

## VERBALE DI ACCORDO

In data 4 maggio 2023, presso la Sede di Confindustria Vicenza si sono riuniti:

la Società Burgo Group S.p.A. – anche in rappresentanza delle sue società italiane controllate quali, Mosaico, Burgo Distribuzione, Burgo Energia - di seguito anche “l’Azienda” e/o “il Gruppo” rappresentata da Pietro Giovanni Giliberto, Francesco Maiorani e Marco Dal Zotto, assistita da Confindustria Vicenza, nella persona di Andrea Crisci,

le Organizzazioni Nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, UGL CARTA e CHIMICI, nelle persone di Giulia Guida, Paolo Gallo, Roberta Musu, Enzo Valente, Gian Luca Carrega, Pasquale Legnante, Luca Mian, Roberto Retrosi

le Organizzazioni Territoriali di Categoria e i delegati l’Esecutivo Sindacale di Gruppo - di seguito anche “il Sindacato”,

congiuntamente di seguito anche “le Parti”.

### Premesso che:

- l’obiettivo principale dell’Azienda rimane la sostenibilità industriale incentrata ad una logica di contenimento dei costi di produzione al fine di garantire una costante e crescente competitività dei prodotti e delle marginalità del conto economico;
- l’organizzazione del lavoro deve continuare a rispondere in maniera dinamica e tempestiva alle richieste del mercato, al fine di competere sia sulla qualità dei prodotti che sull’efficienza del servizio;
- le Parti ritengono che il consolidamento e il miglioramento dei risultati industriali ed economici, laddove confermati, rendono sostenibile la creazione di un modello di incentivazione legato al raggiungimento di determinati obiettivi di performances economiche e industriali;
- in data 27 settembre 2022 le Parti si sono incontrate ed hanno formalizzato una nuova intesa sulle relazioni industriali che prevede, tra i temi oggetto di confronto a livello di Esecutivo di Gruppo, la definizione di un sistema di incentivazione retributiva variabile legata ai risultati aziendali;
- la fattiva partecipazione e il contributo offerto dalle risorse umane al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso forme di flessibilità del lavoro, rappresenta uno dei fattori in grado di traguardare i risultati attesi;

### tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

- le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- Le Parti, pur consapevoli dell’attuale situazione congiunturale di mercato del comparto cartario internazionale che si è manifestata negli ultimi mesi, intendono procedere alla stipula di un accordo di secondo livello, capace di individuare meccanismi di stimolo ed aggregazione orientati verso obiettivi che contribuiscano a perseguire il miglioramento della competitività dell’impresa;
- per la durata del triennio 2023-2025 si intende pertanto istituire, in via sperimentale, un modello di incentivazione collettiva (*premio di risultato*) legato al raggiungimento di determinati obiettivi di performances, raggiungibili anche attraverso la realizzazione di azioni di miglioramento continuo;

Verbale di Accordo 4 maggio 2023  
(Premio di Risultato)

- le Parti sono consapevoli che a livello di singola unità produttiva preesistono sistemi premianti diversificati frutto di trattative di secondo livello consolidate nel tempo in funzione dei vari contesti più o meno favorevoli al comparto di riferimento. Pertanto, ritengono opportuno che le dinamiche di calcolo del PDR agiscano secondo un principio di equità che permetta di riequilibrare quanto più possibile il gap retributivo legato alla contrattazione di secondo livello in essere.

## PREMIO DI RISULTATO

### 1) CONDIZIONI DI EROGABILITA'

Il punto cardine per poter attivare il sistema di calcolo del *Premio di Risultato* contemplato nel presente paragrafo è dato dal valore assoluto del M.O.L. (Margine Operativo Lordo) raggiunto nell'annuo di maturazione del *Premio*. Annualmente, di norma entro il primo trimestre, verrà definito per l'anno in corso il valore economico del M.O.L., espresso in milioni di euro, che consentirà l'accesso al premio.

Il perimetro di riferimento per tale indicatore economico finanziario sarà il "*Perimetro Italia*" (sedi e stabilimenti di Burgo Group, Mosaico, Burgo Distribuzione e Burgo Energia), pertanto l'Azienda erogherà il premio, laddove spettante, a tutti i dipendenti di tali Società a cui si applica il CCNL Carta Industria. Sono escluse eventuali operazioni straordinarie che dovessero verificarsi nel periodo di vigenza del presente accordo.

**Per l'anno 2023 la condizione per l'erogazione del premio è che tale valore raggiunga la soglia minima di Euro 105 milioni (compresi proventi legati a fattori esogeni).**

Il M.O.L. è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell'Azienda basato sulla gestione caratteristica, quindi senza considerare gli interessi (gestione finanziaria), le imposte (gestione fiscale), il deprezzamento di beni e gli ammortamenti.

Per quanto ovvio, si sottolinea che al di sotto della soglia minima poc'anzi citata, non si darà corso all'erogazione del *Premio di Risultato*.

### 2) AGEVOLAZIONI FISCALI E INDICATORI CANCELLO

Le Parti, qualora ne ricorrano le condizioni, intendono ricondurre gli importi del *Premio di Risultato* al particolare regime di agevolazioni contributive-fiscali quali quelle previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n° 5/E del 29/03/2018 o, in ogni caso, al regime di agevolazioni previste dalle norme di Legge che regolamentano tale materia.

Come specificato in premessa, a Settembre 2022 il Gruppo, le OO.SS. Nazionali e Territoriali di categoria e i delegati RSU hanno rinnovato un accordo (già siglato nel 2013) sulle relazioni sindacali in cui viene definito un sistema negoziale a livello di Gruppo che stabilisce che gli accordi sottoscritti dall'Esecutivo di Gruppo si applicano a tutti i Dipendenti e sono da ritenersi immediatamente esigibili in tutte le unità produttive e sedi del Gruppo (*Perimetro Italia*). Tra le materie oggetto di confronto a tale livello rientra la *definizione di sistemi di incentivazione retributiva variabile legata ai risultati aziendali*.

Stanti le condizioni di applicabilità, si prevede che l'agevolazione fiscale legata all'erogazione del premio potrà applicarsi solo se almeno uno dei seguenti indicatori cancello, da considerarsi alternativi fra loro e misurati a livello di Gruppo (*Perimetro Italia*), registrerà un incremento rispetto al corrispettivo indicatore consuntivato nel triennio mobile precedente:

- REDDITIVITA': % MOL/FATTURATO;
- PRODUTTIVITA': PRODUZIONE GIORNALIERA espressa in ton/gg;
- EFFICIENZA: TASSO ASSENTEISMO

Per % MOL/FATTURATO si intende il rapporto percentuale tra l'importo del Margine Operativo Lordo raggiunto nell'annuo di maturazione del *Premio* e l'importo del Fatturato Lordo Annuo conseguito nel medesimo arco temporale (entrambi risultanti dal rendiconto economico).

Per PRODUZIONE GIORNALIERA si intende il numero medio di tonnellate al giorno prodotte riferibili al *Perimetro Italia*.

Per TASSO DI ASSENTEISMO, individuato come indicatore di efficienza organizzativa, si intende il rapporto percentuale tra le ore annue individuali di assenza e le ore teoriche annue lavorabili, rilevabile dalla reportistica aziendale in essere.

Entro il primo trimestre di ogni anno di vigenza del presente accordo, le Parti si riservano la possibilità di apportare eventuali integrazioni/modifiche sugli indicatori cancello dell'anno in corso in funzione dei budget commerciali/industriali definiti.

### 3) DETERMINAZIONE DEL PREMIO

L'importo del premio teorico base sarà pari a **euro 1.500,00** e seguirà i seguenti step di ricalcolo:

#### 1° STEP - RIPARAMETRAZIONE AL MOL DI STABILIMENTO

L'importo del premio teorico sopra definito verrà riparametrato in funzione del contributo del singolo stabilimento al raggiungimento del risultato economico di Gruppo (*Perimetro Italia*) secondo la seguente tabella:

	fasce	% PDR
% decremento MOL	oltre 75%	20% del valore del PDR
	tra 50,01% e 75%	40% del valore del PDR
	tra 25,01% e 50%	60% del valore del PDR
	tra 0,01% e 25%	80% del valore del PDR
	X (VALORE % MOL ANNUALE - VARIABILE)	100% del valore del PDR
% incremento MOL	tra 25% e 49,99%	120% del valore del PDR
	tra 50% e 74,99%	140% del valore del PDR
	da 75% e oltre	160% del valore del PDR

Il valore "X" rappresenta il M.O.L. di Gruppo (*Perimetro Italia*) calcolato a consuntivo, espresso in termini percentuali e, per determinare il contributo del singolo stabilimento al raggiungimento del risultato economico di Gruppo, verrà misurato lo scostamento del singolo rispetto al valore di Gruppo.

**Esempio:** Anno 2023, valore MOL di accesso pari a 105 mln, ipotizzandolo corrispondente in termini percentuali al 6,5% (Perimetro Italia).

Premio base Euro 1.500,00

Stabilimento 1: MOL 10,0% (+53,8 % vs target). Premio ricalcolato: Euro 2.100,00 (140% del pdr base)

Stabilimento 2: MOL 4,0% (-38,4 % vs target). Premio ricalcolato: Euro 900,00 (60% del pdr base)

## 2° STEP – RIPARTIZIONE IMPORTO PDR

L'importo risultante dal primo step si intende così ripartito:

- ✓ 50% legato al MOL di Gruppo
- ✓ 50% legato a KPI industriali (sicurezza, produttività, scarti)

La quota parte legata al MOL di Gruppo verrà erogata e non è legata ad altre variabili.

La quota parte dell'importo del premio relativa ai KPI industriali, verrà suddivisa secondo i seguenti pesi:

**SICUREZZA: 40%**

**PRODUTTIVITA': 30%**

**SCARTI: 30%**

**Esempio:**

Stabilimento 1, premio teorico euro 2.100,00, così ripartiti:

- ✓ 1.050,00 Euro legati al MOL (erogati)
- ✓ 1.050,00 Euro legati ai KPI industriali

Stabilimento 2, premio teorico euro 900,00, così ripartiti:

- ✓ 450,00 Euro legati al MOL (erogati)
- ✓ 450,00 Euro legati ai KPI industriali

## 3° STEP – CALCOLO IMPORTO LEGATO A KPI INDUSTRIALI

In riferimento alla quota parte del premio legata ai KPI industriali, entro il primo trimestre di ogni anno di vigenza del presente accordo, le Parti si riservano la possibilità di apportare eventuali integrazioni/modifiche sugli indicatori target dell'anno in corso in funzione dei budget commerciali/industriali definiti.

Per l'anno 2023 i KPI industriali sono i seguenti:

Verbale di Accordo 4 maggio 2023  
(Premio di Risultato)

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large signature and the number '4'.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'MPS', 'R', 'D', 'G', 'S', 'P', and '4'.

**a) SICUREZZA – INDICE DI FREQUENZA INFORTUNI**

L'impegno in tema di salute, sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro rimane uno dei capisaldi fondamentali nella gestione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito della dinamica degli infortuni, la componente umana legata alla sottovalutazione dei rischi oppure legata a comportamenti non corretti (quali ad esempio il mancato rispetto delle procedure), occupa una parte non trascurabile nelle statistiche di rilevazione degli eventi infortunistici.

Al fine di implementare e diffondere la cultura della prevenzione che è valore primario della competenza dell'impresa e delle risorse aziendali, le Parti convengono di promuovere e di valorizzare tale fattore ponendolo all'interno degli indicatori di performance costituenti il nuovo premio di risultato.

Il parametro oggetto di valorizzazione è rappresentato dall'indice di frequenza degli infortuni (IF) che esprime il rapporto tra numero di infortuni superiori a 3 giorni e le ore lavorate nell'anno, il tutto moltiplicato per il valore di 1.000.000.

Come noto, il Gruppo da tempo ha messo in campo una serie di azioni (audit comportamentali, sensibilizzazione uso DPI, gruppi di lavoro, investimenti, formazione specifica, ecc.) che consentano da un lato di contribuire a ridurre il più possibile il rischio infortuni e dall'altro di sensibilizzare le risorse al fine di contribuire al miglioramento continuo su questa materia. A tal proposito le Parti sono consapevoli che la diffusione della cultura della sicurezza in Azienda prescinde dal ritorno economico individuale che tale sistema premiante potrebbe generare.

Nell'ottica di perseguire un IF che tenda progressivamente all'azzeramento, il Gruppo ha definito come obiettivo di IF il valore di 11.

Al raggiungimento del valore target indicato verrà corrisposto l'importo pieno previsto per tale indicatore.

In caso di raggiungimento di un indice più alto, ma comunque inferiore al valore di 18,01, l'importo teorico del premio spettante verrà ricalcolato come da tabella seguente:

VALORI TARGET – Indice di Frequenza Infortuni (IF)		
	IF	% Premio
Maggiore di	18	0
Compreso tra	15,01 e 18	30%
Compreso tra	11,01 e 15	60%
Uguale o inferiore a	11	100%

Infine, con l'intento di rendere partecipi i lavoratori al miglioramento di tale indice e di diffondere una consapevolezza sempre maggiore sull'importanza della cultura della sicurezza in azienda, si costituiranno dei gruppi di lavoro al fine di monitorare gli eventi, proporre azioni correttive e diffondere un efficace sistema di comunicazione su tale argomento.

**b) SCARTI PROCESS BROKES**

Tale obiettivo è in linea con la necessità da un lato di recuperare volumi di produzione e dall'altro di contenere quanto più possibile i costi di produzione. Il miglioramento atteso, pertanto, influenza positivamente la quantità di carta allestita e versata.

Tale indicatore inoltre ha lo scopo di focalizzare maggiormente l'azione e l'attenzione degli Stabilimenti e dell'Azienda nel suo complesso sul tema dello scarto.

Lo scostamento percentuale di tale indicatore, **misurato in rapporto al valore standard** annualmente calcolato per stabilimento, determinerà la relativa quota parte del premio in base alla seguente tabella:

	fasce	% PREMIO
% incremento SCARTI CONS vs STD	da 5,01% e oltre	0
	tra 2,01% e 5,00%	30%
	tra 0,01% e 2,00%	60%
	X (% SCARTI STANDARD) o INFERIORE	100%

### c) PRODUZIONE ALLESTITA CONVENZIONALE TONS/GG

Tale indicatore persegue l'intento di migliorare la produttività giornaliera degli stabilimenti con conseguente impatto positivo sui risultati economici del Gruppo.

Per produzione allestita convenzionale (Tons/gg) si intende il quantitativo totale di carta prodotta rapportata ai giorni di funzionamento annuo degli impianti.

Sulla base del valore consuntivato dagli stabilimenti e del relativo scostamento **misurato in rapporto al valore standard** definito nell'anno di riferimento, si darà luogo al calcolo della quota parte di premio come da tabella sottostante:

% SCOSTAMENTO T/GG CONS vs STD		% Premio
Minore di	- 1,5 %	0
Compreso tra	- 1,5 % e - 0,51%	30%
Compreso tra	- 0,5 % e 0,49%	60%
Maggiore o uguale a	0,5%	100%

Verbale di Accordo 4 maggio 2023  
(Premio di Risultato)

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

**Esempio:**

*Stabilimento 1, premio teorico legato ai KPI industriali euro 1.050,00, così ripartiti:*

- ✓ 420,00 Euro → Sicurezza (Indice di Frequenza)
- ✓ 315,00 Euro → Scarti
- ✓ 315,00 Euro → Produttività (Tons/gg)

*Stabilimento 2, premio teorico legato ai KPI industriali euro 450,00, così ripartiti:*

- ✓ 180,00 Euro → Sicurezza (Indice di Frequenza)
- ✓ 135,00 Euro → Scarti
- ✓ 135,00 Euro → Produttività (Tons/gg)

*a) Sicurezza*

*Stabilimento 1 consegue IF pari a 14,15.*

*Importo premio pari al 60% di 420,00 = Euro 252,00*

*Stabilimento 2 consegue IF pari a 12,14.*

*Importo premio pari al 60% di 180,00 = Euro 108,00*

*b) Scarti*

*Stabilimento 1 consegue una % scarti pari al 5,30% rispetto allo standard di 6,25% (-15,20%).  
Importo premio pari al 100% di 315,00 = Euro 315,00*

*Stabilimento 2 consegue una % scarti pari al 22,02% rispetto allo standard di 21,73% (+1,33%).  
Importo premio pari al 60% di 135,00 = Euro 81,00*

*c) Produttività*

*Stabilimento 1 consegue una produzione All.ta Conv. pari a 424 t/gg rispetto allo std di 420 t/gg (+0,95%)*

*Importo premio pari al 100% di 315,00 = Euro 315,00*

*Stabilimento 2 consegue una produzione All.ta Conv. pari a 569 t/gg rispetto allo std di 574 t/gg (-0,87%).*

*Importo premio pari al 30% di 135,00 = Euro 40,50*

Nota: l'importo del premio di risultato per le Sedi di Altavilla Vicentina, Burgo Distribuzione e Burgo Energia sarà calcolato in base alla media degli importi di PDR degli stabilimenti, come sopra determinati, ponderata in base al numero dei dipendenti per ogni stabilimento.

Verbale di Accordo 4 maggio 2023  
(Premio di Risultato)

#### 4° STEP – CORRETTIVO PREMI FISSI DI STABILIMENTO

Come già enunciato nelle intese del presente accordo, al fine di salvaguardare il principio di equità del sistema premiante, l'importo relativo al premio di risultato per singolo stabilimento/sede sarà riproporzionato in base al valore dei premi/trattamenti collettivi fissi derivanti da precedenti accordi sindacali locali di secondo livello.

In merito a tale argomento, si riporta un estratto dell'Accordo di Gruppo del 27/09/2022 sulle Relazioni Sindacali:

*gli accordi siglati a livello locale che allo stato attuale risultano ancora vigenti, verranno congelati mantenendo gli importi attuali e le determinazioni ivi previste. Gli stessi saranno oggetto di processi di armonizzazione nell'ambito dei trattamenti e della normativa definiti a livello di Gruppo.*

Ciò premesso, in funzione della soglia annua di premi fissi attualmente esistenti nei vari stabilimenti/sedi del Gruppo, si applicherà quindi un correttivo moltiplicatore al PDR secondo la tabella seguente:

Importo fisso esistente	Correttivo moltiplicatore PDR
Inferiore a euro 500,00	1,40
Compreso tra euro 500,00 e 999,99	1,20
Compreso tra euro 1.000,00 e 1.199,99	1,00
Compreso tra euro 1.200,00 e 1.499,99	0,80
Compreso tra euro 1.500,00 e 1.999,99	0,60
Maggiore o uguale a euro 2.000,00	0,40

Preme sottolineare come tale correttivo consenta agli stabilimenti/sedi che ad oggi percepiscono premi di importo esiguo derivanti da contrattazioni di secondo livello, di partecipare

maggiormente al beneficio economico del premio; viceversa, per gli stabilimenti/sedi che percepiscono già ad oggi un importo significativo derivante da contrattazioni di secondo livello, il beneficio economico del premio sarà minore.

Di seguito si esplicita la tabella del correttivo moltiplicatore di ogni singolo stabilimento/sede:

STABILIMENTO	CORRETTIVO MOLTIPLICATORE
AVEZZANO	1,4
SAREGO	0,4
TOSCOLANO	1,2
VILLORBA	0,6
SORA	1,2
TOLMEZZO	0,6
CHIAMPO	1,2
TREVISO	0,4
LUGO	1,4
ALTAVILLA SEDE	1,0
BURGO DISTRIBUZIONE	0,8
BURGO ENERGIA	1,0

Per gli stabilimenti/sedi che prevedono “premi fissi” parametrati per livello, convenzionalmente ai fini di tale ricalcolo si tiene in considerazione l’importo spettante al livello C1.

Inoltre, per gli stabilimenti/sedi che tra i “premi fissi” prevedono importi erogati sotto forma di beni e servizi di cui all’art. 51 c. 3 del TUIR (c.d. *ticket compliments*), la determinazione dell’importo degli stessi per equità di calcolo è stata lordizzata del 70% forfettario.

Si specifica infine che tale tabella potrà subire variazioni, con conseguente revisione del moltiplicatore, qualora in futuro dovessero essere modificati gli importi dei premi fissi esistenti.

#### 5° STEP – MINIMO MASSIMO

In funzione delle risultanze del calcolo del premio in base ai precedenti step, qualora la somma tra “premi fissi” derivanti da contrattazione di secondo livello in essere ed il premio di risultato dovesse superare la soglia di euro 3.500,00, viene previsto un massimale pari ad euro 3.500,00 come somma tra i due trattamenti.

Viceversa, qualora la somma tra “premi fissi” derivanti da contrattazione di secondo livello in essere ed il premio di risultato dovesse essere inferiore ad euro 500,00, viene previsto un riconoscimento minimo di euro 500,00 come somma tra i due trattamenti.

#### 4) CRITERIO DI MATURAZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato ha come arco temporale di maturazione l’anno solare, dal 1/1 al 31/12.

Verbale di Accordo 4 maggio 2023  
(Premio di Risultato)

L'erogazione, prevista in un'unica soluzione, avverrà con la retribuzione del mese di **Maggio** dell'anno successivo a quello di maturazione/riferimento.

Per determinare l'importo pro-capite spettante, si terrà in considerazione il contributo individuale apportato al raggiungimento degli obiettivi in base alla presenza in Azienda, pertanto l'importo individuale del premio potrà subire un decremento in funzione del tasso di assenteismo pro-capite, secondo i criteri di seguito esposti:

% assenteismo individuale	% riduz premio
fino al 3 %	0%
dal 3,01 al 4 %	5%
dal 4,01 al 5 %	10%
dal 5,01 al 6 %	15%
dal 6,01 al 7 %	20%
dal 7,01 al 8 %	30%
dal 8,01 al 9 %	40%
dal 9,01 al 10 %	50%
Oltre il 10 %	70%

Esclusivamente ai fini del ricalcolo del premio individuale spettante, contribuiscono a generare l'assenteismo pro-capite le quantità orarie relative alle seguenti causali di assenza:

- Malattia
- Infortunio in itinere (qualora non vengano forniti all'Azienda ad opera dell'infortunato gli estremi e/o la documentazione per poter attivare verso gli enti assicurativi la rivalsa degli oneri/costi sostenuti dall'Azienda a seguito di tale evento),
- Aspettativa,
- Congedo straordinario,
- Assenza ingiustificata,
- Sospensione,
- Permesso non retribuito,
- Assenze non retribuite.

Per **% di assenteismo pro-capite** si intende il rapporto percentuale tra le ore annue di assenza (come sopra definite) e le ore teoriche annue lavorabili.

Il **Premio di Risultato** compete a tutti i dipendenti (esclusi i dirigenti), compresi i lavoratori somministrati, che hanno in essere i seguenti **requisiti**:

Verbale di Accordo 4 maggio 2023  
(Premio di Risultato)

- risultare in forza al momento dell'erogazione del Premio (in forza al 31 Maggio dell'anno di erogazione);
- aver maturato un'anzianità aziendale di almeno 6 mesi alla data del 31/12 dell'anno di maturazione del premio.

Ai dipendenti dimissionari per pensionamento nell'arco del secondo semestre di maturazione del premio, verrà eccezionalmente corrisposto il premio spettante in pro-quota alla scadenza di erogazione collettiva.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time, l'importo del Premio verrà riproporzionato in ragione della % di riduzione dell'orario di lavoro prevista.

Le Parti riconoscono fin d'ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali e contributive degli indicatori previsti nel presente accordo e, laddove si acceda all'agevolazione fiscale, prevedono la possibilità per i lavoratori beneficiari del premio di risultato di poter destinare la propria quota di premio spettante al fondo di previdenza complementare; tale opzione dovrà essere comunicata a cura dei singoli dipendenti all'amministrazione del personale entro il mese precedente a quello di erogazione.

L'importo del Premio si intende omnicomprensivo di ogni riflesso sulla retribuzione contrattuale e di legge diretta, indiretta e differita e non risulta utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le Parti, qualora ne ricorrano le condizioni, hanno inteso ricondurre gli importi del *Premio di Risultato* al particolare regime di agevolazioni contributive-fiscali quali quelle previste dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n° 5/E del 29/03/2018 e, in ogni caso, al regime di agevolazioni previste dalle norme di Legge regolamentanti tale materia.

Nel caso in cui, durante il periodo di vigenza del presente Accordo, dovessero subentrare fattori eccezionali tali da condizionare in modo strutturale l'attuale assetto economico-commerciale del perimetro aziendale, le Parti valuteranno quali eventuali soluzioni adottare rispetto all'impianto premiante qui previsto.

### COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI

Con l'intento di rendere partecipi i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, si valuterà la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operino i responsabili aziendali e i lavoratori, che effettueranno il monitoraggio dei trend degli indicatori industriali e degli obiettivi da perseguire, analisi delle cause di mancata performance, individuazione di azioni correttive con lo scopo di favorire un impegno comune che consenta di migliorare le prestazioni produttive, la qualità del prodotto e del lavoro.

### VERIFICA

Le Parti si incontreranno a scadenze periodiche a livello locale (Direzione di Stabilimento e RSU) per monitorare congiuntamente il trend degli indicatori/parametri industriali suindicati.

*[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'GA', '6', '11', and various illegible marks, scattered across the bottom half of the page.]*

Durante il primo anno di vigenza del presente accordo, le Parti raccoglieranno gli elementi utili per valutare l'opportunità di far confluire in tutto o in parte gli importi derivanti dal premio di risultato all'interno di una piattaforma *welfare* che preveda molteplici servizi e soluzioni opzionabili dai lavoratori.

### CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Per lo Stabilimento di Avezzano è in vigore un premio di risultato regolamentato dall'Accordo del 27/05/2022. Tale accordo prevede che *qualora al livello di Gruppo venisse definito un sistema di incentivazione attraverso le logiche di premio di risultato e/o di partecipazione, le Parti si incontreranno per definire le modalità di armonizzazione dei parametri e degli importi di Stabilimento con quelli previsti al livello di Gruppo.*

A tal proposito con la sigla del presente accordo si definisce fin da ora che qualora nel triennio 2023-2025 si verificassero le condizioni per accedere al premio di risultato di Gruppo, quest'ultimo si intende sostitutivo dell'equivalente premio di cui all'accordo del 27/05/2022 (per la parte relativa a tale tipologia di premio, Capitolo 2, Sezione Premio di Risultato), che pertanto non verrà applicato.

Qualora, invece, a livello di Gruppo non dovessero verificarsi le condizioni di accesso al Premio (soglia minima MOL Gruppo non raggiunta), ma lo Stabilimento di Avezzano dovesse rispettare i parametri previsti dall'accordo in essere (Capitolo 2, Sezione Premio di Risultato), per tale stabilimento si darà luogo alle erogazioni previste secondo quanto regolamentato dall'accordo stesso.

### DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha durata triennale con decorrenza dal 1 Gennaio 2023 al 31 Dicembre 2025.

All'approssimarsi della scadenza del periodo di vigenza della presente intesa le Parti si incontreranno per valutare quale impostazione futura assegnare al *Premio di Risultato*.

Letto, firmato e sottoscritto

Azienda

Confindustria Vicenza

OO.SS. Nazionali

OO.SS. Territoriali

Esecutivo del Gruppo

  
  
  
  
  
  
  
  





  




  


  


