

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 ottobre 2022 si sono incontrate presso la sede di Milano Via Luigi Russolo 5, la Saipem S.p.A., le Segreterie Nazionali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil congiuntamente alla delegazione delle RSU Saipem e alle strutture territoriali di categoria, per definire la struttura del Premio di Partecipazione riferito all'anno 2022 per l'area contrattuale Energia e Petrolio.

Premessa

Il presente accordo si inserisce in un quadro economico e produttivo aziendale ancora caratterizzato da aspetti e fattori di criticità la cui incidenza si riflette in maniera diversificata ed eterogenea nei vari segmenti di business dell'azienda, dovuta in particolar modo al susseguirsi delle situazioni di contrazione e rilevante peggioramento dei contesti di mercato nazionali ed internazionali che nel corso degli ultimi anni hanno influenzato in modo incisivo i risultati societari. Alla luce dell'attuale scenario di riferimento, le Parti convengono sulla necessità di proseguire il percorso avviato in termini di forte focalizzazione ed attuazione di azioni volte al recupero della produttività e redditività aziendale quali elementi imprescindibili per il mantenimento della piena competitività aziendale e fattori di supporto per il processo di trasformazione avviato alla luce delle prossime sfide connesse alla transizione digitale ed ambientale. Nell'ambito dell'attuale contesto aziendale, caratterizzato da un modello di relazioni sindacali improntato a principi di costante confronto e condivisione, le Parti concordano sulla rilevanza, alla luce di quanto sopra evidenziato, rappresentata dall'istituto contrattuale del premio di partecipazione, quale ulteriore strumento in grado di assicurare un più puntuale raggiungimento degli obiettivi di produttività e redditività aziendale nonché garantire la valorizzazione e riconoscimento dell'apporto professionale delle proprie persone, attraverso l'individuazione di indicatori misurabili e tangibili. In considerazione, inoltre, del processo di trasformazione del modello organizzativo ed operativo avviato dalle Parti con la sottoscrizione dell'accordo sullo smart working, le stesse riconoscono altresì l'importanza del premio di partecipazione, quale strumento in forte collegamento ed a supporto dell'evoluzione delle modalità di lavoro, attraverso anche l'individuazione di specifici indicatori volti ad accrescere le competenze digitali e trasversali delle lavoratrici e dei lavoratori.

Saipem e le OO.SS., in considerazione della transitorietà dello scenario e del contesto di mercato nazionale ed internazionale, hanno concordato sull'opportunità di prevedere un impianto del premio di partecipazione di validità annuale per l'anno in corso, impegnandosi ad incontrarsi nel mese di dicembre 2022 al fine di assicurare un adeguato monitoraggio dell'attuale impianto nonché per avviare il confronto per la definizione di un accordo Quadro relativo al triennio 2023-2025.

1. Struttura del Premio

Il Premio di Partecipazione, in virtù del suo legame con le performances aziendali, è per sua natura variabile e ha le seguenti caratteristiche:

- non predeterminabilità degli importi da erogare;
- variabilità degli importi in relazione ai risultati conseguiti nell'anno di riferimento;
- misurabilità, attraverso indicatori chiari e verificabili, degli obiettivi di miglioramento continuo e dei risultati economici dell'Azienda.

Il Premio è composto da elementi di Produttività e Redditività legati ai risultati di Saipem e da un parametro legato ad un indicatore ambientale di Saipem. Tali parametri devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensibilità e verificabilità. La consuntivazione dei risultati è riferita al 31 dicembre 2022.

L'importo di Premio risultante sarà costituito dalla somma degli importi relativi alla Produttività, Redditività e parametro ambientale di Saipem.

1.1 Produttività Saipem

Il parametro della Produttività si compone di tre indicatori legati ai risultati di Saipem individuati dalle Parti. Per ogni indicatore viene individuata una scala di valori che, attraverso specifici moltiplicatori, determina gli importi da erogare in relazione ai risultati raggiunti. Gli indicatori devono essere misurabili e ricavabili da dati aziendali normalmente monitorati e/o dalle comunicazioni ufficiali alla Comunità Finanziaria.

Le Parti concordano di declinare la Produttività attraverso i seguenti indicatori:

- Volume Acquisizioni Saipem
- Kpi formazione (erogazione ore di formazione Working-in Evolution)

- Kpi gestionale (% fruizione giornate di ferie e Coi rispetto all'obiettivo aziendale annuale di fruizione concordato nell'ambito di specifici accordi di sito con le rispettive RSU).

Le tabelle contenenti i valori di riferimento per ciascun indicatore e i corrispondenti importi da erogare ottenuti mediante i moltiplicatori sono riportate nell'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente accordo. Le erogazioni per ciascun indicatore avverranno soltanto a fronte del raggiungimento di valori pari al minimo indicato nelle tabelle.

1.2 Redditività Saipem

La Redditività di Saipem viene misurata mediante l'indicatore dell'EBITDA Adjusted, il cui risultato sarà ricavabile dalla comunicazione ufficiale di rendiconto annuale di Saipem alla Comunità Finanziaria.

L'importo da erogare viene determinato sulla base di una scala di valori a cui sono applicati degli appositi moltiplicatori, al fine di definire una corrispondenza tra i risultati consuntivati e l'ammontare da riconoscere.

La tabella contenente i valori di riferimento e i corrispondenti importi da erogare ottenuti mediante i moltiplicatori è riportata nell'allegato 2, che costituisce parte integrante del presente accordo.

L'erogazione della componente Redditività di Saipem avverrà soltanto a fronte del raggiungimento di un valore pari al minimo indicato nella tabella.

1.3 Parametro Ambientale

In considerazione dei mutamenti che stanno interessando il settore energetico e dell'attenzione rivolta da Saipem al processo di transizione ecologica e a iniziative di sostenibilità ambientale, le Parti concordano quindi, di confermare il parametro Ambientale. Tale parametro viene valorizzato attraverso un indicatore che misura il risparmio di emissioni in termini di tonnellate di GHG ("Green House Gases") su base annua ottenuto a livello societario attraverso l'implementazione di una serie di azioni di efficientamento energetico. Il risultato dell'indicatore sarà pubblicato nel Bilancio di Sostenibilità di Saipem e nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

L'importo da erogare viene determinato sulla base di una scala di valori a cui sono applicati degli appositi moltiplicatori, al fine di definire una corrispondenza tra i risultati consuntivati e l'ammontare da riconoscere.

La tabella contenente i valori di riferimento e i corrispondenti importi da erogare ottenuti mediante i moltiplicatori è riportata nell'allegato 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.

L'erogazione del Parametro Ambientale di Saipem avverrà soltanto a fronte del raggiungimento di un valore pari al minimo indicato nella tabella.

2. Erogazioni economiche

Il Premio verrà erogato nel mese di maggio 2023 e gli importi da erogare saranno contenuti all'interno di un apposito accordo di consuntivazione da sottoscrivere a seguito della comunicazione dei risultati di Produttività e Redditività di Saipem ricavabili dalla comunicazione ufficiale di rendiconto annuale di Saipem alla Comunità Finanziaria.

Gli importi erogabili sulla base della somma delle componenti di Produttività e Redditività di Saipem e del parametro ambientale saranno riparametrati sulla base della seguente scala, con riferimento al livello 4:

Livello	Parametro
1	250
2	235
3	200
4	160
5	135
6	100

3. Criteri di erogazione

3.1 Componenti economiche

Il Premio di Partecipazione verrà erogato sulla base di quanto previsto ai precedenti capitoli 1 e 2. L'importo risultante si otterrà mediante la seguente formula:

Produttività + Redditività + Parametro Ambientale

3.2 Criteri di erogazione relativi alla presenza

Il Premio di Partecipazione verrà corrisposto ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo finalizzato a definire l'erogazione degli importi (accordo di consuntivazione) in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza. In particolare, l'importo da erogare sarà calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa in Italia nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi o le frazioni di mese superiori a 15 giorni. Ai fini del calcolo dei mesi di prestazione, sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione.

Al personale neo - assunto il Premio di Partecipazione verrà erogato con le medesime modalità proporzionali suddette.

L'erogazione del Premio di Partecipazione verrà riferita alla categoria di inquadramento al 1° gennaio dell'anno di erogazione. Nel caso di assegnazioni o di rientri dall'estero, il Premio di Partecipazione verrà erogato in quota proporzionale ai mesi o frazioni di mese, superiori a 15 giorni, equiparate di servizio effettivo prestato in Italia.

3.3 Tipologie di rapporti di lavoro

a) Contratti di lavoro a tempo determinato

A quei dipendenti il cui contratto a termine giungerà ad interruzione per scadenza dei termini contrattuali individuali successivamente alla firma del presente accordo e antecedentemente alla consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultimo Premio erogato, rapportato ai mesi o frazioni di mese superiori a 15 giorni, di effettiva presenza. Tale importo sarà assoggettato alla normativa fiscale e contributiva per tempo vigente.

b) Contratti di lavoro di apprendistato

A quei dipendenti il cui contratto di lavoro di apprendistato giungerà ad interruzione per scadenza del periodo di apprendistato individuale successivamente alla firma del presente accordo e antecedentemente alla consuntivazione dei risultati dell'anno di

competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultimo Premio erogato, rapportato ai mesi, o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di effettiva presenza. Tale importo sarà assoggettato alla normativa fiscale e contributiva per tempo vigente.

c) Personale in somministrazione

I lavoratori che prestano attività nel corso dell'anno di competenza con lo strumento della somministrazione lavoro avranno diritto alla corresponsione del Premio di Partecipazione secondo modalità applicative e criteri analoghi a quelli definiti per i dipendenti di Saipem S.p.A.

A quei lavoratori la cui utilizzazione in somministrazione giungerà ad interruzione per scadenza dei termini di utilizzo individuali successivamente alla firma del presente accordo e antecedentemente alla consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultimo Premio erogato, rapportato ai mesi o frazioni di mese superiore a 15 giorni, di effettiva presenza. Tale importo sarà assoggettato alla normativa fiscale e contributiva per tempo vigente.

La corresponsione degli importi dovuti sarà assicurata dalle Agenzie per il Lavoro, in conformità alle disposizioni di legge ed alle prassi amministrative in essere.

d) Lavoratori part-time

La misura del Premio, per i dipendenti operanti con contratti di lavoro a tempo parziale, verrà determinata tenendo conto del rapporto percentuale esistente fra orario di lavoro contrattuale ed orario part-time svolto dal lavoratore, nonché di eventuali variazioni del regime di orario verificatesi nel corso dell'anno di competenza.

4. Risoluzione del rapporto di lavoro

Al personale che chiuderà il rapporto di lavoro con risoluzione consensuale individuale, compreso il personale che cesserà il rapporto di lavoro nell'ambito della procedura ex. Art. 4 Legge Fornero 92/2012, successivamente alla data della firma del presente accordo e prima della consuntivazione dei dati relativi all'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente un importo a titolo di Premio di Partecipazione pari al 70% dell'ultimo Premio erogato, rapportato ai mesi, o frazione

di mese superiore a 15 giorni, di effettiva presenza. La corresponsione di un importo convenzionale pari al 70% dell'ultimo Premio erogato al personale che cesserà il rapporto di lavoro con risoluzione consensuale, unitamente a quanto previsto per i casi di uscita di cui alle lettere a), b) del precedente punto 3.3 continuerà ad applicarsi anche nel periodo intercorrente tra la scadenza del presente accordo e il successivo rinnovo.

5. Welfare

A decorrere dal 2016, Saipem e le OO.SS. hanno introdotto un sistema di welfare aziendale ampio e strutturato, fruibile dai lavoratori attraverso l'istituzione di una piattaforma informatica denominata Welfy. Le Parti in applicazione delle normative vigenti in tema di welfare, collegate ai Premi di Produttività, hanno condiviso di corrispondere un maggior Premio netto spendibile in servizi welfare.

Riconoscendo le Parti il valore del welfare aziendale quale ulteriore leva di motivazione e soddisfacimento dei bisogni delle lavoratrici e lavoratori in termini di miglior bilanciamento tra vita lavorativa e privata hanno riscontrato un gradimento nel personale dipendente, quale segnale di miglioramento, anche in virtù delle agevolazioni fiscali e contributive definite dalle normative in materia, concordano quindi sull'opportunità di proseguire nel percorso intrapreso in materia di Welfare.

5.1 Conversione del Premio di Partecipazione in opere e servizi welfare

Al fine di valorizzare in maniera più efficace le agevolazioni previste dalla legge, le Parti prevedono la possibilità di convertire una quota di Premio di Partecipazione in servizi welfare, mediante una scelta volontaria effettuata dal dipendente. In caso di scelta di conversione, la stessa sarà possibile con le percentuali di cui alla seguente tabella. L'Azienda procederà ad integrare le quote di Premio che i dipendenti decideranno di convertire in servizi welfare secondo le percentuali indicate:

Quota convertita	Maggiorazione carico azienda
25%	5%
50%	10%
75%	20%
100%	25%

I dipendenti potranno manifestare formalmente la loro scelta direttamente sul portale Welfy, con modalità e tempistiche che saranno comunicate una volta consuntivato l'ammontare del Premio.

5.2 Utilizzo del credito Welfare

Il totale di credito welfare derivante dalla scelta di conversione sarà reso disponibile sul portale Welfy, attraverso cui i lavoratori potranno fruire direttamente di opere e servizi welfare disponibili all'interno della piattaforma secondo le modalità definite da un apposito Regolamento Welfare.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i dipendenti potranno utilizzare il proprio credito welfare per:

- Versamenti sulla propria posizione individuale di Fondenergia
- Copertura della quota di iscrizione al Fasie
- Acquisto di beni e servizi
- Rimborso di spese scolastiche
- Rimborso campus estivi
- Rimborso degli interessi passivi su mutui contratti a fronte di acquisto, costruzione, ristrutturazione di prime o seconde case
- Abbonamenti al servizio di trasporto pubblico

L'utilizzo del credito welfare sarà possibile fino al 30 aprile 2024.

5.3 Gestione del credito welfare residuo

Qualora al termine del periodo di fruizione del credito welfare dovessero risultare degli importi residui non utilizzati derivanti dalla scelta di conversione del lavoratore, gli stessi saranno gestiti con le seguenti modalità:

- nel caso in cui il dipendente risulti iscritto a Fondenergia, il residuo non utilizzato sarà destinato automaticamente al Fondo;
- nel caso in cui il dipendente non risulti iscritto a Fondenergia, il residuo non utilizzato sarà liquidato con assoggettamento alla normativa fiscale e contributiva per tempo vigente.

Per quanto riguarda invece eventuali importi residui relativi alle quote aggiuntive versate dall'Azienda, gli stessi, non potendo essere fruiti in maniera diversa da opere e servizi welfare ai sensi della normativa vigente (ad esempio monetizzazione), saranno gestiti con le seguenti modalità:

- nel caso in cui il dipendente risulti iscritto a Fondenergia, il residuo non utilizzato sarà destinato automaticamente al Fondo;
- nel caso in cui il dipendente non risulti iscritto a Fondenergia, la quota residua sarà destinata al Fasen; l'Azienda verserà in un'unica soluzione il saldo delle quote mensili residue, relative al pagamento dell'iscrizione all'anno corrente.

5.4 Risoluzione del rapporto di lavoro

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente al termine del periodo di fruizione del credito welfare, la gestione di eventuali residui di credito welfare al momento della risoluzione sarà analoga a quella del personale in forza, di cui al paragrafo precedente.

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuti tra la data di consuntivazione dell'importo del Premio e la data di scadenza per effettuare la scelta di conversione, non sarà possibile effettuare alcuna conversione e il Premio di Partecipazione sarà liquidato in busta paga.

6. Regime fiscale del Premio di Partecipazione

Le Parti convengono che le caratteristiche del Premio sono coerenti con i benefici fiscali in materia, in quanto connessi ad incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza, utili al miglioramento della competitività aziendale.

In particolare, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, previsto dall'art. 1, commi 182 e ss. della L. 208/2015, e della verifica della sussistenza dei requisiti per la tassazione sostitutiva si farà riferimento ai seguenti obiettivi e parametri di misurazione:

a) obiettivo di produttività - abbattimento residuo medio pro capite ferie e COI

b) obiettivo di produttività – erogazione ore di formazione Working-in Evolution

Il beneficio fiscale, tuttavia, sarà applicabile soltanto se nell'arco del periodo definito nell'accordo sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi a), b) tra di essi alternativi, misurati sulla base degli indicatori sopra indicati.

L'effetto incrementale dovrà essere registrato dalla Saipem S.p.A., indipendentemente dai risultati determinati a livello di Gruppo.

La misurazione e la verifica dei risultati aziendali sarà determinata dal consuntivo rilevato annualmente rispetto ai valori realizzati dai medesimi obiettivi nel periodo d'imposta precedente a quello di eventuale erogazione del Premio, ovvero, per il 2022, quello raggiunto nel 2021, come di seguito rappresentato:

Obiettivo a) risultato anno 2021: -24%

Incremento % abbattimento residuo medio pro capite ferie e COI

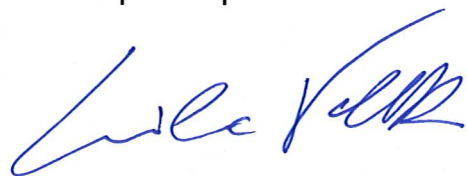
Obiettivo b) – risultato anno 2021: 3.479 ore

Incremento numero ore di formazione erogate Working-in Evolution

Le Parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di Premio di Partecipazione e gli altri importi di cui al presente accordo, per la loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali né costituiscono base di calcolo per il T.F.R.

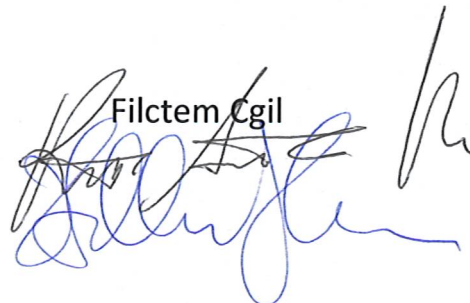
Il presente accordo che sarà, nei termini stabiliti, depositato presso la sede competente, presenta le caratteristiche necessarie affinché l'Azienda possa accedere ai benefici fiscali e contributivi previsti dalla normativa per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello.

Saipem S.p.A.






Filctem Cgil



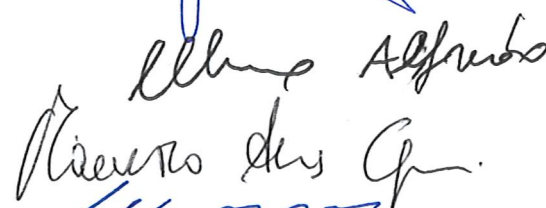
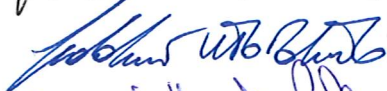
Femca Cisl

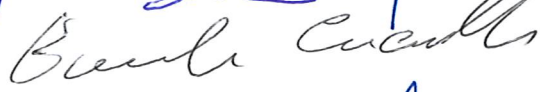


Uiltec Uil



RSU Saipem



www.fisitemcgil.it



Mln Euro Acquisizioni		valore euro X mln
Da	a	
1.501,00	2.000,00	0,060
2.001,00	3.000,00	0,055
3.001,00	4.000,00	0,050
4.001,00	5.000,00	0,035
5.001,00	6.000,00	0,030
6.001,00	7.000,00	0,025
7.001,00	8.000,00	0,010
8.001,00	9.000,00	0,007
9.001,00	10.000,00	0,005
10.001,00	11.000,00	0,004
11.001,00	20.000,00	0,001

Blm

Parametro produttività - Erogazione formazione working evolution -
Allegato 1

Ore di Formazione		valore euro X ora
Da		
1.000,00	10.000,00	0,006
10.001,00	20.000,00	0,004
20.001,00	25.000,00	0,003
Oltre 25.000		0,002

 SAIPEM

Saipem Classification - General Use

Parametro produttività - Smaltimento ferie e COI - Allegato 1

% abbattimento ferie e COI		Valore euro
Da		
61%	70%	0
71%	80%	70
81%	90%	100
91%	100%	200
Oltre 100%		250

 SAIPEM

Saipem Classification - General Use

Parametro redditività - Ebitda Adjusted - Allegato 2

EBITDA ADJUSTED %		Valore euro
D _a	a	
>=500 milioni		200,00
501	550	8,00
551	600	4,00
601	700	2,00
701	800	1,50
801	900	1,00
Oltre 900		0,50



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SAIPEM Classification - General Use

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Parametro ambientale - Saving emissioni GHG (Green House Gases) -
Allegato 3

Saving GHG		Valore euro x tonnellata
Da	a	
26.001,00	27.000,00	0,030
27.001,00	28.000,00	0,025
28.001,00	29.000,00	0,020
29.001,00	30.000,00	0,015
30.001,00	31.000,00	0,010
31.001,00	32.000,00	0,007
32.001,00	33.000,00	0,005
33.001,00	34.000,00	0,004
34.001,00	35.000,00	0,003
35.001,00	36.000,00	0,002
Oltre 36.000		0,001

