

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE.

Il giorno 11 Dicembre 2020 si sono incontrati in videoconferenza:

*Verallia Italia SPA*, rappresentata dall'ing. Marco Ravasi e dal dott. Luca Bollettino, assistita da Assovetro, nella persona dell'avv. Serena Facello

e

Le *Segreterie Nazionali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL* rappresentate dai signori Sonia Tosoni, Maurizio Bertona, Luciano Tramannoni, Lorenzo Zoli, Daniela Piras e Alessandro Rossini.

Con la partecipazione delle *Segreterie territoriali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL* delle Province di Mantova, Pistoia, Savona, Verona e Vicenza e delle *RSU degli stabilimenti di Carcare, Dego, Gazzo Veronese, Lonigo, Pescia e Villa Poma*.

Di seguito, congiuntamente, individuate come le "Parti".

### **Premessa.**

A partire dallo scoppio della pandemia Covid-19 *Verallia Italia* ha dettagliato, tramite informative periodiche della Direzione Risorse Umane di Gruppo alle Segreterie Nazionali, il piano di emergenza e di crisi attivato in sede aziendale.

Sono stati puntualmente illustrati i protocolli aziendali di prevenzione e di gestione del rischio Covid-19 per le unità produttive e per le sedi amministrative e commerciali di Dego e di Lonigo.

Sono state altresì illustrate le linee di tendenza del mercato del vetro cavo italiano e di quello di *Verallia Italia*, illustrando rischi ed opportunità per i singoli settori merceologici, con particolare riferimento alle dinamiche dei consumi che si stanno evidenziando in virtù della situazione pandemica in atto a livello mondiale.


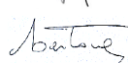
Tali dinamiche sono state analizzate e sinteticamente discusse nel corso dell'incontro odierno di Osservatorio di Gruppo, calendarizzato per la seconda volta nell'anno 2020 a fronte dell'eccezionalità della situazione emergenziale: esso è stata la giusta occasione per fornire alle singole Rappresentanze Sindacali informazione uniforme sulla situazione aziendale complessiva.

Nel corso dell'incontro medesimo, tenuto conto del contesto emergenziale, che presenta molte incognite per l'evoluzione di breve e medio termine e che è altresì foriero di numerose incertezze per l'economia europea ed italiana e per i consumi afferenti le dinamiche del settore vetro cavo, le Parti hanno concordato di sottoscrivere il presente "accordo ponte" per il contratto integrativo aziendale, che avrà nuova scadenza al 31/12/2022.

Tale accordo trova fondamento nella volontà delle Parti da un lato di rinnovare il Premio di Partecipazione in tempo utile affinché possa esse considerato realmente incentivante, pur nella situazione di emergenza continua collegata alla pandemia Covid-19 e dall'altro di significare, anche economicamente, l'impegno, l'assiduità al lavoro e la professionalità che le persone di *Verallia Italia* stanno garantendo nonostante un contesto emergenziale che impatta anche la sfera familiare e privata delle stesse.

### **Premialità Una Tantum Covid.**

A fronte della proroga di 24 (ventiquattro) mesi dell'integrativo aziendale sottoscritto in data 15.12.2015 e successivamente prorogato con accordi del 22 luglio 2019 e del 23 giugno 2020, con la mensilità di dicembre 2020 sarà erogata a tutte le persone in forza a *Verallia Italia* alla data del 1°


dicembre 2020 e che abbiano una anzianità aziendale di almeno 5 mesi (ivi compreso il periodo svolto in tirocinio e/o somministrazione) una cd. Premialità Una Tantum Covid di 500 (cinquecento/00) euro lordi, di identico valore per tutte le categorie professionali e i livelli di inquadramento cui si applica il CCNL Industria Vetro.

Nella settimana dal 14 al 21 dicembre 2020 compreso, sarà facoltà del singolo lavoratore esprimere in forma scritta all'Ufficio Personale (per il tramite di apposita modulistica che sarà approntata) la propria adesione ad una soluzione alternativa all'erogazione di una somma una tantum lorda di 500,00 euro tra quelle successivamente indicate e che intendono esprimere una fiscalità di favore per il lavoratore stesso:

- a) Versamento di una somma di 600,00 (seicentocinquanta/00) euro a FONCHIM, per chi aderisce allo stesso Fondo di categoria.
- b) Erogazione di una parte della Premialità (250,00 euro lordi) in retribuzione lorda e congelamento della restante parte (250,00 euro) fino al 30/05/2021 in attesa di verificare se verranno confermate anche sul 2021 le disposizioni legislative di miglior favore a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3 del TUIR; se a tale data tali disposizioni non venissero confermate, la parte congelata sarà automaticamente trasferita come somma netta sul portafoglio welfare individuale.
- c) Destinazione di una somma di 500,00 (cinquecento/00) euro sul portafoglio Welfare individuale.

Per coloro che non esprimono per iscritto tali volontà alternative si procederà in automatico all'erogazione con la mensilità di dicembre della somma di 500,00 euro lordi a titolo di Premialità Una Tantum Covid.


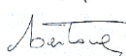
### **Conversione del Premio di Partecipazione in crediti di welfare aziendale.**

Le Parti confermano col presente accordo la corresponsione del Premio di Partecipazione anche per gli anni 2021 e 2022, alle medesime condizioni del succitato contratto integrativo aziendale ad oggi in regime di ultrattività e che si intende qui integralmente richiamato.

Viene altresì confermato per gli anni 2022 e 2023, e con riferimento alle somme che saranno consuntivate sugli obiettivi 2021 e 2022, che i lavoratori avranno la possibilità di esercitare un'opzione di conversione di una parte del Premio di Partecipazione (fino a 1000,00 euro lordi), parte retributiva, secondo lo schema seguente:

Quota di Premio convertita in welfare	Contributo aggiuntivo Azienda
200 €	20 €
400 €	40 €
600 €	60 €
800 €	80 €
1000 €	100 €

Il lavoratore potrà altresì convertire, senza alcun limite di importo, il Premio di Partecipazione spettante nella previdenza complementare integrativa di settore (FONCHIM). A fronte di tale scelta del lavoratore, l'Azienda si impegna a riconoscere allo stesso un contributo aggiuntivo pari al 20% della quota di Premio convertita.


Resta inteso che tale possibilità, confermata in via sperimentale per il successivo biennio, è condizionata al maturare dei presupposti previsti dalla normativa sul tema, con particolare riferimento alla detassabilità del premio.

### **Clausole generali.**

Le Parti si danno atto che il presente accordo sarà depositato in via telematica presso l'ITL competente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, ai fini delle seguenti disposizioni:


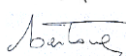
- art. 3, comma 2, del Decreto-Legge 14 giugno 1996, n. 318, convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 1996, n. 402, in considerazione dell'onnicomprendività delle somme concordate nel presente accordo, che non saranno computate ai fini del calcolo degli istituti contrattuali e di legge, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ.;
- art. 1, commi 67 e 68, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, in conformità ai quali le parti si danno atto che gli importi di cui al presente Accordo sono totalmente variabili e correlati a miglioramenti di competitività dell'impresa;
- art. 1, commi da 182 a 189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, in quanto applicabile, stante la connessione degli importi previsti nel presente Accordo alle finalità di cui al predetto comma 182 nonché con quanto disposto dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e dalle successive modifiche, integrazioni e norme attuative.

In particolare le Parti si danno atto che il presente Premio è conforme e riconducibile a quei "premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" per i quali è possibile, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, beneficiare delle misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali previste dall'art. 1 commi 182-190 legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016 e s.m.i.).

Ai fini della c.d. incrementalità, che consente ai sensi della normativa di legge sopra indicata l'applicazione di un'imposta agevolata alle somme erogate a titolo di premio, le parti concordano di individuare i seguenti obiettivi e relativi parametri per misurare e valutare il raggiungimento del risultato incrementale aziendale nel periodo di riferimento del premio:

- Obiettivo redditività economica, misurato attraverso il parametro MOL su Ricavi netti di vendita.
- Obiettivo sicurezza, misurato mediante i parametri TF1, TF2, TF3, TF4, TF5.
- Obiettivo qualità, misurato mediante i parametri QI, QE, Critical Claims.
- Obiettivo produttività, misurato mediante i parametri di stabilimento individuati dal contratto aziendale applicato nelle diverse unità produttive: Resa globale netta, resa reale di fabbricazione, resa globale reale, scarti tecnici, % raggiungimento PAP annuali.
- Obiettivo di competitività di reparto, misurato tramite costs savings di reparto, indicatori di produttività di reparto, scarti tecnici, ore lavorate di reparto, reclami dei clienti, prodotti a norma, % utilizzo impianti, scarti di produzione, consumi energetici, consumi di materiali, tempi di realizzazione vs tempi attesi per alcune attività, efficacia dei sistemi qualità / sicurezza / ambiente come misurata da audit interni e/o esterni.

Gli obiettivi / parametri presi in considerazione si intendono fra di essi alternativi, essendo sufficiente, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del premio prevista per legge, il raggiungimento dell'incremento di uno solo degli obiettivi / parametri considerati.


Il periodo congruo di riferimento per la misurazione del risultato incrementale dei parametri sopra indicati è l'anno precedente a quello di consuntivazione dei risultati.

Nel caso in cui ci siano ulteriori aggiornamenti normativi o diverse indicazioni da parte degli Enti competenti, le parti si ritroveranno per un confronto su eventuali modifiche da apportare al presente accordo.

### **Disposizioni finali.**

Il presente "accordo ponte dell'integrativo aziendale" è valido per il biennio 2021 – 2022 e scadrà automaticamente il 31/12/2022.

Coincidendo tale data con identica scadenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Industria Vetro, le Parti hanno altresì concordato di rinunciare, come effettivamente rinunciano con tale clausola espressa, al principio di non sovrapposibilità dei cicli negoziali ex art. 32 CCNL Industria Vetro.

Le Parti, in considerazione del contesto emergenziale pandemico e ai suoi effetti sugli scenari economici di Paese e di settore, si impegnano a monitorare l'andamento degli obiettivi del Premio di Partecipazione come sopra definiti.

Le Parti si danno altresì atto dell'esaurimento di qualsivoglia e ulteriore richiesta, tanto di carattere economico quanto normativo che non derivi da sostanziali modifiche tecniche, organizzative o produttive che interessino una o più unità produttive del perimetro aziendale.

11 Dicembre 2020.

Letto, confermato e sottoscritto.

  
\_\_\_\_\_  