

**VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

Addì 14 Luglio 2022 presso lo stabilimento di San Pietro Mosezzo, Via Dante Alighieri 32 della INCO S.p.A si sono incontrati (collettivamente, le "Parti"):

- la società **IN.CO. S.p.A.** (di seguito "INCO" o la "Società") rappresentata da Vincenzo Virgilio, Matteo Molteni, Piergiorgio Piras, Giorgio Orso e Daniele Silvestri, assistiti da Confindustria Novara Vercelli Valsesia (di seguito anche "CNVV") nella persona di Marco Magretti;
- la **R.S.U. dell'unità produttiva di San Pietro Mosezzo**;
- i **Sindacati FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL** rispettivamente rappresentati da Daniele Bovolenta, Caterina Viscuso e Maria Luisa Mauceri (di seguito anche "Le OO.SS.");

**Premessa**

In data 31 dicembre 2021 è scaduto il periodo di efficacia del contratto integrativo aziendale rinnovato con verbale del 24 febbraio 2021 (di cui suoi Allegati 1 e 2) che ha regolamentato il premio di produttività, importo variabile applicabile a tutti i lavoratori subordinati impiegati presso la Fabbrica di Confezione (Reparti Cucito e Stiro, d'ora in avanti anche "la Fabbrica") dell'unità produttiva di San Pietro Mosezzo (NO) per il periodo 01 gennaio 2021 – 31 dicembre 2021.

Le Parti hanno intavolato una discussione specifica sul tema oggetto del presente accordo. Dopo diversi incontri in cui INCO ha fornito i necessari elementi in merito alle prospettive del settore della moda in cui opera ed alla strategia di medio periodo, sono stati analizzati i dati economici, produttivi e occupazionali dell'azienda. Confortate dai risultati raggiunti dal precedente contratto aziendale e motivate dal cambiamento in atto per il settore e dalla espressa volontà aziendale di consolidare l'organico e quindi anche la capacità produttiva dello stabilimento di San Pietro Mosezzo, le Parti hanno ritenuto opportuno modificare il premio di risultato aziendale precedente prevedendo l'inserimento di un nuovo indicatore relativo alla misurazione della efficienza collettiva (ICF) della Fabbrica. Tale indicatore sarà, come precisato nelle righe che seguono, combinato all'indicatore del Rendimento Individuale che pertanto non sarà più considerato, come avveniva nel precedente premio di risultato, un indicatore a sé stante bensì solo un moltiplicatore dell'efficienza collettiva. Tale modifica risponde alla necessità, condivisa dalle Parti, di consolidare ulteriormente l'importanza dei risultati produttivi collettivi senza però tralasciare il fatto che essi possono essere raggiunti mediante i risultati individuali e pertanto mediante l'impegno e la determinazione di ogni singolo individuo.

Pertanto, il presente Premio di produzione sarà strutturato su 4 indicatori di performance: Qualità, Servizio al Cliente, Efficienza e Produttività.

Le parti ritengono che i 4 indicatori così costituiti siano, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata, alternativi tra loro e in grado di valorizzare in modo realistico l'efficienza aziendale rispetto ad un preciso arco temporale. In tale contesto e mediante la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo le Parti hanno deciso quindi di prorogare temporaneamente l'accordo scaduto il 31.12.21 di cui al verbale del 24 febbraio 2021 (di cui si richiama integralmente il testo e gli allegati nr. 1 e 2) sino al 31 agosto 2022 e contemporaneamente di istituire per il periodo dal 1° settembre 2022 al 31 dicembre 2025 un nuovo premio variabile di risultato, subordinato al raggiungimento di obiettivi target connessi ai menzionati specifici e predeterminati Indicatori.

Sulla scorta delle pregresse esperienze contrattuali INCO ha precisato come consideri di primaria importanza continuare a ricercare ogni possibile miglioramento della competitività aziendale e a concentrare gli sforzi per l'incremento della redditività, produttività, efficienza e qualità del prodotto con riferimento alla Fabbrica di Confezione (reparti Cucito e Stiro) di San Pietro Mosezzo.

Le Parti pertanto concordano sulla definizione di un sistema incentivante per i dipendenti della Fabbrica di Confezione di San Pietro Mosezzo della Società, avente ad oggetto un premio di risultato (il "PDR") rispetto al quale siano verificabili anche i termini e le condizioni previste dai commi 182 e ss. dell'articolo 1 della L. 28

dicembre 2015, n. 208, come successivamente modificati dalla legge di Bilancio 2017 entrata in vigore a far data dal 1° gennaio 2017 e successivamente dalla Legge di Bilancio 2018, nonché le condizioni previste dal decreto del 25 marzo 2016, attuativo della L. 28 dicembre 2015, n. 208 e le circolari della Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016, n. 5/E/2018 e successive precisazioni di prassi (complessivamente, i riferimenti normativi e di prassi citati sono definiti come la "Stabilità").

Le Parti si sono, inoltre, date atto che - in considerazione del fatto che l'erogazione del PDR e la sua quantificazione sono subordinate all'effettivo raggiungimento degli Indicatori - lo stesso è da considerarsi per sua stessa natura eventuale e parte non ricorrente della ordinaria retribuzione annua fissa lorda.

Conseguentemente, è principio condiviso che le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi di cui agli Indicatori (come *infra* definiti) avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento e in diretta connessione all'incertezza dei risultati attesi.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono e riconoscono che:

- le premesse costituiscono parte integrante e inscindibile del presente Accordo;
- le pattuizioni contenute nel presente Accordo e le relative erogazioni economiche a partire dall'1° settembre 2022 annullano e sostituiscono l'accordo e/o premio oggi vigente e prorogato sino al 31 agosto 2022 di cui al verbale di accordo sottoscritto in data 24 febbraio 2021 (Allegati nr. 1 e 2); le stesse annullano e sostituiscono, inoltre, ogni altro trattamento economico variabile correlato a incrementi di produttività e/o di efficienza organizzativa e/o di miglioramento qualitativo;
- le somme erogate a titolo di PDR, di seguito esplicitate, costituiscono in ogni caso una condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL (Tessile, Abbigliamento e Moda) e in particolare a quanto disposto dall'articolo 88 per il lavoro a cottimo nella parte relativa alla tariffa minima costituita dall'Elemento Retributivo Nazionale maggiorato della percentuale del 4,13%;

Le Parti con il presente accordo avente la natura ed i requisiti indicati all'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 2015 ("Accordo") intendono, quindi, regolamentare i termini e le condizioni del PDR per il periodo dal 1° settembre 2022 al 31 dicembre 2025, così come i requisiti (i) affinché questo possa essere soggetto all'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata del 10% prevista dalla Stabilità sul valore da riconoscere a detto titolo secondo le condizioni di seguito meglio esplicitate.

Le Parti si danno, inoltre, atto di come nella disciplina dell'Accordo hanno tenuto in considerazione e hanno rispettato lo spirito, i principi e le finalità del CCNL vigente (art. 12).

## 1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA.

1.1 Campo di applicazione: l'Accordo si applica a tutti i lavoratori della Società impegnati nei Reparti di Cucito e Stiro della Fabbrica di Confezione di San Pietro Mosezzo, ossia ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, agli apprendisti, ai lavoratori con contratto a termine, anche ove somministrati, a condizione che abbiano un'anzianità di servizio pari o superiore a 4 mesi.

Al personale con qualifica impiegatizia e intermedio in forza presso la Fabbrica dell'unità produttiva di San Pietro Mosezzo, qualora non beneficiario dei premi previsti dal presente accordo e a condizione che non sia interessato da sistemi di incentivazione individuale o da altri specifici accordi individuali, sarà erogato alla fine di ogni anno un importo individuale dato dalla differenza tra il valore medio complessivo del premio (somma delle quote di CSF + TA MTM + ICFxRI) riconosciuto al personale con qualifica di operaio e quanto eventualmente percepito dal singolo lavoratore in aggiunta ai minimi tabellari.

1.2 Durata: annuale, gli Indicatori (come *infra* definiti) sono verificati annualmente al 31 dicembre di ogni anno, come di seguito precisato, considerando il periodo tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ogni anno.

## 2. INDICATORI DEL PDR AI FINI DELLA VERIFICA DELLA INCREMENTALITA' e della APPLICAZIONE DELLA TASSAZIONE AGEVOLATA

Gli indicatori in base ai quali sarà verificato l'incremento nella produttività, redditività ed efficienza aziendale sono i seguenti (tutti congiuntamente definiti "Indicatori"):

2.1 MISURAZIONE DELLA QUALITA' - CSF (Controllo Statistico Finale sui capi finiti) = è un indicatore in grado di esprimere la qualità raggiunta dalla Fabbrica, mediante la verifica della percentuale di capi difettosi risultanti al controllo statistico finale ("CSF"). In altri termini indica il rapporto, in misura percentuale, dei capi per i quali sono stati riscontrati difetti in sede di controllo statistico finale. L'incrementalità del risultato rappresentato dal presente Indicatore al 31 dicembre di ogni anno verrà misurata rispetto al medesimo valore finale ottenuto al 31 dicembre dell'anno precedente.

Più precisamente, ai fini della verifica della avvenuta incrementalità, sarà comparato il dato medio (media aritmetica) dell'indicatore CSF dell'anno in corso (dal 01° gennaio al 31 dicembre) al dato medio (media aritmetica) dell'indicatore CSF dell'anno precedente (dal 01° gennaio al 31 dicembre). L'incrementalità sarà pertanto riconosciuta solo ove il dato relativo all'anno in corso, come precedentemente descritto, sarà migliorativo rispetto a quello dell'anno precedente e quindi rappresentativo di un miglioramento degli standard qualitativi del prodotto finito.

2.2 MISURAZIONE DEL LIVELLO DI SERVIZIO AL CLIENTE - Tempo di Attraversamento del 95% dei Capi "Made to measure" = è un indicatore in grado di esprimere la qualità del servizio al Cliente finale, mediante la misurazione del tempo di attraversamento (espresso in giorni) dell'intero ciclo di confezione del 95% dei capi su misura ("Made to Measure"), ossia dalla ricezione del tagliato/semilavorato alla Fabbrica alla consegna dei capi finiti presso il magazzino di competenza. L'incrementalità del presente Indicatore al 31 dicembre di ogni anno verrà misurata rispetto al medesimo valore finale ottenuto al 31 dicembre dell'anno precedente.

2.3 MISURAZIONE DELL'EFFICIENZA - ICF (Indice costo fabbrica) di Fabbrica = è un indicatore espresso in percentuale che indica il rapporto tra le ore prodotte e le ore di presenza di tutto l'organico in forza presso la Fabbrica ad esclusione del personale di coordinamento gestionale. L'incrementalità del presente Indicatore al 31 dicembre di ogni anno verrà misurata rispetto al medesimo valore finale ottenuto al 31 dicembre dell'anno precedente. Più precisamente, ai fini della verifica della avvenuta incrementalità, sarà comparato il dato medio (media aritmetica) dell'indicatore ICF puntuale dell'anno in corso (dal 01° gennaio al 31 dicembre) rispetto al dato medio (media aritmetica) dell'indicatore ICF puntuale dell'anno precedente (dal 01° gennaio al 31 dicembre) della medesima Fabbrica. L'incrementalità sarà pertanto riconosciuta solo ove il dato relativo all'anno in corso, come precedentemente descritto, sarà migliorativo rispetto a quello dell'anno precedente e quindi rappresentativo di un efficientamento della rispettiva Fabbrica.

2.4 MISURAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' - Rendimento Individuale e Collettivo = Il Rendimento Individuale è un indicatore in grado di esprimere la produttività, in misura percentuale, di ogni singolo operatore rispetto ad un tempo standard assegnato per ogni operazione eseguita.

Il rendimento collettivo è un indicatore in grado di esprimere la produttività, in misura percentuale, dell'intera Fabbrica considerando la media dei risultati individuali di tutti i collaboratori della Fabbrica medesima.

L'incrementalità dell'Indicatore rendimento collettivo al 31 dicembre di ogni anno verrà misurata rispetto al medesimo valore finale ottenuto dalla Fabbrica al 31 dicembre dell'anno precedente.

I parametri di misurazione degli obiettivi di cui sopra, con le corrispondenti scale di valori economici lordi, sono indicati nel documento allegato al presente Accordo (Allegati Accordo PDR 22 San Pietro Mosezzo Confezione), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Le Parti, con l'implementazione del suddetto sistema di strutturazione dei parametri/indicatori incrementali del PDR, concordano e statuiscono come:

- a) la definizione degli Indicatori è stata determinata con il presente Accordo sulla base della valorizzazione degli stessi effettuata nella precedente contrattazione aziendale e, comunque, in ragionevole anticipo rispetto alla loro relativa eventuale produttività futura non ancora realizzatasi, che potrà essere compiutamente verificata alla fine dell'anno del PDR;
- b) gli Indicatori siano espressamente previsti e strutturati come distinti ed alternativi tra loro ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata;
- c) il raggiungimento del risultato incrementale anche di uno solo degli Indicatori sopra menzionati, nel congruo periodo definito, è sufficiente al fine dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata sul valore complessivo dell'intero PDR, essendo lo stesso unitario;
- d) l'incrementalità sarà misurata come descritto ai precedenti punti 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4;
- e) il conseguimento del requisito dell'incrementalità consente l'applicazione del beneficio fiscale sul valore complessivo del PDR indipendentemente dalla strutturazione del medesimo e relativa quantificazione in applicazione dei criteri/percentuali previsti nel presente Accordo;
- f) fatto salvo quanto previsto al punto 3.3 che segue, solo qualora si verifichi la condizione di incrementalità sopra indicata, la Società provvederà - al ricorrere in capo ai possibili beneficiari di tutte le condizioni indicate dalla normativa - all'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata alle somme premiali erogate, fatta salva l'espressa rinuncia scritta da parte dei medesimi beneficiari che ritengano a loro sfavorevole l'applicazione della citata imposta sostitutiva (nel prosieguo, "la **Rinuncia**"). La Rinuncia dovrà pervenire alla Società entro il 31 dicembre di ogni anno, trascorsi 15 giorni dalla comunicazione da parte di quest'ultima ai singoli beneficiari dell'ammontare dell'importo del PDR maturato in loro favore. Resta inteso che laddove, nei termini sopra indicati, i beneficiari non comunichino alcunché alla Società, quest'ultima applicherà alle somme premiali erogate - sempre nel rispetto della Stabilità - l'imposta sostitutiva fiscale agevolata di legge;
- g) ove non ricorrano le condizioni di incrementalità sopra esposte e/o non vi fossero le condizioni legislative previste in favore dei relativi beneficiari per l'applicazione del citato regime di tassazione agevolata, il PDR sarà corrisposto all'ordinario regime fiscale e contributivo applicabile;

### 3. QUANTIFICAZIONE DEL PDR

Ferma ed impregiudicata l'unitarietà del PDR, la quantificazione dello stesso avviene in quattro "quote parte" calcolate in base ai risultati derivanti da quattro indicatori sopra menzionati.

Le modalità di calcolo sono di seguito riassunte.

#### 3.1 Quota connessa ad Indicatore n. 1 "CSF" – Controllo Statistico Finale – Misurazione della qualità

La quota parte del PDR connessa all'Indicatore n. 1 "CSF" è erogata in via anticipata su base mensile unitamente alla retribuzione, alle normali scadenze.

Il calcolo avviene come di seguito esplicitato: l'importo economico ottenuto dalla Tabella A (Allegati Accordo PDR 22 San Pietro Mosezzo – Fabbrica di Confezione) in corrispondenza della percentuale rilevata dal CSF nel mese di riferimento, verrà diviso per 173 (coefficiente orario mensile standard) e moltiplicato per le ore di effettiva presenza individuali effettuate nel mese di riferimento.

I valori di CSF ottenuti saranno arrotondati come segue:

- Valori inferiori a 0,25 saranno arrotondati allo 0,5 immediatamente inferiore;
- Valori pari o superiori a 0,25 saranno arrotondati allo 0,5 immediatamente superiore.

Ai fini del calcolo saranno considerate ore di effettiva presenza: le ore ordinarie, straordinarie e in regime di flessibilità positiva, le ore di assenza per infortunio sul lavoro, le ore di C.I.G.O. fino ad un massimo di 5 giorni nel mese, per ricovero ospedaliero e relativa convalescenza fino a massimo di 45 giorni di calendario,

congedo matrimoniale, congedo per maternità/paternità obbligatoria e facoltativa, nonché di assenze per assistere il figlio/a in malattia, ore di allattamento, nonché quelle per permessi sindacali e Assemblea, per donatori di sangue, per la legge n. 104/1992 e per i permessi per decesso e grave infermità (massimo 3 giorni retribuiti nel corso dell'anno) di cui all'art. 55 del vigente CCNL.

### 3.2 Quota connessa ad Indicatore n. 2 – TA MTM - Tempo di Attraversamento del 95% dei Capi “Made to Measure” - Misurazione del livello di servizio al Cliente finale

La quota parte del PDR connessa all'Indicatore n. 2 “TA MTM” è erogata in via anticipata su base mensile unitamente alla retribuzione, alle normali scadenze.

Il calcolo avviene come di seguito esplicitato: l'importo economico ottenuto dalla Tabella B (Allegati Accordo PDR 22 San Pietro Mosezzo – Fabbrica di Confezione) in corrispondenza del numero di giorni in cui il 95% dei capi MTM hanno impiegato a completare l'intero ciclo produttivo di confezione (dall'immissione del semilavorato al versamento in magazzino) nel mese di riferimento, verrà diviso per 173 (coefficiente orario mensile standard) e moltiplicato per le ore di effettiva presenza individuali effettuate nel mese di riferimento.

Ai fini del calcolo saranno considerate ore di effettiva presenza: le ore ordinarie, straordinarie e in regime di flessibilità positiva, le ore di assenza per infortunio sul lavoro, le ore di C.I.G.O. fino ad un massimo di 5 giorni nel mese, per ricovero ospedaliero e relativa convalescenza fino a massimo di 45 giorni di calendario, congedo matrimoniale, congedo per maternità/paternità obbligatoria e facoltativa, nonché di assenze per assistere il figlio/a in malattia, ore di allattamento, nonché quelle per permessi sindacali e Assemblea, per donatori di sangue, per la legge n. 104/1992 e per i permessi per decesso e grave infermità (massimo 3 giorni retribuiti nel corso dell'anno) di cui all'art. 55 del vigente CCNL.

### 3.3 Quota connessa ad Indicatore nr. 3 – ICF – Indice-Costo-Fabbrica - Misurazione dell'Efficienza

La quota parte del PDR connessa all'Indicatore n. 3 “ICF” è erogata in via anticipata su base mensile unitamente alla retribuzione, alle normali scadenze.

Il calcolo avviene come di seguito esplicitato: l'importo economico ottenuto dalla Tabella C (Allegati Accordo PDR 22 San Pietro Mosezzo – Fabbrica di Confezione) in corrispondenza della percentuale di ICF raggiunta nel mese di riferimento, verrà moltiplicato per il valore corrispondente al rendimento individuale ottenuto da ciascun collaboratore nello stesso mese (Tabella D). Il risultato così ottenuto sarà poi diviso per 173 (coefficiente orario mensile standard) e moltiplicato per le ore di effettiva presenza individuali effettuate nello stesso mese.

I valori di ICF ottenuti saranno arrotondati come segue:

- Valori inferiori a 0,25 saranno arrotondati allo 0,5 immediatamente inferiore;
- Valori pari o superiori a 0,25 saranno arrotondati allo 0,5 immediatamente superiore.

Si precisa che qualora nel mese di riferimento vengano effettuate, secondo gli indici di produttività concordati, meno di 40 ore lavorative “a cottimo”, il Rendimento individuale sarà pari a quanto rilevato il mese precedente.

Ai fini del calcolo saranno considerate ore di effettiva presenza: le ore ordinarie, straordinarie e in regime di flessibilità positiva, le ore di assenza per infortunio sul lavoro, le ore di C.I.G.O. fino ad un massimo di 5 giorni nel mese, per ricovero ospedaliero e relativa convalescenza fino a massimo di 45 giorni di calendario, congedo matrimoniale, congedo per maternità/paternità obbligatoria e facoltativa, nonché di assenze per assistere il figlio/a in malattia, ore di allattamento, nonché quelle per permessi sindacali e Assemblea, per donatori di sangue, per la legge n. 104/1992 e per i permessi per decesso e grave infermità (massimo 3 giorni retribuiti nel corso dell'anno) di cui all'art. 55 del vigente CCNL.

Rispetto all'indicatore ICF e data la sua novità per il Premio di Risultato in argomento, le Parti si impegnano a riunirsi su richiesta o comunque con cadenza annuale - indicativamente nel mese di dicembre di ogni anno

- al fine di monitorare l'andamento del medesimo indicatore ed eventualmente prevedere, di comune accordo, misure correttive allo stesso.

### 3.4 Certificazione della malattia grave – Bonus Solidarietà

Ai fini del calcolo delle quote parte degli Indicatori di cui ai precedenti punti 3.1, 3.2 e 3.3 saranno considerate ore di effettiva presenza anche le assenze conseguenti a gravi patologie debitamente documentate e certificate, dovute a malattie degenerative che richiedano terapie salvavita e/o comportanti una invalidità lavorativa pari o superiore al 75%. La certificazione, che sarà a cura del Medico competente, avrà una validità temporale limitata all'anno solare nel quale la medesima viene rilasciata.

Le Parti concordano di rimandare ad apposito incontro, al termine del quale sarà formalizzato apposito verbale, la condivisione delle modalità operative di certificazione di tali particolari casistiche considerando come prioritaria la tutela della privacy dei potenziali lavoratori Beneficiari.

### 3.5 Bonus presenza e Bonus Unico Evento

#### 3.5.1 Bonus presenza

Ai dipendenti della Fabbrica che durante l'anno solare non si siano mai assentati per malattia, a condizione che questi non siano stati sospesi dalla prestazione lavorativa per periodi di congedo retribuito superiori al mese o aspettativa volontaria nel medesimo periodo di riferimento, sarà riconosciuto un importo pari a 50,00 € lordi. La verifica sulla sussistenza dei requisiti per accedere al bonus di cui sopra sarà effettuata nel mese di gennaio dell'anno solare successivo a quello di riferimento e liquidati, pertanto, con la busta paga del medesimo mese.

#### 3.5.2 Bonus Unico Evento

Saranno altresì considerate ore di effettiva presenza, ai fini del calcolo del PDR, le ore non lavorate per malattia a condizione che siano riconducibili ad un solo ed unico evento di durata pari o inferiore a 5 giorni lavorativi nel corso dell'anno solare.

Non potendo stabilire con certezza nel mese in cui l'evento di malattia si verifica se questo sia l'unico nell'anno solare, le Parti concordano che l'evento sarà gestito come assenza nel mese di riferimento e a gennaio dell'anno solare successivo la Società, verificata l'effettiva unicità dell'evento di malattia, procederà a rimborsare il premio trattenuto per assenza con un importo forfettario definito in 10 euro lordi per giorno di assenza sino ad un massimo di 50 euro lordi (5 giorni).

Anche in tale caso il Bonus sarà liquidato con la busta paga del mese di gennaio dell'anno solare immediatamente successivo a quello di riferimento.

### 3.6 Quota connessa ad Indicatore nr. 4 – Rendimento Collettivo - Misurazione della Produttività

La quota parte del PDR connessa all'Indicatore n. 4 "Rendimento Collettivo" verrà erogata al termine dell'anno di esercizio e corrisponderà alla percentuale dei Rendimenti medi ottenuti dal tutto il personale della Fabbrica nell'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre) così come indicato nella Tabella E.

Il premio sarà riconosciuto con il cedolino relativo al mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

Resta inteso che il premio suddetto è riproporzionato alla percentuale di impiego.

La quota del "PDR" connessa all'obiettivo "Rendimento Collettivo" non sarà erogata per i periodi di assenza non retribuiti nel corso dell'anno di competenza.

Si precisa che per il solo anno di riferimento 2022 l'importo annuo connesso all'Indicatore Rendimento Collettivo è da intendersi riferito in parte al PDR avente periodo di vigenza 1° gennaio – 31 agosto ed in parte

al PDR avente periodo di vigenza 1° settembre – 31 dicembre 2022. Più nello specifico, la maturazione delle quote avverrà per dodicesimi conteggiando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni di calendario.

Pertanto l'importo riferito all'anno solare 2022 che verrà liquidato, secondo i termini citati nelle righe che precedono, è da intendersi unico ma riferito a due PDR.

### 3.7 Condizioni applicabili agli importi del PDR connesse agli Indicatori

Ai fini dell'erogazione degli importi del PDR il cui calcolo è connesso agli Indicatori sopra enunciati, si precisa che:

Gli importi, corrisposti a valere sul PDR e assoggettati a tassazione ordinaria, al termine del periodo congruo previsto ai sensi del paragrafo "2. INDICATORI DEL PDR AI FINI DELLA VERIFICA DELLA INCREMENTALITÀ" del presente Accordo, qualora sia verificata l'incrementalità ivi prevista (confronto anno in corso con anno precedente), beneficeranno dell'imposta sostitutiva agevolata del 10% che sarà applicata in sede di effettuazione delle operazioni di conguaglio. Si precisa che le predette operazioni di conguaglio vengono effettuate con l'elaborazione paghe del mese di competenza dicembre.

### 3.8 Commissione valutazione risultati Fabbrica

Viene istituita la commissione di valutazione risultati Fabbrica che si incontrerà a cadenza mensile. Sarà formata dalle R.S.U. e dalla direzione aziendale allo scopo di valutare l'andamento dei risultati connessi al presente PDR (Qualità, Servizio al Cliente e Produttività) e segnalare eventuali criticità.

### 3.9 Formazione al personale sul PDR

Nell'ottica del continuo miglioramento delle performance aziendali e al fine di perseguire gli obiettivi prefissati nel presente PDR, la Società si impegna entro i primi 3 mesi di vigenza dell'accordo ad organizzare momenti formativi con tutti i collaboratori dello stabilimento interessati dal presente PDR al fine di responsabilizzarli sui parametri di misurazione oggetto del PDR e sulle modalità operative più consone affinché le performance siano raggiunte. La formazione sarà poi riproposta con cadenza annuale per garantire un alto livello di informazione e formazione ai nuovi collaboratori inseriti.

## 4. NORME GENERALI APPLICATIVE

In caso di rapporto di lavoro iniziato o cessato nel corso dell'anno di riferimento il PDR è corrisposto *pro quota* per dodicesimi, conteggiando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni di calendario.

Il PDR viene corrisposto ai lavoratori in forza all'atto dell'erogazione.

Relativamente agli importi di cui al precedente punto 3.6 "Rendimento Collettivo" ed esclusivamente per il personale dimissionario per pensionamento - ovvero per avvenuto raggiungimento dei requisiti pensionistici - in data antecedente a quella dell'erogazione dei medesimi importi e successiva alla data del 31 dicembre dell'anno solare di riferimento, sarà comunque riconosciuto il premio "Rendimento Collettivo" spettante secondo la medesima regola di maturazione dei dodicesimi di cui al primo periodo del presente punto 4.

Tutti i valori economici del PDR sono da intendersi al lordo delle ritenute di legge.

Il PDR, per espressa intesa e volontà delle Parti, non avrà alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del dipendente beneficiario - sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato - e ciò anche ai fini del TFR, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, comma due, cod. civ.

H3

7

Le Parti concordano che il deposito del presente Accordo sindacale sarà effettuato con modalità telematica come previsto dalla Stabilità, al fine di adempiere alle prescrizioni di legge in tal senso nei termini e nelle modalità previste, presso le sedi indicate dalla normativa applicabile.

## 5. CONVERSIONE DEL PDR IN CREDITO WELFARE

Le Parti convengono che, limitatamente alla quota parte annuale del PDR la cui quantificazione è connessa al punto 3.6 che precede, i dipendenti beneficiari nei cui confronti detta quota di premio sia maturata - subordinatamente e condizionatamente al ricorrere di tutte le condizioni previste dalla Stabilità - possano esercitare l'opzione di conversione della stessa in Credito Welfare (l'"Opzione"). Si ricorda al riguardo come la quota monetaria del PDR, oggetto dell'Opzione, sia ricompresa nei limiti di cui alla Stabilità, ossia attualmente 3.000,00 Euro per ciascun anno di maturazione del medesimo PDR, ciò tenuto conto anche delle quote parte del PDR la cui quantificazione è connessa a tutti gli Indicatori del presente PDR.

Le modalità di esercizio di tale facoltà, i suoi limiti nonché qualsivoglia ulteriore elemento riguardante l'opzione di conversione del citato PDR in Credito Welfare sarà oggetto di uno specifico Regolamento ove saranno espressi e/o disciplinati:

- Le Finalità del Piano Welfare;
- I Beneficiari e l'accesso al Piano Welfare;
- La Durata del Piano Welfare;
- Le Caratteristiche del Piano Welfare e la Gestione del Residuo;
- I Servizi del Piano Welfare;
- Le Modalità di Accesso ai Servizi Welfare;
- Le Modalità di fruizione dei Servizi Welfare.

Pertanto le Parti, di comune accordo, rimandano la disciplina di tale Opzione ad apposito incontro ove la Società condividerà con la RSU dello stabilimento di San Pietro Mosezzo

- Il Progetto sui generis;
- Il Regolamento Welfare;
- Il processo di conversione, le sue tempistiche e le modalità di esercizio della facoltà di conversione;
- Il catalogo dei servizi offerti;
- Il materiale comunicativo che verrà utilizzato per pubblicizzare l'iniziativa;

Tuttavia le Parti concordano nel definire che per specifiche ragioni tecnico-pratiche, il personale somministrato (avente diritto alla percezione della quota annuale del PDR) potrà sì esercitare l'opzione ma non con la medesima piattaforma digitale utilizzata dai dipendenti INCO bensì mediante le piattaforme che verranno messe a disposizione dalle rispettive Agenzie per il lavoro di appartenenza.

In ultima analisi si tiene a precisare che il Credito Welfare oggetto del presente Accordo, ricompreso nei limiti di cui alla Stabilità, non costituisce, per sua stessa natura, una forma di reddito imponibile sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi, né il suo valore avrà alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del dipendente beneficiario - sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato - e ciò anche ai fini del TFR, sempre ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, comma due, cod. civ.

## 6. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Il presente accordo in vigore fino al 31.12.2025 si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno fino alla stipula di un nuovo accordo o salvo disdetta scritta di una delle due parti da comunicarsi con almeno 6 mesi di preavviso.

Qualora intervenissero sostanziali modifiche normative, tecnologiche o nell'organizzazione dei processi produttivi o qualora si verificassero condizioni economiche e/o gestionali oggi non prevedibili, tali da comportare oggettive modificazioni nell'impostazione in tutto o in parte dei presupposti e degli Indicatori

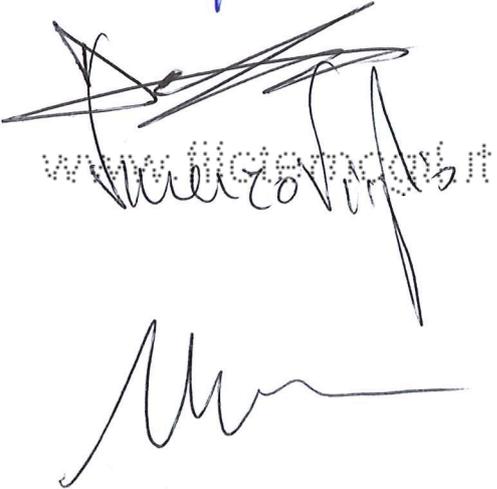
che regolano il PDR, INCO potrà in qualsiasi momento e con un preavviso di tre mesi informare le parti coinvolte al fine di incontrarsi per concordare le necessarie modifiche da apportare all'Accordo e/o agli Indicatori di riferimento.

Da ultimo resta inteso come le previsioni oggetto del presente Accordo troveranno comunque applicazione compatibilmente con le normative e/o gli indirizzi interpretativi dell'Amministrazione finanziaria di volta in volta vigenti.

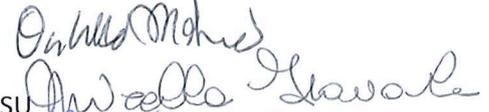
Letto, confermato e sottoscritto

Per INCO S.p.A

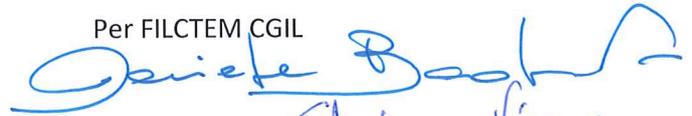
  
Roberto Tosi  
Cp

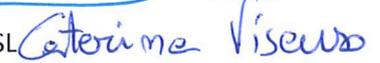
  
Marco Colonna

Bruno Casignani  

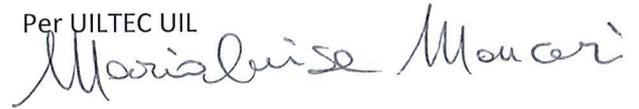

Per RSU   
Anabella Stavale  
  
More Davide

Per FILCTEM CGIL

  
Daniela Basso

Per FEMCA CISL   
Caterina Visco

Per UILTEC UIL

  
Maria Luisa Mauri

Allegati Accordo PDR 22 San Pietro Mosezzo – Fabbrica di Confezione

**TABELLA A – “CSF” – Controllo Statistico Finale – Misurazione della qualità**

CSF	
Risultato (% difettosità)	€
≤ 4,00%	108,00 €
5,00%	102,00 €
6,00%	96,00 €
6,50%	90,00 €
7,00%	84,00 €
7,50%	78,00 €
8,00%	72,00 €
8,50%	66,00 €
9,00%	60,00 €
9,50%	54,00 €
10,00%	48,00 €
10,50%	42,00 €
11,00%	36,00 €
11,50%	33,00 €
12,00%	30,00 €
12,50%	27,00 €
13,00%	24,00 €
13,50%	21,00 €
14,00%	18,00 €
14,50%	15,00 €
15,00%	12,00 €
15,50%	9,00 €
16,00%	6,00 €
16,50%	0,00 €

www.fictemcgit.it

www.fictemcgit.it

www.fictemcgit.it

Allegati Accordo PDR 22 San Pietro Mosezzo – Fabbrica di Confezione

**TABELLA B – “TA MTM” – Tempo di Attraversamento del 95% dei Capi “Made to Measure” - Misurazione del livello di servizio al Cliente finale**

TA MTM	
Risultato (giorni)	€
≤ 8	91,00 €
9	85,00 €
10	79,00 €
11	73,00 €
12	67,00 €
13	61,00 €
14	55,00 €
15	49,00 €
16	43,00 €
17	37,00 €
18	31,00 €
19	25,00 €
20	19,00 €
21	0,00 €

www.fictemcgil.it

www.fictemcgil.it

www.fictemcgil.it

Handwritten signatures and initials in black and blue ink scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, while others are stylized or scribbled.

Allegati Accordo PDR 22 San Pietro Mosezzo – Fabbrica di Confezione

**TABELLA C – “ICF” – Indice Costo Fabbrica - Misurazione dell’Efficienza**

ICF	
Risultato (% Efficienza)	€
≥ 87%	91,00 €
86,50	88,00 €
86,00	85,00 €
85,50	82,00 €
85,00	79,00 €
84,50	76,00 €
84,00	73,00 €
83,50	70,00 €
83,00	67,00 €
82,50	64,00 €
82,00	61,00 €
81,50	58,00 €
81,00	55,00 €
80,50	52,00 €
80,00	49,00 €
79,50	46,00 €
79,00	43,00 €
78,50	40,00 €
78,00	37,00 €
77,50	34,00 €
77,00	31,00 €
76,50	28,00 €
76,00	25,00 €
75,50	22,00 €
75,00	19,00 €
74,50	16,00 €
74,00	13,00 €
73,50	10,00 €
≤ 73,00	0,00 €

www.fictemcgit.it

www.fictemcgit.it

www.fictemcgit.it

www.fictemcgit.it

www.fictemcgit.it

www.fictemcgit.it

Allegati Accordo PDR 22 San Pietro Mosezzo – Fabbrica di Confezione

**TABELLA D – “Rendimento individuale” – Misurazione della Produttività – moltiplicatore individuale**

RENDIMENTO INDIVIDUALE	
Risultato (% Rend. Ind.)	Moltiplicatore
≥ 130%	2,53
129%	2,50
128%	2,47
127%	2,44
126%	2,41
125%	2,38
124%	2,34
123%	2,30
122%	2,26
121%	2,22
120%	2,19
119%	2,16
118%	2,13
117%	2,10
116%	2,07
115%	2,04
114%	2,00
113%	1,96
112%	1,92
111%	1,88
110%	1,85
109%	1,77
108%	1,69
107%	1,61
106%	1,53
105%	1,45

RENDIMENTO INDIVIDUALE	
Risultato (% Rend. Ind.)	Moltiplicatore
104%	1,36
103%	1,27
102%	1,18
101%	1,09
100%	1,03
99%	0,96
98%	0,89
97%	0,82
96%	0,75
95%	0,68
94%	0,61
93%	0,54
92%	0,47
91%	0,40
90%	0,32
89%	0,29
88%	0,26
87%	0,23
86%	0,20
85%	0,17
84%	0,14
83%	0,11
82%	0,08
81%	0,05
≤ 80%	0,00

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]*

Allegati Accordo PDR 22 San Pietro Mosezzo – Fabbrica di Confezione

**TABELLA E – “Rendimento collettivo” – Misurazione della Produttività**

RENDIMENTO COLLETTIVO	
Risultato (% Rend. Coll.)	€
> 105%	500,00 €
≥ 103% ≤ 105%	475,00 €
≥ 50% ≤ 103%	450,00 €
< 50%	0,00 €

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the lower right portion of the page. Some are clearly legible, such as 'MB' and 'CA', while others are more stylized or scribbled.