CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

VERBALE DI ACCORDO

Contratto Integrativo Aziendale ATLAS COPCO ITALIA S.p.A.

Premio di Risultato

Oggi, 28 ottobre 2019, presso la sede Confcommercio Milano – Lodi – Monza e Brianza, si sono incontrati:

p. ATLAS COPCO ITALIA S.p.A.	**Linda Antonella Di Giacomo**
p. Confcommercio MI-LO-MB	**Roberta Rossetti e Alessandra Setti**
p. Filcams – CGIL	**Francesco Signore**
p. Fisascat – CISL Nazionale	**Dario Campeotto**
la RSA	**Giampiero Salvatori** **Alessandro Schiavon** **Roberto Risio** **Roberto Ortelli**

Con riferimento al Premio di Risultato relativo all'anno 2020, le Parti convengono la proroga di quanto già previsto al punto 30 del vigente CIA sottoscritto in data 20 dicembre 2018, con le debite modifiche in relazione alle date ivi indicate; pertanto, fermi restando gli ulteriori contenuti del citato CIA, le Parti convengono quanto segue:

Premio di Risultato

Le Parti condividono l'obiettivo di utilizzare lo strumento del premio di risultato (di seguito "**PdR**") per diffondere all'interno dell'organizzazione aziendale una cultura maggiormente focalizzata sulla performance qualitativa e su una migliore conoscenza e partecipazione dei lavoratori stessi ai risultati ed ai processi della Società. Le Parti confermano, quindi, che caratteristica fondamentale del PdR dovrà essere la sua determinazione e riconoscimento solo sulla base del raggiungimento degli obiettivi di incremento di redditività e di presenza prefissati.

Pertanto, così come previsto dall'accordo interconfederale attualmente in vigore, le Parti concordano quanto segue:

A. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Le Parti si danno atto che il PdR verrà corrisposto al solo personale dipendente assunto con contratto:

- a tempo indeterminato, non in prova, con orario a tempo pieno o parziale (secondo le modalità di cui al paragrafo D. che segue);
- a tempo determinato con una permanenza in azienda di almeno 6 (sei) mesi nell'arco del Periodo di Riferimento (come definito di seguito), con orario a tempo pieno o parziale (secondo le modalità di cui al paragrafo D. che segue).

B. SISTEMA DI CALCOLO E STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

I target relativi alla redditività per le seguenti divisioni verranno comunicati entro febbraio 2020: CT e VACUUM, PT, ACTA, HOLDING, DESOUTTER, RENTAL.
Le Parti concordano che per la determinazione del PdR, si farà riferimento ai seguenti parametri, considerati in via disgiuntiva tra loro:

(i) Redditività **= inteso come l'incremento degli ordini fatturati netti annui di ciascuna Divisione (o *Net Invoiced Sales* – "NIS"), con un peso rispetto alla complessiva erogazione del PdR pari al 70% dello stesso;**

(ii) Assenteismo **= inteso come riduzione del tasso di assenteismo annuo del personale aziendale** di ciascuna divisione **(di seguito "TAA"), con un peso rispetto alla complessiva erogazione del PdR pari al 30% dello stesso.**

Il TAA è determinato dal rapporto tra la somme delle ore complessivamente non lavorate da tutto il personale per malattia, assenze non giustificate e aspettative/assenze/permessi/ritardi non retribuiti (le "Ore Non Lavorate") al 31 dicembre di ciascun anno e il monte orario complessivo annuale potenzialmente lavorabile da tutto il personale di divisione nel corso dell'anno di riferimento (le "Ore Lavorabili").
Sono espressamente escluse dal calcolo delle Ore Non Lavorate il congedo di maternità, i permessi ex legge n. 104/92 e le assenze derivanti da infortuni sul lavoro, terapie salvavita, dialisi e ricoveri ospedalieri (inclusi day hospital) per la durata del ricovero stesso, le giornate di assenza successive al ricovero ospedaliero fino ad un massimo di 20 giorni, nonché le assenze per visite mediche specialistiche, i permessi sindacali e i permessi RLS.

A fini sintetici, dunque, il TAA verrà calcolato come segue:

TAA = (Ore Non Lavorate / Ore Lavorabili) * 100 = x%

Per l'anno 2020 gli obiettivi da raggiungere con riferimento ai predetti parametri saranno i seguenti:

a) **OBIETTIVI REDDITIVITÀ 2020 ("Target Redditività")**:

In caso di raggiungimento del Target Redditività, al dipendente sarà erogato il 100% della quota del PdR collegata a tale parametro (vale a dire IL 70% dell'importo di cui al paragrafo C che segue).
In caso di risultati inferiori o superiori al Target Redditività la quota del PdR collegata a tale parametro sarà riconosciuta in percentuale corrispondente all'effettivo risultato raggiunto, fermo restando che in caso di risultato inferiore all'85% del Target Redditività, nessun premio sarà riconosciuto, mentre per risultati superiori al 120% del Target Redditività sarà riconosciuto comunque un premio pari al 120% del valore della quota del PdR collegata a tale parametro.

Basi di calcolo ed esempi:

Importo Base PdR 2020 = € 1.800,00

Quota Redditività PdR Base (vale a dire con Target Redditività al 100%) = **70%** Importo Base PdR (€ **1.260**)

Quota Redditività PdR Erogata = % Target Redditività raggiunta * Quota Redditività PdR Base (vale a dire € **1.260**), salvo in caso di % Target Redditività inferiore all'85% (in tal caso il coefficiente sarà zero) o superiore al 120% (in tal caso il coefficiente sarà comunque 120)

Esempi:

84% o minor Target Redditività → Quota Redditività PdR erogata = € **0**;
85% Target Redditività → Quota Redditività PdR erogata = **€ 1.071,00**;
100% Target Redditività → Quota Redditività PdR erogata = **€ 1.260,00;**
120% o maggiore Target Redditività → Quota Redditività PdR erogata = **€ 1.512,00;**

b) **OBIETTIVI ASSENTEISMO ("Target Assenteismo")**:

Riduzione del 1 % del TAA relativo all'anno 2020 rispetto al TAA relativo all'anno 2019.

In caso di raggiungimento del Target Assenteismo, al dipendente sarà erogata la quota del PdR collegata a tale parametro (vale a dire il **30**% dell'importo di cui al paragrafo C che segue – la "Quota Assenteismo del PdR") nei termini che seguono:

- da zero a n. 80 Ore Non Lavorate individuali: il 100% della Quota Assenteismo del PdR
- da n. 81 a n.160 Ore Non Lavorate individuali: il 50% della Quota Assenteismo del PdR
- oltre n.160 Ore Non Lavorate di assenza individuali: lo 0% della Quota Assenteismo del PdR

C. IMPORTO BASE PER L'ANNO 2020

Fermi restando i criteri di calcolo di cui al paragrafo B. che precede, l'importo base del PdR lordo annuo per l'anno 2020, da corrispondere a tutti gli impiegati di tutti i livelli, sarà pari a € 1.800,00.

D. MODALITÀ E TEMPISTICHE DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

L'accordo sul PdR avrà piena validità ed efficacia dal 1° gennaio 2020 a 31 dicembre 2020 e tale periodo sarà preso in considerazione ai fini del relativo calcolo (il "**Periodo di Riferimento**").

Il PdR verrà liquidato – al personale dipendente che ne abbia diritto secondo i criteri sopra concordati – congiuntamente alle competenze del mese di luglio dell'anno successivo al Periodo di Riferimento.

Sin da ora le Parti concordano di incontrarsi nel mese di settembre 2020 per chiarire la fattibilità dei parametri legati al PdR per valutare l'implementazione nei due anni successivi.

Hanno titolo alla corresponsione del PdR i lavoratori in forza al 31 dicembre del Periodo di Riferimento e che risultino ancora in forza al momento dell'erogazione dello stesso (ossia, al 30 giugno dell'anno di erogazione), con espressa esclusione del personale dimissionario o licenziato in regime di preavviso a tale data.

Sono, inoltre, previste le seguenti casistiche particolari:

(i) lavoratori assunti a tempo indeterminato (anche attraverso contratti di apprendistato) successivamente all'inizio del Periodo di Riferimento. A tali soggetti il PdR Finale verrà corrisposto *pro quota* a condizione che abbiano reso una prestazione lavorativa effettiva di almeno 6 (sei) mesi continuativi nel corso del Periodo di Riferimento (la frazione pari o superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero);

(ii) lavoratori assunti a tempo parziale (anche attraverso contratti di apprendistato). A tali soggetti il PdR verrà corrisposto riproporzionato sulla base del regime orario applicato rispetto a quello a tempo pieno (es. *part-time* 4 ore giornaliere = 50% del premio). Si terrà altresì conto di eventuali variazioni nel corso del Periodo di Riferimento del regime orario;

(iii) lavoratori assunti a tempo determinato e in somministrazione. A tali soggetti il PdR verrà corrisposto *pro quota* e a condizione che abbiano reso una prestazione lavorativa effettiva di almeno 6 mesi continuativi nel corso del Periodo di Riferimento.

Il premio di risultato non sarà corrisposto per periodi di assenza nel Periodo di Riferimento pari o superiori a 3 mesi in caso di aspettativa non retribuita, maternità facoltativa, malattia e infortunio; in tali casi il PdR non verrà corrisposto pro quota rispetto al relativo periodo di assenza.

Le Parti definiscono l'importo erogato a titolo di PdR in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, tale importo sarà escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le Parti riconoscono, inoltre, che il PdR sia stato concordato sulla base di parametri volti a incrementare la produttività ed efficienza aziendale, anche in relazione a quanto previsto in materia di detassazione dalla normativa fiscale vigente al momento dell'erogazione, che verrà applicata al raggiungimento dell'effettivo incremento di redditività/assenteismo come sopra meglio specificato.

Clausola di salvaguardia

Le Parti si incontreranno per una verifica ed eventuali modifiche dei parametri:

- qualora nuove esigenze organizzative determinino nuovi obiettivi o programmi
- qualora l'andamento economico della Società sia notevolmente divergente dagli obiettivi, ivi compreso la quantificazione delle soglie minime
- in caso di fusioni, dismissioni, acquisizioni, etc.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. **ATLAS COPCO ITALIA S.p.A.**

p. **Confcommercio MI-LO-MB**

p. **Filcams – CGIL**

p. **Fisascat – CISL Nazionale**

la **RSA**

