

Roma, 8 maggio 2023

**Verbale di Accordo Sindacale
per il Premio di risultato
riferito all'esercizio 2023**

Il giorno otto del mese di maggio dell'anno 2023, si sono incontrati,
per la società SOSE - Soluzione per il Sistema Economico S.p.A. (SOSE), con sede a Roma in via Mentore Maggini
48C:

- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dott. Stefano Antonio SERNIA;
- il Responsabile della sezione Personale, Formazione e Relazioni sindacali, Dott. Alessandro CHINDAMO;

e

per le RSU aziendali:

- il Dott. Silvio PICCININI;
- la Dott.^{ssa} Anna Lucia SGUERA;
- la Dott.^{ssa} Giuliana TAMPANI;

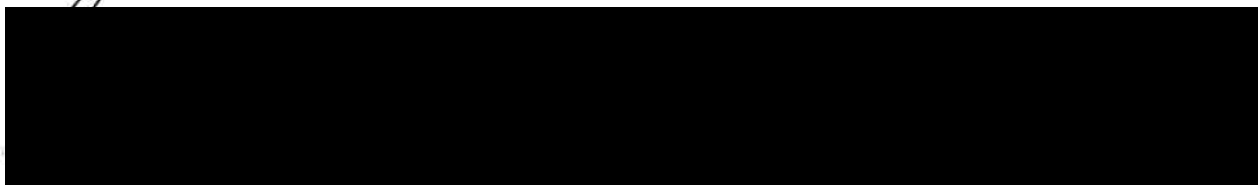
di seguito dette Parti.

Premesso che

- la società SOSE si occupa delle attività relative alla costruzione, elaborazione e aggiornamento degli Indicatori Sintetici di Affidabilità (ISA), nonché di altre attività di analisi strategica dei dati e di supporto metodologico all'Amministrazione finanziaria in materia tributaria e di economia d'impresa.

La SOSE applica ai propri dipendenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (di seguito CCNL metalmeccanico);

- le Parti, in coerenza con quanto previsto dagli Accordi interconfederali vigenti e in attuazione di quanto stabilito dall'Art. 12, Sez. Quarta, Titolo IV del vigente CCNL metalmeccanico, ribadiscono che, sul piano retributivo, il sistema di incentivazione fondato sul «premio di risultato» rappresenta l'istituto idoneo a realizzare un'adeguata commisurazione ai risultati conseguiti dall'Azienda e a valorizzare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione;
- è intenzione delle Parti stipulanti sottoscrivere un accordo che regolamenti i profili retributivi rientranti nel citato istituto del «premio di risultato» come disciplinato dalla normativa in materia di retribuzioni premiali e agevolazioni fiscali per la corresponsione delle stesse e che permetta alle lavoratrici e ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali previsti dalla normativa di accedere al regime di riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività (detassazione) di cui dall'articolo 1, commi 182-190 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, c.d. Legge di Stabilità 2016;



Ciò premesso

le Parti, come sopra indicate e rappresentate, convengono e stipulano quanto segue:

Articolo 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

Articolo 2

Per il 2023 è istituito un premio di risultato annuale, elargito in relazione alla partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi di incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione dei prodotti e/o dei processi produttivi della SOSE. Il premio di risultato, commisurato al diretto contributo del personale al conseguimento di tali obiettivi, rappresenta la redistribuzione ai dipendenti dei benefici che potranno derivare dalla loro realizzazione.

Il premio di risultato sarà erogato previo raggiungimento di un Utile nell'esercizio di riferimento.

Il premio di risultato, riferito all'intero anno solare (1° gennaio - 31 dicembre), sarà calcolato sulla base delle risultanze dell'esercizio di riferimento e sarà erogato l'anno successivo; in particolare, nell'anno 2024 sarà erogato il premio di risultato riferito all'esercizio 2023.

Articolo 3

Ai fini dell'applicazione della detassazione di cui in premessa, la corresponsione del premio di risultato di cui all'art. 2 sarà legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione misurati in base all'esito positivo di almeno uno dei due indicatori riportati di seguito.

Primo indicatore

Il valore della produzione rapportato ai costi operativi dell'esercizio di riferimento deve essere non inferiore a quello calcolato sulla base dei dati medi del triennio 2017-2019 risultanti dai relativi bilanci;

dove, per valore della produzione si intende il Valore, di cui alla lettera A) dell'articolo 2425 del Codice civile, esclusi i proventi di entità o incidenza eccezionali;

per valore dei costi operativi si intende il totale dei Costi della produzione di cui all'articolo 2425, lettera B) del codice civile, con esclusione di: ammortamenti e svalutazioni; accantonamenti per rischi; altri accantonamenti; costi sostenuti per interventi obbligatori concernenti la sicurezza sui luoghi di lavoro e la salubrità dei lavoratori; imposte indirette, tasse e contributi comprese tra gli oneri diversi di gestione; sopravvenienze e insussistenze attive e passive di natura ordinaria e straordinaria, coerentemente con quanto considerato dalla Società per il calcolo dell'obiettivo minimo di efficientamento previsto dal Decreto Legislativo n. 175/2016, articolo 19, comma 5;

Primo indicatore - Efficienza operativa

$$\frac{VP_t}{CO_t} > \frac{VP_{medio}}{CO_{medio}}$$

dove:

VP_t è il valore della produzione dell'esercizio di riferimento;

CO_t è il valore dei costi operativi dell'esercizio di riferimento;

VP_{medio} è il valore della produzione medio del triennio 2017-2019 all'esercizio di riferimento;

CO_{medio} è il valore medio dei costi operativi del triennio 2017-2019 all'esercizio di riferimento.

Secondo indicatore

L'indicatore è dato dal rapporto tra il numero di giornate/persona contrattualmente definito, necessario per la realizzazione di tutti gli ISA, e il numero di ISA effettivamente realizzati (tempo medio di realizzazione previsto).

Il rapporto tra il tempo medio di realizzazione degli ISA in lavorazione nell'esercizio di riferimento deve assumere un valore inferiore al medesimo rapporto relativo all'anno base 2019 per l'esercizio di riferimento 2023; in particolare, l'indicatore è definito come:

Secondo indicatore - Tempo medio di realizzazione degli ISA

$$[(\text{giornate uomo})/\text{numero ISA}] 2023 < [(\text{giornate uomo})/\text{numero ISA}] 2019$$

dove:

giornate uomo: numero giornate contrattualmente previste

numero ISA: numero ISA contrattualmente previsti

Per il calcolo dell'indicatore l'anno base da considerarsi è il 2019 in quanto il piano annuale di progetto per l'esercizio 2023 è disciplinato dalla proroga del Secondo Atto della Convenzione Quadro 2020 – 2025, venuto a scadere il 31 dicembre 2022.

Articolo 4

Il premio di risultato, ove spettante, anche nei casi in cui non risponda ai criteri di detassazione, sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno.

Il premio di risultato competerà a tutte le lavoratrici e i lavoratori in forza nell'esercizio di riferimento come previsto dall'art. 2.

L'ammontare erogato come premio di risultato sarà modulato come segue:

- competerà in misura intera alle lavoratrici e ai lavoratori in servizio per tutto l'arco temporale dell'esercizio di riferimento;
- sarà riproporzionato in base al periodo di servizio in azienda, in caso di assunzione nel corso dell'esercizio o di cessazione del rapporto nel medesimo periodo;
- sarà riproporzionato in base all'effettivo servizio per le lavoratrici e i lavoratori per i quali si rilevino assenze non retribuite (quali l'aspettativa non retribuita e il congedo parentale) superiori a 15 giorni nel mese. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero;
- alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di lavoro part-time sarà riconosciuto un premio di risultato proporzionale all'orario di lavoro concordato;
- alle lavoratrici e ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato sarà riconosciuto un premio di risultato proporzionale al periodo di servizio complessivamente prestato nell'esercizio di riferimento.

Articolo 5

Il premio di risultato è di ammontare variabile in relazione agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione della SOSE, commisurati alle variabili relative alla maggior prestazione lavorativa svolta in presenza in azienda e/o in modalità di lavoro agile e sarà differenziato per livello contrattuale di inquadramento di ciascun dipendente.

Il premio di risultato sarà quantificato in relazione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa (in azienda e/o in modalità di lavoro agile) per il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento, con le modalità indicate di seguito.

L'ammontare erogato a ciascuna lavoratrice e lavoratore come premio di risultato, variabile in relazione al livello di inquadramento contrattuale e all'effettiva prestazione lavorativa, come rilevata dal sistema aziendale di gestione delle presenze, sarà calcolato sulla base dei valori (di seguito definiti come «Valore A») riportati nella seguente Tabella 1:

Tabella 1 – «Valore A» per livello contrattuale

Livello contrattuale	Valore A ammontare in euro
A1 e B3	1.947,87
B2	1.731,56
B1	1.547,33
C3	1.409,67
C2	1.275,12
C1	1.188,18

L'importo del premio di risultato effettivamente erogato a ciascun dipendente è calcolato in base alla seguente formula:

$$\text{Premio}_{ee} = (\text{Coefficiente R} - \text{Indice negativo} + \text{Indice positivo}) \times 218$$

dove:

Premio_{ee} = importo del Premio di risultato effettivamente erogato;

$\text{Coefficiente R} = \frac{\text{Valore A}}{218}$: Coefficiente R è il rapporto tra il Valore A e 218;

218 = numero di giorni di effettiva prestazione lavorativa (in azienda e/o in modalità di lavoro agile) calcolato sottraendo, dai giorni lavorativi dell'intero anno solare, i giorni festivi e i giorni di ferie previsti dal CCNL metalmeccanico;

Indici negativi:

- in caso di alta incidenza di assenze per malattia, al netto dei sabati, domeniche e dei giorni festivi, l'indice negativo sarà pari a:
 - 2% per assenze da 11 e fino a 20 giorni lavorativi;
 - 4% per assenze oltre 20 e fino a 35 giorni lavorativi;
 - 6% per assenze oltre i 35 giorni lavorativi;
- in caso di alta incidenza di assenze non retribuite o/e di utilizzo di permessi non retribuiti (es. permessi per malattia figlio, ecc.), l'indice negativo sarà pari a:
 - 2% per le assenze da 3 a 10 giorni lavorativi;
 - 4% per le assenze oltre i 10 giorni lavorativi;
- in caso di utilizzo dell'aspettativa non retribuita ai sensi dell'articolo 2 - Sez. Quarta -Titolo VI del CCNL metalmeccanico, l'indice negativo sarà pari a:
 - 2% per le assenze fino a giorni 20 lavorativi;
 - 4% per le assenze da 21 e fino a 60 giorni lavorativi;

6% per le assenze oltre i 60 giorni;

- d) nel caso in cui la quota delle ore ordinarie lavorate (con esclusione delle maggiori prestazioni) da ogni singolo dipendente nell'esercizio di riferimento rispetto alla media delle ore ordinarie lavorate (con esclusione delle maggiori prestazioni) da tutti i dipendenti nello stesso esercizio (differenziale di prestazione) rientri nell'intervallo di valori riportati di seguito, l'indice negativo sarà pari a:
- 2% per valori compresi tra 0,95 e 1;
 - 4% per valori minori a 0,95.

Indici positivi:

- e) in caso di bassa incidenza di assenze per malattia, al netto dei sabati, domeniche e dei giorni festivi, l'indice positivo sarà pari a:
- 6% in caso di assenze per malattia fino a 1 giorno lavorativo;
 - 4% in caso di assenze da 1 a 5 giorni lavorativi;
 - 2% in caso di assenze oltre i 5 giorni e fino a un massimo di 7 giorni;
- f) in caso di bassa incidenza di assenze non retribuite o/e di permessi non retribuiti, l'indice positivo sarà pari a:
- 4% per le assenze fino a 1 giorno lavorativo;
 - 2% per le assenze da 1 a 2 giorni lavorativi;
- g) nel caso in cui la quota delle ore ordinarie lavorate (con esclusione delle maggiori prestazioni) da ogni singolo dipendente nell'esercizio di riferimento rispetto alla media delle ore ordinarie lavorate (con esclusione delle maggiori prestazioni) da tutti i dipendenti nello stesso esercizio (differenziale di prestazione) rientri nell'intervallo di valori riportati di seguito, l'indice positivo sarà pari a:
- 4% per valori maggiori di 1,05;
 - 2% per valori compresi tra 1 e 1,05.

Per le regole di applicazione degli indici negativi e positivi di cui sopra si farà riferimento all'*Allegato I - Regole di applicazione degli Indici*, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Articolo 6

Le Parti di comune accordo stabiliscono una clausola di tutela per gli indici positivi e negativi per assenze di malattia. Non saranno applicati gli indici positivi e negativi riferiti alla malattia, in caso in cui il lavoratore abbia avuto nell'esercizio di riferimento un solo evento di malattia con una durata di almeno dieci giorni.

Articolo 7

Come stabilito dalla normativa, di comune accordo, le Parti prevedono per il lavoratore la possibilità di optare per la fruizione del premio di risultato, anziché in forma monetaria, sotto forma di servizi di *welfare* ossia di beni e servizi a tassazione agevolata come indicati dalla normativa vigente (art. 51 del TUIR).

A tal fine, nel rispetto della normativa vigente, la SOSE stipulerà una convenzione con primaria società specializzata nel settore

I lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale potranno utilizzare la piattaforma Web dedicata, messa a disposizione dalla società per convertire l'ammontare del proprio premio di risultato nei suddetti servizi di *welfare* e utilizzare il relativo "credito welfare".

Articolo 8

Il presente accordo, relativo al Premio di risultato dell'esercizio di riferimento 2023, ha durata annuale.

Il presente accordo aziendale, con l'autodichiarazione di conformità dello stesso alle disposizioni recate dal citato art. 5 del D.M. 25 marzo 2016, sarà depositato telematicamente, entro 30 giorni dalla stipula, per il riconoscimento delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto

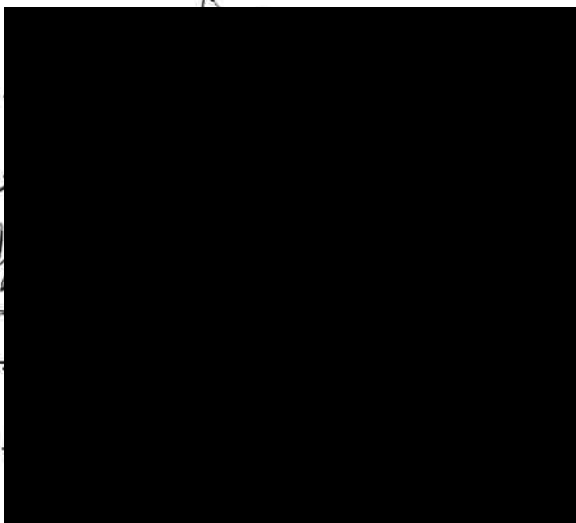
Dott. Stefano Antonio SERNIA

Dott. Alessandro CHINDAMO

Dott. Silvio PICCININI

Dott.^{ssa} Anna Lucia SGUERA

Dott.^{ssa} Giuliana TIMPANI



Allegato I

Regole di applicazione degli Indici

Per la determinazione dell'importo del premio di risultato effettivamente erogato, come indicato nell' Accordo Sindacale per il Premio di risultato riferito all'esercizio 2023 sottoscritto dalla SOSE e dalle RSU aziendali, si applicano i seguenti Indici positivi e negativi, in base alla formula riportata nell'articolo 5 dell'Accordo citato.

Malattia

Assenze per malattia al netto dei sabati, domeniche e dei giorni festivi

Percentuale	Numero di giorni di assenza
Indici negativi	
-2%	da 11 a 20 gg (≥ 11 e ≤ 20)
-4%	da 20 a 35 gg (> 20 e ≤ 35)
-6%	oltre 35 gg (> 35)
Indici positivi	
2%	oltre 5 e fino a 7gg (> 5 e ≤ 7)
4%	da 1 e fino a 5 gg (> 1 e ≤ 5)
6%	fino a un giorno (≤ 1)

Clausola di tutela: non si applicano gli indici di malattia, né positivi né negativi, in caso di un solo evento di malattia nell'anno con una durata di almeno dieci giorni.

Non si applica la clausola di tutela nel caso in cui nell'esercizio di riferimento, oltre all'evento di cui sopra si verifichi almeno un altro evento di malattia di qualsiasi durata.

Assenze non retribuite

Assenze non retribuite o/e utilizzo di permessi non retribuiti (es. permessi per malattia figlio, ecc.)

Percentuale	Numero di giorni di assenza
Indici negativi	
-2%	da 3 a 10 gg (≥ 3 e ≤ 10)
-4%	oltre 10 gg (> 10)
Indici positivi	
2%	oltre 1 e fino a 2 gg (> 1 e ≤ 2)
4%	fino a un giorno (≤ 1)

Aspettativa non retribuita

Giorni di aspettativa non retribuita ai sensi dell'articolo 2 - Sez. Quarta - Titolo VI del CCNL metalmeccanico

<i>Percentuale</i>	<i>Numero di giorni</i>
Indici negativi	
-2%	fino a 20 gg
-4%	da 21 a 60 gg
-6%	oltre 60 gg

Differenziale di prestazione - quota ore lavorate

Quota delle ore ordinarie lavorate dal dipendente nell'esercizio di riferimento rispetto alla media delle ore ordinarie lavorate da tutti i dipendenti nello stesso periodo

<i>Percentuale</i>	<i>Quota</i>
Indici negativi	
-2%	compresa tra 0,95 e 1 ($\geq 0,95$ e < 1)
-4%	minore a 0,95 ($< 0,95$)
Indici positivi	
2%	compresa tra 1 e 1,05 (≥ 1 e $\leq 1,05$)
4%	maggiore di 1,05 ($> 1,05$)

Per le lavoratrici e i lavoratori non a tempo pieno nell'esercizio di riferimento, le ore medie lavorate saranno riproporzionate in base alla percentuale di lavoro part-time di ciascuno.