

~~IPOTESI~~ VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 4 maggio 2022, in Giavera del Montello (TV), presso la sede di Tecnica Group S.p.a.

tra

la Società Tecnica Group S.p.a. (d'ora in poi Società), rappresentata da Andrea Bensi e Nicoletta Buso, con l'assistenza di Assindustria Venetocentro, in persona di Andrea Zappia

e

la R.S.U. dello stabilimento di Giavera del Montello, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali Territoriali Filctem-Cgil, in persona di Massimo Messina, Femca-Cisl, in persona di Gianni Boato e Uiltec, in persona di Francesca Pol,

è stato sottoscritto il presente verbale di Accordo, avente validità per i lavoratori occupati presso le unità aziendali di Giavera del Montello.

Premesso che:

- l'attuale periodo è caratterizzato da inquietudine ed incertezza, determinate in particolare dai perduranti effetti della pandemia che continua a coinvolgere famiglie, scuole e lavoro, dai problemi del rincaro dell'energia e delle materie prime, con il rischio di inflazione, e dal conflitto in corso tra Russia ed Ucraina;
- le Parti sono consapevoli che l'Impresa ed i Lavoratori possono costituire un punto di riferimento imprescindibile per la Comunità in cui operano, capace di creare sicurezza e coesione sociale, opportunità e benessere per il Territorio;
- le Parti ritengono che relazioni industriali propositive, capaci di condividere una visione di futuro, siano uno strumento fondamentale di crescita e benessere sociale e possano contribuire, per la parte che compete alle Parti sociali, alle Imprese ed ai Lavoratori, a rigenerare un clima di fiducia;
- con tali prospettive le Parti sono addivenute alla stipulazione del presente Accordo aziendale, attraverso il quale viene valorizzato il contributo di ciascun Lavoratore al conseguimento dei risultati aziendali, vengono messe in circolo risorse economiche -con la possibilità di tradurre il premio di risultato in prestazioni di welfare- e vengono introdotte disposizioni migliorative della contrattazione nazionale di settore, per sviluppare un ambiente di lavoro attento al capitale umano, che favorisca la crescita e le opportunità professionali e che raccolga proattivamente le nuove sfide della transizione sostenibile;

tutto ciò premesso,

le Parti convengono quanto segue.

PARTE NORMATIVA

1. RELAZIONI SINDACALI

Le parti confermano la validità dell'attuale sistema di relazioni industriali e, pertanto, coerentemente con lo spirito che caratterizza i rapporti reciproci e ferme restando le rispettive prerogative e responsabilità, la Società fornirà le informazioni contrattualmente e legislativamente previste in merito alle prospettive di mercato, alle prospettive produttive, ai programmi di investimento e di innovazione con relativi riflessi sull'organizzazione del lavoro e sull'occupazione.

Tali incontri formativi si svolgeranno attraverso la previsione:

- di un incontro annuale, tendenzialmente nel mese di aprile, con l'Amministratore delegato e/o la Proprietà;
- di incontri periodici, di norma a carattere quadrimestrale.

Le parti si danno atto che la Società ha provveduto all'installazione di apposite bacheche aziendali, in numero adeguato ed a disposizione della RSU.

Inoltre, al fine di favorire la piena conoscenza del contratto collettivo nazionale di lavoro da parte di tutti i Dipendenti, la Società ha già messo a disposizione una copia in formato digitale, attraverso la propria rete Intranet.

La Società -come convenuto con la RSU- si è attivata ed ha reperito un idoneo locale aziendale, ossia una stanza nella palazzina mensa da mettere permanentemente a disposizione della RSU medesima, per l'esercizio delle loro funzioni e per incontrare i Lavoratori -al di fuori dell'orario di lavoro- che necessitino di assistenza.

2. FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

Le Parti concordano che debba essere riconosciuta particolare attenzione alla valorizzazione ed al contenuto professionale del Capitale Umano.

La formazione professionale viene quindi considerata quale scelta strategica al fine di coniugare lo sviluppo ed il consolidamento produttivo con il futuro occupazionale e lo sviluppo delle conoscenze dei lavoratori.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalla vigente normativa, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Le Parti pertanto daranno luogo ad uno specifico incontro, di norma a cadenza annuale, nel quale la Società informerà la RSU in ordine alle attività formative realizzate ed in corso di realizzazione, raccogliendo eventuali osservazioni e proposte della RSU stessa.

La Società, infine, coinvolgerà per tempo la RSU nella disamina dei piani formativi da presentare a Fondimpresa.

3. ORARIO DI LAVORO

3.A Flessibilità dell'orario di lavoro in ingresso / uscita.

La Società, nell'ottica di una miglior conciliazione vita / lavoro, di responsabilizzazione individuale ed orientamento al risultato, dopo una prima fase sperimentale, conclusasi positivamente, intende confermare l'articolazione dell'orario di lavoro in forma "flessibile".

E' quindi confermato che ogni dipendente dovrà giornalmente completare il Suo orario normale di lavoro, rispettando un orario di compresenza obbligatoria per tutti gli uffici, che è: **9,00 - 12,30 e 14,00 - 17,00**.

L'ingresso del mattino è flessibile tra le 8,30 e le 9,00 (gli accessi prima delle 8,30 saranno comunque computati quale orario di lavoro dalle 8,30; gli accessi tra le 08,30 - e le 8,45 saranno computati dalle 08,45; gli accessi tra le 08,45 - e le 9,00 verranno computati dalle 09,00).

La pausa sarà svolta tra le 12,30 e le 14,00 e sarà possibile scegliere la durata tra 30', 60' e 90' minuti.

In Magazzino Prodotto Finito, Magazzino Materie Prime e Ufficio traffico, la tipologia di attività svolte non consente al momento l'introduzione dell'orario flessibile.

I singoli responsabili indicheranno mansioni ed attività che richiedano di estendere la presenza e/o articolare l'orario di lavoro in modalità diversa, definendo per il personale interessato e di concerto con la Direzione Risorse umane le modalità di copertura (es: necessità di copertura diversa per addetti con stretti rapporti con Asia e Usa) ed osservando, per quanto possibile, un congruo preavviso.

La Società, in ogni caso, in ragione di esigenze tecniche, organizzative e produttive potrà sospendere e/o revocare tale regime di flessibilità di orario, anche per singolo ufficio e/o caso, osservando un congruo preavviso.

3. LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze dell'Azienda e del Lavoratore ed anche al



fine di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i Lavoratori ed organizzativi per l'Aziende.

Pertanto, ferme restando le previsioni legali e del c.c.n.l. per l'industria della calzatura al riguardo, la Società accoglierà -computandole nel limite complessivo previsto dal c.c.n.l.- le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento dei 14 anni: in tale specifico caso, il/la Dipendente potrà richiedere una riduzione dell'orario di lavoro settimanale di tipo orizzontale pari al 75% dell'orario normale. Diverse articolazioni orarie dovranno invece essere concordate con l'Azienda.

3.C LAVORO AGILE

La Società, anche al fine di fronteggiare e contenere all'interno dell'Azienda gli effetti della pandemia da Covid-19, si è avvalsa pure dello strumento del lavoro agile, conformemente a quanto previsto negli specifici protocolli stipulati tra le Parti sociali.

La Società intende confermare l'utilizzo di tale modalità di esplicazione dell'attività lavorativa anche per il futuro, in un auspicato ritorno alla normalità.

A tal fine, le Parti si incontreranno nel corso del corrente anno, per condividere un regolamento che disciplini il lavoro agile -in fase di prima applicazione in via sperimentale- in modalità "ordinaria", avendo a riferimento il "*Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato*", sottoscritto lo scorso 7 dicembre 2021 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali anche da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria.

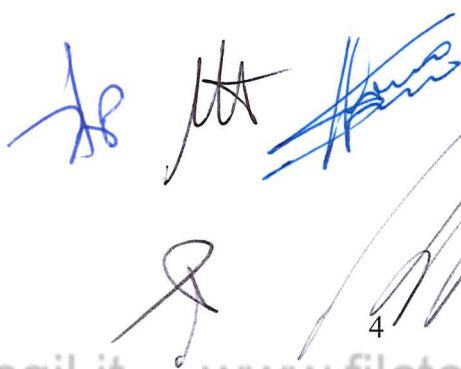
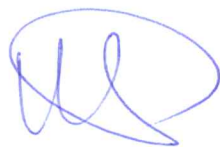
4. INDENNITA' DI MALATTIA PER GLI OPERAI

Quale condizione di miglior favore relativamente all'indennità economica di malattia per i lavoratori con qualifica di operaio, la Società riconoscerà, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente Accordo e fino al 31 dicembre 2024, a tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori con qualifica operaia, l'integrazione economica al 100% dei primi n. 3 giorni di malattia per ogni evento certificato.

La Società e la RSU, anche a tal proposito, daranno luogo di norma a due incontri all'anno in cui sarà esaminato l'andamento delle malattie per gli operai.

5. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti collaboreranno affinché sia raggiunta la più ampia diffusione possibile tra il personale della Società della previdenza complementare gestita da fondi negoziali.



6. STAFFETTA GENERAZIONALE

Le Parti concordano sull'opportunità di intraprendere un percorso armonico atto a ribilanciare la composizione della forza lavoro, favorendo un processo di ricambio generazionale. A tale fine, daranno luogo a specifici incontri di confronto per individuare le migliori soluzioni che consentano l'accompagnamento alla pensione del personale anziano e l'ingresso nel mondo del lavoro di giovani risorse.

Tra le varie opzioni possibili, la Società considererà anche la possibilità di trasformare a tempo parziale il rapporto di lavoro del personale prossimo alla pensione, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive in relazione a ciascun singolo caso.

7. AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA. SOSTENIBILITA'

Le Parti confermano come la sicurezza nel lavoro e la sicurezza dei prodotti della Società rappresentino un fattore strategico di qualità e di successo.

Le Parti quindi pongono grande attenzione ai temi ambientali e della sicurezza sul lavoro ricercando le condizioni per una sempre più estesa tutela della persona sul luogo di lavoro. In questo ambito, le Parti si danno atto del costante impegno aziendale nel dare piena e concreta attuazione alle disposizioni di legge per la sicurezza attraverso una accurata individuazione di tutti i fattori di rischio esistenti in Azienda, nonché nel fornire ai lavoratori -e in special modo a quelli di recente inserimento in azienda- adeguate informazioni e formazione in tema, al fine di assicurare le migliori condizioni di lavoro.

La Società, inoltre, è costantemente impegnata a migliorare l'ambiente di lavoro. Alcuni esempi già in atto di questi processi di miglioramento sono la creazione di spazi ricreativi all'aperto per la mensa aziendale e di un'apposita area per il relax ed il tempo libero, alla quale i Lavoratori possono accedere in conformità ai regolamenti aziendali. Altre azioni specificamente mirate al bilanciamento vita/lavoro dei dipendenti e al loro benessere negli spazi aziendali sono in fase di valutazione.

La Società si confronterà regolarmente con la RSU in relazione alle predette iniziative a favore dell'ambiente di lavoro.

La Società e la RSU, inoltre, costituiranno un'apposita commissione mensa, composta da due membri, uno scelto dalla Società e l'altro dalla RSU al Suo interno, per verificare la qualità del servizio mensa, raccogliere eventuali osservazioni dei lavoratori e proporre soluzioni migliorative.

Il benessere dei lavoratori e la sicurezza nell'ambiente di lavoro sono, in generale, uno degli obiettivi strategici nella crescita sostenibile di Tecnica Group che, nei suoi ambiti di attività, adotta e promuove valori e azioni coerenti con gli obiettivi del Global Compact delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa strategica mondiale di corporate responsibility, di cui l'azienda è firmataria e condivide, sostiene e applica nella propria sfera di influenza i Dieci Principi fondamentali.

8. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La Società e la R.S.U. daranno luogo ad un incontro annuale, su richiesta di una delle Parti, per verificare eventuali singole situazioni categoriali difformi rispetto alle previsioni contrattuali vigenti, delle quali sia stata interessata la RSU medesima. La Società riscontrerà i singoli casi rappresentati non oltre la fase finale di definizione della politica retributiva per ciascun anno e quindi, indicativamente, entro il mese di ottobre.

* * *

PARTE ECONOMICA

Nel rispetto di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali e dal c.c.n.l. in tema di contrattazione di secondo livello, le Parti concordano di istituire un sistema retributivo incentivante che persegua obiettivi di maggior efficienza, competitività, qualità e produttività, nonché di sviluppare un sistema di *welfare* aziendale, come individuati nel presente verbale.

1. PREMIO DI RISULTATO

Il sistema retributivo incentivante definito nel presente punto è di natura totalmente variabile, essendo la corresponsione delle somme legata al raggiungimento dei risultati fissati negli indici / obiettivo individuati, correlati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aziendali. Le parti si danno atto che i medesimi indici / obiettivo sotto individuati, nonché i criteri di maturazione e corresponsione del premio di risultato sono di facile e trasparente lettura.

1.1. Valore lordo nominale del premio di risultato

Il valore lordo complessivo nominale del premio di risultato al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi sotto determinati, è fissato in € 1.000 (mille/00) lordi per l'anno di competenza 2022, in € 1.050 (millecinquanta/00) lordi per l'anno di competenza 2023 ed in € 1.100 (millecento/00) lordi per l'anno di competenza 2024.

1.2 Condizione di erogabilità del premio di risultato

Le Parti convengono che condizione essenziale per il diritto all'erogazione del premio di risultato nella misura spettante è che in ciascun anno di competenza il valore di Ebidta di Tecnica Group S.p.a., espresso in percentuale, non sia inferiore di oltre il 5% rispetto al valore medio percentuale di Ebidta dei tre anni precedenti.

Per Ebidta di Tecnica Group S.p.a. si intende il margine reddituale che misura l'utile aziendale prima degli interessi, delle imposte, delle tasse, delle componenti straordinarie, delle svalutazioni e degli ammortamenti.

Qualora l'Ebidta dell'anno di competenza sia inferiore di oltre il 5% e fino al 10% rispetto al valore medio percentuale di Ebidta dei tre anni precedenti, il valore lordo nominale del premio di risultato sarà dimezzato; per decrementi superiori al 10%, non si darà luogo a nessuna corresponsione.

~~Qualora l'Ebidta dell'anno di competenza sia inferiore di oltre il 5% e fino al 10% rispetto al valore medio percentuale di Ebidta dei tre anni precedenti, il valore lordo nominale del premio di risultato sarà dimezzato; per decrementi superiori al 10%, non si darà luogo a nessuna corresponsione.~~

Qualora, invece, il valore percentuale di Ebidta dell'anno di competenza sia superiore di oltre il 5% rispetto al valore medio percentuale di Ebidta dei tre anni precedenti, il valore lordo nominale del premio di risultato sarà incrementato del 10% (valore massimo dell'incremento).

Il valore percentuale medio di Ebidta degli anni 2019, 2020 e 2021 è pari al 4,55%, e sarà preso a riferimento per verificare l'avverarsi della condizione qui espressa con riferimento al premio di risultato di competenza dell'anno 2022.

Per gli anni 2023 e 2024, il valore di riferimento sarà comunicato entro il mese di maggio di ciascun anno di competenza.

1.3 Indici / obiettivo

Sono stati individuati i seguenti n. 2 indici / obiettivo, comuni a tutte le tipologie di Lavoratori, i quali concorrono alla complessiva determinazione del premio individualmente spettante ciascuno nella percentuale del 50%:

- indice / obiettivo di redditività (rapporto tra valore della merce spedita e costo del lavoro);
- indice / obiettivo di efficienza (puntualità nell'evasione degli ordini ricevuti).

A. indice / obiettivo di redditività

Tale indice / obiettivo è dato dal rapporto tra il fatturato sviluppato da Tecnica Group S.p.a. ed il costo totale del lavoro (comprensivo dei costi per tutti i Lavoratori, sia dipendenti che somministrati) della Società stessa, in ciascun anno di competenza.

Il valore di fatturato sarà riferito al dato gestionale interno.

Nella tabella che segue è riportato lo sviluppo dell'indice / obiettivo in parola ed i valori lordi correlati a valere per il solo anno 2022:

<i>valore merce spedita / costo del lavoro</i>	Valore lordo 2022	Valore lordo 2023	Valore lordo 2024
≤ 10,8%	500	525	550
da > 10,8% a ≤ 11%	350	367,5	385
da > 11% a ≤ 11,2%	200	210	220
da > 11,2%	0	0	0

Per ciascuno degli anni successivi (2023 e 2024), le Parti determineranno per tempo la tabella di riferimento.

B. Indice / obiettivo di efficienza

Tale indice / obiettivo è dato dalla misurazione della puntualità nell'evasione degli ordini ricevuti, avendo a riferimento la data di evasione dell'ordine rispetto a quella comunicata al cliente.

Nella tabella che segue è riportato lo sviluppo dell'indice / obiettivo in parola ed i valori lordi correlati, a valere per il solo anno 2022:

<i>puntualità</i>	Valore lordo 2022	Valore lordo 2023	Valore lordo 2024
≥ 68%	500	525	550
da ≥ 63% a < 68	350	367,5	385
da ≥ 58% a < 63%	200	210	220
< 58%	0	0	0

Per ciascuno degli anni successivi (2023 e 2024), le Parti determineranno per tempo la tabella di riferimento.

1.4 Criteri di maturazione ed erogazione del premio di risultato.

Il premio di risultato, determinato secondo gli indici / obiettivi sopra previsti:

- viene riconosciuto esclusivamente ai soli Lavoratori (anche somministrati) della Società -ad esclusione dei dirigenti e di coloro che abbiano in essere nell'anno solare di riferimento (1 gennaio – 31 dicembre) un piano di incentivazione individuale (MBO) e che siano in forza nel mese di giugno dell'anno solare successivo a quello di riferimento;
- verrà riconosciuto anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso di ciascun anno solare di riferimento, o comunque prima della data prevista per l'erogazione del premio, esclusivamente qualora la cessazione avvenga per raggiungimento dei requisiti pensionistici e/o per decesso; in tal caso il premio verrà corrisposto in dodicesimi, proporzionalmente ai risultati raggiunti in ciascun anno solare di riferimento ed in quel momento noti;
- nei casi di nuova assunzione e/o utilizzazione -a condizione che i lavoratori abbiano superato 6 mesi -anche frazionati- di effettivo servizio nel corso di ciascun anno solare di riferimento-, e nei casi di sospensione a qualsivoglia titolo senza diritto alla retribuzione in corso d'anno, il premio matura per

dodicesimi nel corso di ciascun anno solare di riferimento, considerando mese intero soltanto la frazione di mese superiore ai 15 giorni;

- viene proporzionalmente ridotto nell'importo per i lavoratori a tempo parziale, rispetto all'orario di lavoro individualmente prestato;
- il premio individuale spettante viene determinato con la formula:

valore complessivo del premio

----- X ore di assenza = quota individuale di riduzione premio

n. ore normali lavorabili,

dove:

per ore di assenza si intendono le ore di assenza a titolo di malattia, fatte in ciascun periodo di maturazione individuale del premio annuale (anno solare o minor periodo);

per ore normali lavorabili si intendono tutte le ore teoriche normali lavorabili comprese nel periodo di maturazione individuale del premio annuale;

non saranno considerate le prime n. 40 ore di assenza a qualsivoglia titolo;

le prime 24 ore lavorative di ogni malattia a partire dalla terza compresa (o da quella immediatamente successiva al termine delle 24 ore di "franchigia", sempre non prima della terza malattia) vengono moltiplicate per due;

non si terrà conto delle assenze per malattie dovute a morbo di Crohn, o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla, nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute o risultanti da apposita certificazione, nonché ad altre eventuali gravi patologie degenerative riconosciute tali dal Medico Competente. Per fruire di tali esenzioni, il Lavoratore fornirà all'Azienda, per il tramite del Medico Competente, apposita certificazione medica che sarà trattata nel rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Il totale delle quote individuali di riduzione come sopra calcolate sarà assegnato in parti uguali ai lavoratori aventi diritto che, nell'anno solare di riferimento, hanno fatto registrare al massimo n. 40 ore complessive di assenza per i predetti titoli.

- non si consolida né di anno in anno né alla scadenza dell'accordo;
- per sua natura è complessivo ed onnicomprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendone le parti tenuto conto in sede di quantificazione dei relativi importi.

Il premio di risultato pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso;

- è escluso, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 cod. civ., dalla base di calcolo del T.f.r.;
- verrà erogato unitamente alla retribuzione del mese di giugno dell'anno solare successivo a quello di riferimento.

1.5 Diritto di opzione

Le parti convengono che, ai sensi dell'art. 1, comma 184, L. 28 dicembre 2015, n. 208, il valore del premio determinato in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, a scelta del Lavoratore beneficiario, potrà essere sostituito, in tutto od in parte, dalla fruizione di somme e/o valori di cui al comma 2 ed all'ultimo periodo del comma 3, dell'articolo 51 del testo unico di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (cd. *welfare*).

A favore dei Lavoratori che esercitino il diritto di opzione, La Società riconoscerà un valore aggiuntivo di *welfare*, pari al 12% del valore optato.

Salve eventuali modifiche normative, tali modalità alternative di erogazione del premio si intendono riferite esclusivamente ai Lavoratori con redditi da lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di erogazione, inferiori ad € 80.000.

Il diritto di opzione dovrà essere esercitato entro e non oltre il giorno 15 del mese di maggio dell'anno solare successivo a quello di riferimento, tramite comunicazione scritta da parte del Lavoratore e rivolta all'Ufficio del personale della Società, là dove andrà altresì indicata la misura dell'importo dovuto che si intende sostituire con *welfare*: in mancanza di indicazione sul *quantum*, la sostituzione avverrà per l'intero importo.

Il mancato esercizio del diritto di opzione entro i termini previsti comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di premio di risultato secondo le ordinarie modalità previste dal presente Accordo.

L'importo opzionato in *welfare*, sarà fruito tramite la piattaforma *on line TreCuori* od altra che dovesse in futuro sostituirla.

I Lavoratori somministrati potranno in concreto fruire dei valori optati tramite gli strumenti messi a disposizione dalle agenzie di somministrazione, sempre a parità di costo per la Società.

L'importo optato per la fruizione dei servizi di *welfare* deve intendersi comprensivo di ogni onere a carico della Società.

I valori optati dovranno essere fruiti entro la fine dell'anno successivo a quello di riferimento o, se precedente, entro la cessazione del rapporto di lavoro: ove ciò non avvenga, l'importo residuo sarà liquidato, con applicazione della tassazione e contribuzione ordinarie.

Ai Lavoratori sarà sempre consentito -a parità di costo per l'Azienda- di optare per il versamento dell'importo optato al fondo di previdenza complementare cui si è aderito.

1.6 caratteristiche del sistema retributivo premiale qui definito

Le Parti confermano che il sistema aziendale di determinazione ed erogazione del Premio di Risultato qui definito persegue gli obiettivi concordati di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aziendali.

Quanto sopra viene precisato anche ai fini dei particolari regimi contributivo e fiscale di favore.

In particolare, le parti si danno atto che il sistema qui concordato possiede le caratteristiche richieste al fine della possibile applicazione del più favorevole

regime fiscale di cui all'art. 1, commi 182 ss., L. 28 dicembre 2015, n. 208, ed al Decreto interministeriale 25 marzo 2016.

In considerazione della eventuale applicazione della suddetta normativa, si stabilisce, quale periodo congruo per la verifica degli incrementi richiesti dalla normativa stessa, in relazione: a) agli indici / obiettivo sopra determinati, ciascun anno di competenza (1 gennaio – 31 dicembre), con riferimento ai risultati conseguiti nel precedente anno; b) al valore percentuale di Ebidta sopra richiamato, il valore percentuale di ciascun anno di competenza, comparato con il valore medio percentuale dei tre anni precedenti.

1.7 sistema di monitoraggio dell'andamento degli indici / obiettivo

La Società e la R.S.U. daranno luogo ad incontri trimestrali per monitorare l'andamento degli indici / obiettivo previsti. Là dove necessario, le parti potranno concordare un numero maggiore di incontri durante l'anno.

1.8 erogazione straordinaria in welfare per l'anno 2021

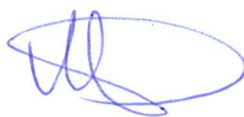
Considerato il positivo andamento dell'anno 2021 per la Società, con lo scopo di premiare la collaborazione dei Dipendenti e di promuovere il sistema di *welfare* aziendale, la Società metterà a disposizione dei Dipendenti che siano stati assunti entro il 31 agosto 2021 e che siano ancora in forza nel mese di maggio 2022, senza che a tale mese sia in corso il periodo di preavviso, un valore di *welfare* pari ad € 1.000 (mille/00).

Tale valore sarà reso disponibile sulla piattaforma Tre cuori entro lo stesso mese di maggio 2022 e sarà fruibile secondo quanto previsto nell'apposito regolamento aziendale.

2. VARIE

I criteri e i dati relativi alla determinazione e misura dei parametri per la valorizzazione del Premio di Risultato, rivestono carattere di riservatezza e pertanto ne viene precisata la loro non divulgabilità, anche in relazione a quanto previsto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, salva la loro comunicazione ai lavoratori interessati.

Le Parti, qualora dovesse intervenire una variazione della normativa di riferimento del presente Accordo, si dichiarano disponibili a rincontrarsi per verificare l'eventuale necessità di armonizzare la materia e, se necessario, precisare le caratteristiche delle erogazioni in modo tale da consentire l'applicazione dei più vantaggiosi trattamenti contributivi e fiscali.



CLAUSOLE FINALI

1. DEFINIZIONE DELLE MATERIE TRATTATE NEL PRESENTE ACCORDO

Le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U., anche a nome e per conto di tutti i lavoratori si impegnano pertanto a non presentare ulteriori richieste per gli stessi titoli definiti nel presente Accordo per tutta la validità e la durata dello stesso.

2. DEPOSITO

Il presente accordo verrà depositato dalla Società -anche per conto delle Organizzazioni Sindacali e della R.S.U.- presso gli Enti competenti, ad ogni fine di legge.

3. VALIDITÀ E DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha validità esclusivamente per gli anni 2022, 2023 e 2024 e scadrà pertanto il 31 dicembre 2024.

Le Parti si danno però atto che gli effetti del presente accordo si esauriranno definitivamente con la corresponsione di quanto maturato a titolo di premio di risultato nell'anno 2024.

* * *

Letto confermato e sottoscritto.

LA R.S.U.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

LA SOCIETA'

ASSINDUSTRIA VENETOCENTRO