di riferimento}}$$

Le parti convengono che l'obiettivo di miglioramento per tale parametro sarà raggiunto qualora l'indice di assenteismo pro-capite dell'anno 2022 sarà ridotto di almeno il 4 % rispetto al valore soglia e parametro di riferimento dell'anno 2020.

Una volta registrato il miglioramento: risultato $\leq 71,6$ hh pro-capite, la corresponsione del premio legato a tale parametro avverrà per modalità analoghe a quelle previste nel 'Premio Presenza' precedentemente vigente in IcimenDue, che prevedono la suddivisione dell'anno solare in n. 6 bimestri e la corresponsione economica su base individuale, a seconda della presenza effettiva a lavoro del Dipendente, che dunque non consegue il premio sul bimestre laddove si assenti anche una sola volta con una delle causali come definite al par. 2.

Pertanto, sarà riconosciuto a ciascun Lavoratore un premio sulla base degli importi espressi nella tabella seguente:

Tabella 3

Riferimento	Valore spettante € (lordi)
Quota ordinaria bimestre gennaio-febbraio 2022	103
Quota ordinaria bimestre marzo-aprile 2022	103
Quota ordinaria bimestre maggio-giugno 2022	103
Quota ordinaria bimestre luglio-agosto 2022	103
Quota ordinaria bimestre settembre-ottobre 2022	103
Quota ordinaria bimestre novembre-dicembre 2022	103
Quota extra per il Lavoratore che consegue tutti i bimestri non effettuando alcuna assenza	310
Quota extra per il Lavoratore che consegue 5 bimestri su 6, e che nel bimestre per cui non percepisce il premio si assenta per un singolo evento morboso (malattia)	258
Quota extra per il Lavoratore che consegue 4 bimestri su 6, e che non consegue i due bimestri rimanenti a causa di un singolo evento morboso (malattia) che si verifica a cavallo tra gli stessi	258

Le quote extra annue sono tra di loro alternative e non cumulabili.

Le parti si danno atto pertanto che il premio massimo conseguibile nell'anno per tale parametro dal Lavoratore è pari ad € 928 lordi, fatto salvo quanto inoltre previsto ai successivi par. 5 e 6.

Le parti convengono che i risultati definitivi relativi all'anno 2022 verranno consuntivati entro il mese di marzo 2023 e l'Azienda ne darà informativa alla RSU.

Il premio verrà complessivamente erogato al Lavoratore entro il mese di maggio 2023 (anno successivo al periodo di riferimento), ovvero sulle competenze relative al mese di aprile 2023.

2.5) Clausola solidale nel caso di gravi patologie

Per “gravi patologie” si intendono quelle che comportino per il lavoratore, in coerenza con quanto stabilito dal quarto comma dell’art. 70a del vigente CCNL di categoria, la necessità di sottoporsi a specifiche terapie presso strutture ospedaliere pubbliche o private (oppure presso il domicilio del dipendente), come ad esempio l’emodialisi, la chemioterapia e il trattamento per l’infezione da HIV, AIDS.

In considerazione del contesto di pandemia ancora presente, inoltre, le parti convengono di accomunare a quelli esplicitati nel precedente capoverso, anche gli eventi morbosi per conclamata malattia da Covid-19.

Pertanto, nel caso di lavoratore che incorra in un tale evento morboso, e che si assenti da lavoro esclusivamente per tale patologia (ovvero non presenti alcuna altra giustificazione di assenza che costituisca esclusione ai fini dell’attribuzione dei premi di cui alle tabelle 1 e 3), anziché decadere completamente dall’attribuzione economica relativa ai bimestri in cui ricade tale malattia, sarà corrisposta una quota onnicomprensiva di 40 € a bimestre.

Inoltre, viene fatta salva la possibilità – sempre a fronte di assenze esclusivamente legate all’evento morboso per gravi patologie – di accedere all’eventuale Quota extra.

3) PRODUTTIVITÀ

Decorrenza: l’indicatore verrà preso in considerazione con decorrenza 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022.

Tale parametro **viene definito INDICE DI PRODUTTIVITÀ e rappresenta quanto è stato in media prodotto per ciascuna ora di lavoro operata dal lavoratore.** Esso, dunque, calcola il rapporto tra volume del prodotto venduto (espresso in kg) e ore di lavoro pagate complessivamente dall’Azienda nel periodo analizzato.

Il valore soglia e parametro di riferimento per l’anno 2022 sarà relativo al complessivo anno 2020. Il valore soglia 2020 è **pari a 16,69 kg/ora.**

3.1) Modalità di calcolo e corresponsione economica ai Lavoratori

Il risultato viene calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Produttività} = \frac{\text{Volume del prodotto venduto (KG), al netto delle quantità solo commercializzate e delle quantità per cui viene emessa N.C. a Clienti}}{\text{Ore pagate da Azienda a qualsiasi titolo per Dipendenti in organico (e per altri lavoratori che partecipano a vario titolo alle attività produttive: tempi determinati, lavoratori somministrati, addetti di logistica).}}$$

Il risultato di miglioramento relativo a tale parametro potrà dirsi raggiunto qualora l’indice di produttività nell’anno 2022 risulterà aumentato rispetto a quello realizzato nell’anno 2020 (16,69 kg/ora), secondo i valori espressi nella tabella che segue:

Tabella 4

FORMULA DI CALCOLO	TOTALE OBIETTIVO % MIGLIORAMENTO	PREMIO Annuo lordo complessivo	SUDDIVISIONE tra i lavoratori
Prodotto VENDUTO (al netto delle quantità solo commercializzate e delle quantità per cui è stata emessa N.C. a Clienti)/ ore PAGATE da IcimenDue (anche assenze) Dipendenti diretti e altri lavoratori che partecipano a vario titolo alle attività produttive (tempi determinati, lavoratori somministrati, addetti di logistica)	Da + 1,5 % a + 2,49 %	Da + 1,5 % a + 2,49 % : 14.000 (+16%)	Suddiviso per giornate di lavoro effettive (*)
	Da + 2,5 % a + 3 %	Da + 2,5 % a + 3 % : 22.000 (+18%)	
	> + 3 %	> + 3 % : 30.000 (+25%)	

(*) vedi parag. 5 e 6

I tre Obiettivi relativi al parametro Produttività non sono cumulabili.

Le parti convengono che i risultati definitivi relativi all'anno 2022 verranno consuntivati entro il mese di marzo 2023, dandone informativa ufficiale alla RSU.

Il premio verrà complessivamente erogato al Lavoratore entro il mese di maggio 2023 (anno successivo al periodo di riferimento), ovvero sulle competenze relative al mese di aprile 2023.

4) RIDUZIONE SCARTI DI LAVORAZIONE

Decorrenza: l'indicatore verrà preso in considerazione con decorrenza 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022.

Tale parametro **viene definito COEFFICIENTE DI SCARTO e rappresenta il volume percentuale del “prodotto non buono” consuntivato sul totale del materiale prodotto** nel periodo analizzato. Esso, dunque, calcola il rapporto tra volume del prodotto scartato (espresso in kg) e volume complessivo del materiale prodotto (espresso in kg) nel periodo analizzato.

Il valore soglia e parametro di riferimento per l'anno 2022 sarà relativo al complessivo anno 2020. **Esso è pari a 14,42 % SCARTO/PRODOTTO.**

4.1) Modalità di calcolo e corresponsione economica ai Lavoratori

Il risultato viene calcolato applicando la seguente formula:

$$\text{Coefficiente di scarto} = \frac{\text{Scarti venduti (da cui sottrarre il 2\% quale valore di “scarto fisiologico”) + Scarti smaltiti (da cui sottrarre il 9\% per mancanza di selezione specifica)}}{\text{Totale Prodotto (ovvero prodotto venduto + numeratore)}}$$

Il risultato di miglioramento relativo a tale parametro potrà dirsi raggiunto qualora il coefficiente di scarto nell'anno 2022 risulterà ridotto rispetto a quello realizzato nell'anno 2020, secondo i valori espressi nella tabella che segue:

Tabella 5

FORMULA DI CALCOLO	TOTALE OBIETTIVO % MIGLIORAMENTO	PREMIO Annuo lordo complessivo	SUDDIVISIONE tra i lavoratori
Scarti smaltiti (da cui sottrarre il 9 % per mancanza di selezione specifica) + scarti venduti (da cui sottrarre il 2 % come valore di "scarto fisiologico" / Prodotto (= prodotto venduto + scarti)	Da – 5 % a – 8 % (corrispondente ad un coeff. scarto = da 13,7 a 13,27 %)	Da – 5 a – 8 % : 15.000 (+15,3%)	Suddiviso per giornate di lavoro effettive (*)
	Da – 8,01 % a – 11 % (corrispondente ad un coeff. scarto = da 13,26 % a 12,84 %)	Da – 8,01 % a – 11 % : 23.000 (+17.9%)	
	A partire da – 11,01 % (corrispondente ad un coeff. scarto ≤ 12,83 %)	A partire da – 11,01 % : 32.000 (+23%)	

(*) vedi parag. 5 e 6

I tre Obiettivi relativi al parametro Riduzione Scarti non sono cumulabili.

Le parti convengono che anche per il parametro "Riduzione scarti di lavorazione" verranno consuntivati, comunicati ed erogati gli importi allo stesso modo del parametro Produttività (par. 3.1).

5) Clausola di contenimento per l'erogazione del premio relativo agli indicatori di Produttività e Riduzione Scarti

L'Azienda ritiene che la performance aziendale è realizzata grazie allo sforzo sinergico e partecipativo di Azienda e lavoratori, e che nel sistema aziendale vanno sempre più valorizzati nell'elemento premio, la continuità della presenza ed il concreto impegno quotidiano di ciascuno, così che chi è maggiormente presente abbia per questo un più elevato riconoscimento.

Pertanto, le quote di premio annuale relative agli indicatori 'Produttività' e 'Riduzione scarti' verranno erogate ai singoli Dipendenti su base giornaliera (cioè sulla base dei giorni lavorabili), in funzione delle effettive giornate di presenza al lavoro.

Non verranno corrisposte le quote relative alle giornate in cui il Dipendente risulta assente al lavoro per i seguenti motivi:

- **Malattia della durata fino a 3 gg lavorativi.** Poiché tale fattispecie rappresenta una delle principali cause di disfunzioni organizzative in IcimenDue, essa – ai fini dello scorporo di cui si tratta – ed anche avuto riguardo alla ratio della disciplina dell'art. 70a, verrà computata in misura doppia, anche laddove fosse intervallata da sabato e domenica (a titolo di esempio,

verrà conteggiata in misura doppia sia l'assenza per malattia che va da lunedì a mercoledì, sia quella che va da venerdì al successivo martedì);

- **Congedi parentali e maternità facoltativa;**
- **Permesso per donazione sangue;**
- Riguardo all'assenza **per permesso L. 104**, essa verrà ritenuta valida ai fini del valore giornaliero pro-capite dei parametri produttività e scarto, qualora comunicata all'Azienda 7 giorni prima dell'accadimento, anche allo scopo di realizzare una migliore programmazione della produzione. Viceversa, in caso di preavviso inferiore ai 7 gg. per la comunicazione, l'assenza della L. 104 sarà considerata da scorporare dalle quote giornaliere di premio (relative alla produttività ed alla riduzione scarti).

Fanno eccezione tutte le altre causali di assenza che già costituiscono motivo di esclusione dal premio relativo al parametro 'Riduzione assenteismo' (come previste nel paragrafo 2).

6) PREMIO AGGIUNTIVO

Le quote giornaliere di premio (relative al parametro "Produttività" ed al parametro "Riduzione scarti") non erogate per effetto dell'articolo precedente, andranno tutte a costituire un **PREMIO AGGIUNTIVO** nell'ambito del parametro 'Riduzione assenteismo' (ovvero "pista assenteismo"). A tale importo, per l'anno 2022, sempre in funzione dell'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo incrementale, l'Azienda **aggiungerà una ulteriore somma complessiva di € 3000 lordi.**

L'importo del PREMIO AGGIUNTIVO verrà distribuito in parti uguali a coloro che conseguono il premio per 'Riduzione assenteismo' almeno con una Quota extra.

7) WELFARE AZIENDALE

Una volta maturato il premio per l'anno 2022, con i risultati al 31/12/2022 (secondo periodo di vigenza del presente accordo), l'erogazione potrà avvenire, su scelta del lavoratore, attraverso il welfare.

Per **welfare** si intende il complesso di beni e servizi (ad es. prestazioni sanitarie, viaggi, corsi di formazione, rifornimento carburante, intrattenimento, etc.), che il lavoratore può scegliere attraverso un'apposita piattaforma messa a disposizione dall'Azienda. Il lavoratore, in particolare, può liberamente decidere di utilizzare in tutto o in parte l'importo economico del premio di risultato a lui spettante, per l'acquisto di una pluralità di beni e servizi disponibili.

7.1) Diritto di opzione

Il lavoratore potrà liberamente optare, entro e non oltre il 30/09/2022, per l'OPZIONE WELFARE scegliendo **di convertire in welfare il 30%, 50%, 75% oppure 100% dell'importo del premio di risultato spettante.**

Le parti si danno reciprocamente atto che il welfare è un'ottima opportunità per tutti, perché è l'unico strumento in grado di mantenere intatto nella disponibilità del lavoratore l'intero importo

erogato dall'Azienda, aumentando così il suo potere di acquisto: infatti l'importo del premio che il lavoratore destina al welfare è completamente detassato e non soggetto a contribuzione, nei limiti previsti dalla vigente normativa.

Pertanto, per incentivare tale scelta, l'Azienda riconoscerà al lavoratore che opterà per il welfare, un premio aggiuntivo da spendere sempre sulla piattaforma. Tale premio extra aumenterà gradualmente all'aumentare della % di popolazione aziendale che ne sarà interessata, con valori pari a quelli riportati nella Tabella sottostante (colonna 2).

Tabella 6

Colonna 1 – Popolazione interessata	Colonna 2 – Contributo Azienda extra
Fino al 30 %	+ 3 %
Dal 31 al 50 %	+ 5%
Dal 51 % fino ed oltre l'80 %	+ 10 %

8) Attuazione dell'accordo di PDR ICIMENDUE

Ai fini della diffusione dello spirito e delle logiche del premio, nonché in un sistema improntato alla trasparenza, a partire dal mese di Novembre 2021 verranno pubblicati sui monitor aziendali, in modo sperimentale ed in forma aggregata (eventualmente anche per singoli reparti), oltre ai dati sul PARAMETRO ASSENTEISMO (già in corso), anche i dati relativi all'andamento del PARAMETRO PRODUTTIVITÀ e del PARAMETRO SCARTI.

Tali dati, a partire da febbraio 2022, verranno utilizzati per la costruzione dei risultati del PDR 2022 Icimendue.

Monitoraggio: le parti, per eventuali integrazioni o altre necessità di confronto, si impegnano ad incontrarsi entro febbraio 2022 sull'avviamento del sistema e sulle logiche della composizione dei risultati e sul sistema di consuntivazione. Successivamente con cadenza trimestrale.

Nel corso del programma, da parte dell'Azienda verranno implementati interventi organizzativi e tecnico-operativi, nonché fornite apposite procedure finalizzate anche al migliore raggiungimento degli obiettivi di produttività e riduzione dello scarto. L'attuazione di tali procedure sarà oggetto di confronto tra le parti, durante gli incontri di monitoraggio di cui il primo è previsto a febbraio 2022.

Anche in ragione di un ampio addestramento soprattutto nelle fasi d'inserimento, il personale somministrato e/o a tempo determinato, che abbia lavorato in Icimendue per almeno 6 mesi, anche non continuativi, parteciperà al riconoscimento del presente PDR proporzionalmente, in ragione della presenza a partire dal sesto mese di lavoro effettivo.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del premio di risultato come onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti indiretti contrattuali e di legge (es. ferie, trasferte, etc.). In particolare, ai sensi del 2° comma, dell'art. 2120 del cod. civ., le parti convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Per il sistema del welfare aziendale, si prevede uno specifico incontro da tenersi a giugno 2022, che riguarderà la piattaforma di welfare aziendale e le relative attività d'informazione, comunicazione e gestione della stessa a beneficio dei collaboratori.

Qualora intervenissero variazioni organizzative dei processi produttivi, ovvero si verificassero condizioni economiche o gestionali oggi non prevedibili, anche da ricondurre ai fenomeni pandemici tali da modificare od incidere sugli obiettivi, così da comportare oggettive modificazioni nell'impostazione di tutto o di parte dei presupposti e dei parametri che regolano il premio, nonché dei relativi risultati, l'Azienda si impegna ad incontrarsi tempestivamente con le OO.SS. e la RSU per esaminare la situazione ed eventualmente definire congiuntamente provvedimenti o modifiche del caso, compatibilmente con i criteri di tempestività richiesti dagli Accordi Interconfederali vigenti.

9) CLAUSOLA FINALE

- Come previsto dalla vigente normativa, il beneficio fiscale di tassazione agevolata del 10% è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori sopra concordati, fra di essi alternativi, che concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico premio di risultato in oggetto.
- Le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato dovrà sempre avvenire in corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate.
- Il presente accordo dà completa attuazione all'art. 23 del CCNL di categoria applicato e, superando integralmente ogni precedente accordo aziendale sulle stesse materie, ivi compresi, in particolare, gli accordi in materia di premio presenza, armonizzati nel presente Accordo di PDR, rappresenta l'unica fonte giuridica in IcimenDue in tema di riconoscimenti economici collettivi.

10) DEPOSITO DELL'ACCORDO

Il presente accordo verrà depositato in modalità on-line, a cura dell'Azienda, ai sensi dell'art.14 del d. lgs 151/2015 e dell'art. 5 del decreto interministeriale del 25 marzo 2016, presso l'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro, nonché presso le sedi degli Istituti previdenziali (art. 3 legge 402/96) competenti entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto.

IcimenDue Srl

La RSU

Unione Industriali Napoli

Le OOSS

Confindustria Napoli

Verbale di accordo

Oggi, 27/07/2021 in collegamento remoto su piattaforma Zoom, sono riuniti:

Per IcimenDue Srl con sede legale in via Rinaldo Piaggio, Z. I. Marcianise (CE): Dr. Fabio Mensitieri e Ing. Mario Mensitieri, assistiti dalla consulenza HR nelle persone del Dr. Arcangelo Annunziata e Dr.ssa Caterina Aprea;

Per le OO.SS SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL: Sig. Francesco Natale, Sig. Giuseppe Di Marzo, Sig. Vittorio Desicato;

Le RSU di stabilimento: Sig. Francesco Fusco, Sig. Massimo Montagna, Sig. Gaetano Angelino.

Le parti, in via eccezionale e non ripetibile, al fine di regolare – secondo criteri e modalità già adottati negli ultimi due anni – l'erogazione degli importi delle quote non consuntivate, relative ai 3 bimestri del 1° semestre 2021 (valore per ciascun bimestre pari a 103 € lordi: per 3 bimestri = € 309 lordi), che saranno soggette alle ordinarie trattenute di legge fiscali e previdenziali,

convengono

che tale importo massimo di € 309 lordi verrà erogato ai Dipendenti IcimenDue, qualora dovuto in applicazione delle medesime regole sulla presenza già utilizzate negli scorsi due anni, come Una Tantum nel mese di aprile 2022, sulle competenze di marzo 2022.

A seguito della consuntivazione delle presenze, sarà possibile per il lavoratore – in maniera volontaria – sostituire la quota economica spettante con strumenti di welfare, nei limiti previsti dalla normativa vigente in materia. Tale scelta di utilizzo del welfare dovrà essere comunicata alla Direzione aziendale nel periodo che va dal 01/02/2022 al 10/03/2022.

IcimenDue Srl

La RSU

Le OOSS