VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI
PREMIO DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Il giorno 06/11/2018 si sono incontrati:

La società NIER Ingegneria Spa, con sede legale in Castel Maggiore (BO), via C. Bonazzi 2, CF e P.IVA 02242161202, rappresentata da Paolo Vestrucci in qualità di Amministratore Delegato e legale rappresentante,

L'Organizzazione Sindacale FISASCAT-CISL Nazionale rappresentata dal Sig. Vincenzo Dell'Orefice.

Premesso che

- NIER Ingegneria Spa applica il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi del 30/03/2015, ha la propria sede legale e principale sede operativa in Castel Maggiore (Bo) e filiali in Milano e Napoli;
- il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali è considerato dalle parti quale condizione indispensabile per lo sviluppo dell'attività aziendale;
- con Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai commi da 182 a 191 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di produttività di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- le parti intendono regolamentare un Premio di Produttività che al raggiungimento di determinati obiettivi di incremento della produttività e redditività aziendale e di qualità ed efficienza operativa, consenta ai dipendenti di NIER Ingegneria Spa operanti sull'intero territorio nazionale di poter ricevere erogazioni detassate o convertire totalmente o in parte le stesse in prestazioni opere o servizi erogate in natura o sotto forma di rimborso spese avente finalità di rilevanza sociale riconducibili agli istituti di welfare previsti dagli articoli 51 e 100 del D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917 (TUIR);
- le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto interministeriale sopra richiamato, dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e complessivamente dalla normativa in materia di "detassazione" fino ad ora emanata compresa la Legge 232/2016, la Legge 50/2017 e Circolare 5/E del 29 marzo 2018.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

1. **Premesse:**
   Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;

2. **Scopo e definizione:**
   Al fine di favorire il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed orientare al meglio gli sforzi individuali e collettivi, le parti convengono sull'adozione di un incentivo economico variabile denominato Premio di Produttività (PdP) come di seguito illustrato.

3. **Periodo di riferimento ed Indicatori obiettivo:**

L'erogazione del Premio di Produttività sarà legata al raggiungimento, al termine dell'anno solare 2018 (1/1/2018-31/12/2018) di uno specifico obiettivo di incremento della redditività aziendale ossia un EBITDA (da intendersi come ricavi – costi al netto di ammortamenti e proventi e costi straordinari) superiore del 2% rispetto all'EBITDA conseguito nel 2017.

Tale obiettivo costituirà pertanto il risultato minimo per attivare il sistema premiante rivolto ai lavoratori (soglia di ingresso).

4. **Quantificazione del Premio complessivo**

Al raggiungimento e/o superamento dell'obiettivo sopra indicato l'azienda riconoscerà ai beneficiari, un premio di produttività. Al fine di garantire che l'erogazione del premio avvenga in coerenza con una sana e virtuosa gestione economico finanziaria dell'azienda, così da assicurarne lo sviluppo, a garanzia degli attuali livelli di occupazione, la misura dei premi sarà modulata in ragione del risultato conseguito sulla base dell'indicatore di redditività aziendale sopra indicato. Pertanto, laddove la soglia d'ingresso sopra indicata, sia raggiunta l'azienda metterà a disposizione, a titolo di premio per i propri lavoratori, un importo complessivo – da intendersi quale costo aziendale- definito dalla seguente regola:

- **EBITDA 2017 + 2% < EBITDA < € 600.000,00** → € 50.000,00
- **€ 600.000,00 < EBITDA < € 900.000,00** → € 60.000,00 + 30 % (EBITDA – € 600.000,00)
- **EBITDA > € 900.000,00** → € 150.000,00 + 50 %(EBITDA – € 900.000,00)

5. **Importi dei premi individuali**

Al raggiungimento e/o superamento dell'indicatore obiettivo sopra indicato l'azienda distribuirà ai beneficiari, come di seguito definiti, il premio di produttività. Tale premio (da intendersi come costo aziendale) ha un valore per ciascuno proporzionale alla RAL. Il coefficiente di proporzionalità è dato dal rapporto fra la RAL del singolo e il totale delle RAL aziendali dei beneficiari. Fermo restando che la sua eventuale detassazione avverrà nei limiti e alle condizioni definiti dalle norme in materia citate in premessa, l'eventuale premio avrà come misura massima un importo pari al 10% della RAL effettivamente corrisposta nel corso del 2018.

Si precisa che la RAL da considerare come base di calcolo è quella erogata dal datore di lavoro al dipendente nel corso del 2018, al netto di eventuali:

a) Premio una tantum
b) Premio di Produzione
c) Indennità sostitutiva ferie
d) Liquidazione permessi
e) Anticipi di TFR

Nel caso di astensione dal servizio per congedo obbligatorio, anche anticipato, a seguito di maternità, di riduzione di orario per allattamento, di permessi per donazione del sangue e per infortunio sul lavoro si considererà la RAL come sopra identificata alla quale andranno aggiunte le eventuali seguenti voci:

1. Congedo obbligatorio di maternità → viene aggiunto l'importo equivalente a quanto avrebbe percepito la lavoratrice nel periodo di assenza per maternità se avesse lavorato. Non vengono invece considerati eventuali periodi di congedo parentale
2. Allattamento → viene aggiunto il valore corrispondente alle ore di allattamento retribuite dall'INPS
3. Donazione Sangue → viene aggiunto il valore corrispondente alla giornata di Donazione Sangue retribuita dall'INPS

4. Congedo obbligatorio di paternità → viene aggiunto il valore corrispondente alle giornate di congedo obbligatorio del padre retribuite dall'INPS
5. Infortuni sul lavoro → per il periodo di infortunio viene considerato – ai fini del calcolo della RAL corrisposta al singolo nel 2018 – l'importo lordo che il lavoratore avrebbe percepito nel caso in cui non avesse subito l'infortunio e avesse normalmente lavorato.

Il premio erogabile (inteso come costo aziendale e determinato come sopra illustrato) sarà riconosciuto, per una quota pari al 50% dello stesso, in base alle responsabilità affidate ed ai risultati raggiunti a livello individuale da ogni singolo lavoratore, come da scheda allegata.
Le eventuali rimanenze rispetto all'importo totale da distribuire (che si verificheranno nel caso in cui uno o più dipendenti non ottengano un punteggio individuale pieno) verranno ridistribuite proporzionalmente tra tutti i dipendenti secondo i medesimi criteri di calcolo suindicati.

6. Beneficiari

Beneficeranno dell'erogazione del Premio di Produttività tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, che siano normalmente in forza all'organico aziendale alla data del 31/12/2018 e alla data dell'erogazione del premio, ad esclusione di quelli che al momento dell'erogazione abbiano presentato le dimissioni e si trovino in periodo di preavviso.
Beneficeranno del premio anche i lavoratori assunti a tempo determinato per un periodo pari o superiore a 6 mesi (di calendario) nel corso del 2018 anche se alla data di erogazione del premio non siano più in forza all'azienda, purché non abbiano presentato dimissioni anticipate rispetto alla data di scadenza contrattuale.

7. Comunicazione e coinvolgimento

I lavoratori verranno coinvolti nel percorso teso all'incremento della produttività aziendale mediante la comunicazione, a cura dell'Azienda, degli obiettivi aziendali, di settore e individuali e dei parametri di incremento identificati.
Al termine del periodo di valutazione e comunque entro il 31/5/2019 sarà fornita ai lavoratori specifica informativa in merito ai risultati raggiunti e quindi alla erogabilità del Premio di Produttività. Entro il 30/06/2019 sarà comunicata a tutti i beneficiari la quota di premio spettante in base ai criteri sopra definiti.

8. Modalità di erogazione e opzione Welfare

Le Parti convengono che, conformemente a quanto stabilito dalla citata L 208/15 e s.m.i. il Premio di Produttività sarà erogabile in denaro, beneficiando del trattamento fiscale agevolato previsto dalle norme in premessa e/o mediante una combinazione di opere, somme, servizi ed utilità ai sensi degli articoli 51 e 100 del TUIR, lasciando ai lavoratori la libertà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito nell'ambito del piano di Welfare aziendale contestualmente avviato, che prevede anche la possibilità di devolvere una quota al fondo di previdenza integrativa contrattuale.

I beneficiari potranno pertanto, nei limiti consentiti dalla legge:

a) devolvere l'intera somma al "piano di Welfare aziendale";
b) percepire l'intera somma in denaro;
c) fruire del c.d. "Premio Misto", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "piano welfare" e della quota restante sotto forma di componente monetaria.

La scelta tra le tre opzioni disponibili per la fruizione del Premio dovrà essere manifestata da ciascun interessato all'Azienda entro il 10/07/2019.

Qualora il lavoratore non manifesti alcuna preferenza si intenderà scelta la corresponsione in denaro che avverrà quindi con le competenze del mese di luglio 2019. Qualora il lavoratore optasse in modo esplicito per la percezione del premio in denaro, lo stesso sarà corrisposto con le competenze del mese di luglio 2019.
Qualora il lavoratore optasse per il piano di Welfare, potrà usufruirne a decorrere dal 15 luglio 2019 ed entro il mese di novembre 2019.
Si precisa che per le prestazioni in welfare tramite rimborso, lo stesso avverrà nel cedolino successivo rispetto alla presentazione del documento di spesa.
Laddove al 30/11/2019 vi fossero eventuali residui di somme – da usufruire sotto forma di beni e/o servizi di welfare – gli stessi potranno, a scelta del lavoratore da manifestarsi per iscritto entro il 30/11/2019, essere convertiti in denaro (con la tassazione e contribuzione di cui sopra) ed erogati con le competenze del mese di dicembre 2019, ovvero, sempre dietro esplicita richiesta del lavoratore potranno essere mantenuti nel conto welfare. Qualora il lavoratore avente una quota residua non impegnata al 30/11/2019 non manifesti alcuna preferenza si intenderà scelta la corresponsione in denaro che avverrà quindi con le competenze del mese di dicembre 2019.
Nel caso di cessazione del rapporto durante il periodo di godimento del premio da parte del lavoratore che abbia deciso la sua conversione (in tutto o in parte) in welfare, la parte rimanente verrà convertita in denaro ed erogata previa tassazione agevolata con le competenze di fine rapporto.

9. **Incidenza:**

Il PdP, sia esso percepito in denaro o tramite strumenti di Welfare, risulta già comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi (diretti, indiretti e differiti); pertanto gli importi erogati a tale titolo non saranno computati e non entreranno a far parte degli elementi della retribuzione utili alla determinazione del T.F.R., delle mensilità aggiuntive, del compenso per ferie, permessi, festività, del trattamento di malattia, maternità ed infortunio, del compenso per lavoro straordinario e supplementare né di ogni altro istituto retributivo diretto, indiretto e/o differito.

10. **Dichiarazioni finali**

Le parti si danno atto che il sistema di Premio di Produttività qui concordato ha carattere sperimentale, pertanto avrà validità del 01/01/2018 al 31/12/2018. Le parti si incontreranno entro il mese di luglio 2019 al fine di valutare la sua riproposizione e/o modifica per i periodi successivi.

L'accordo e i relativi allegati verranno messi a disposizione di tutti i dipendenti secondo gli strumenti aziendali (e-mail e pubblicazione sul server aziendale).

Letto, confermato e sottoscritto.

Allegato – come citato nel testo

Castel Maggiore (BO) 06/11/2018

NIER Ingegneria Spa

NIER Ingegneria S.p.A.
L'AMMINISTRATORE DELEGATO
(Ing. Paolo Vestrucci)

FISASCAT-CISL.