

**VERBALE DI ACCORDO SINDACALE**  
**PREMIO DI RISULTATO ANNI 2021/2022**

Il giorno cinque del mese di aprile dell'anno 2022, si sono incontrati,

SOSE – Soluzione per il Sistema Economico S.p.A., con sede in Roma alla via Mentore Maggini 48c, nelle persone

- dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dott. SERNIA STEFANO ANTONIO
- del Responsabile della Direzione Amministrazione, Finanza, Pianificazione & Controllo e Personale, Dott. CARLO VETURI

E

Le RSU aziendali nelle persone

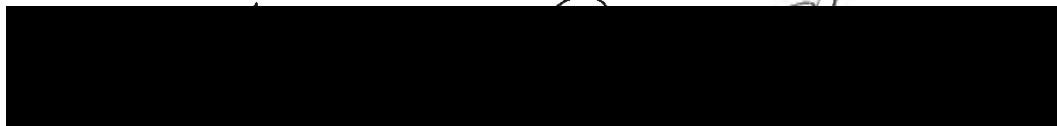
- del Dott. PAOLO MAGLIO
- del Dott. PAOLO PAVONE
- del Dott. MAURIZIO NIRO.

**Premesso che**

- la società SOSE S.p.A. si occupa di tutte le attività relative alla costruzione, elaborazione e aggiornamento degli Indicatori Sintetici di Affidabilità (ISA), nonché ogni altra attività di analisi strategica dei dati e di supporto metodologico all'Amministrazione finanziaria in materia tributaria e di economia d'impresa. Essa applica ai propri dipendenti il CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti;
- Le Parti, in coerenza con quanto previsto dagli Accordi interconfederali vigenti nonché in attuazione di quanto stabilito dall'Art. 12, Sez. Quarta, Titolo IV del vigente CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione di impianti, ribadiscono che il sistema di incentivazione fondata sul premio di risultato rappresenta l'istituto idoneo a realizzare, sul piano retributivo, un'adeguata commisurazione ai risultati reddituali conseguiti dall'Azienda e nel contempo a valorizzare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e produttività
- è intenzione delle parti stipulanti sottoscrivere un accordo che regolamenti i profili retributivi rientranti nel concetto di "premio di risultato", così come disciplinato dalla normativa in materia di retribuzioni premiali ed agevolazioni fiscali per la corresponsione delle stesse (dall'articolo 1, commi 182-190 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, c.d. Legge di Stabilità 2016, s.m.i.), e che permetta ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla normativa predetta di poter accedere al cosiddetto regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito del "premio di risultato";

**Tutto ciò premesso**

Le Parti, come sopra individuate e rappresentate, convengono e stipulano quanto segue.

A large black rectangular redaction box covers the bottom of the page, obscuring the signatures and names of the parties involved in the agreement.

## ART. 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

## ART. 2

Per il biennio 2021-2022 viene istituito un premio di risultato annuale finalizzato all'incremento della produttività e della redditività della società SOSE S.p.A. mediante il raggiungimento di una maggiore efficienza dei processi produttivi della società nonché ad un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione di tali obiettivi distribuendo agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare. Il premio di risultato verrà erogato previo raggiungimento di un utile positivo nell'esercizio di riferimento.

Il premio, riferito ad intero anno solare (1° gennaio - 31 dicembre), verrà calcolato sulla base delle risultanze dell'esercizio di riferimento e verrà erogato l'anno successivo. Esempio: nell'anno 2022 sarà erogato il premio di risultato riferito all'anno 2021.

## ART. 3

Il premio di risultato per il biennio di cui all'art. 2 ai fini della applicazione della detassazione di cui in premessa sarà condizionato ad un miglioramento della produttività misurata come segue:

L'indicatore è caratterizzato dal rapporto fra N° di giornate/persona contrattualmente definito e necessario per la realizzazione di tutti gli ISA diviso il numero di ISA effettivamente realizzati (Tempo medio di realizzazione previsto).

Il rapporto fra il tempo medio di realizzazione degli ISA in lavorazione nell'anno di riferimento deve assumere un valore inferiore al medesimo rapporto relativo a due anni precedenti: poiché gli ISA sono soggetti a revisione biennale, tale raffronto permette di mantenere l'omogeneità temporale.

### Indicatore:

$$\begin{aligned} \left[ \frac{\text{giornate uomo}}{n. ISA} \right]_{2021} &< \left[ \frac{\text{giornate uomo}}{n. ISA} \right]_{2019} \\ \left[ \frac{\text{giornate uomo}}{n. ISA} \right]_{2022} &< \left[ \frac{\text{giornate uomo}}{n. ISA} \right]_{2020} \end{aligned}$$

### Legenda:

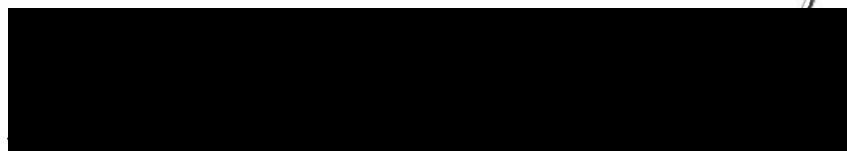
*n. ISA: Numero ISA contrattualmente previsti*

*giornate uomo: numero giornate contrattualmente previste*

[ad esempio: durante l'anno 2021 potrà essere detassato il premio di risultato di cui al presente articolo quando il rapporto N° giornate/ N° ISA dell'anno 2021 è minore di quello relativo all'anno 2019 (Tempo medio di realizzazione anno 2021 < Tempo medio di realizzazione anno 2019)].

## ART. 4

L'erogazione del premio, ove spettante, detassabile o non, avverrà con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno.



Il premio competerà a tutti i lavoratori in forza nell'anno di riferimento come previsto dal art. 2.

Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno o di cessazione del rapporto nel medesimo periodo e per i lavoratori che presentino 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.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Il premio sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

#### **ART. 5**

Le somme che saranno erogate come premio di risultato si intendono come somme di ammontare variabile la cui corresponsione sarà legata ad incrementi di produttività, redditività legati alla maggior prestazione lavorativa in presenza in azienda e in smart working.

Il premio di risultato sarà differenziato per livello contrattuale di inquadramento di ciascun dipendente e sarà condizionato dalle variabili relative alla prestazione lavorativa, erogata in presenza e in smart working, al fine di incentivare la produttività e redditività della SOSE S.p.A. nonché al fine di ridurre l'assenteismo dei dipendenti della stessa.

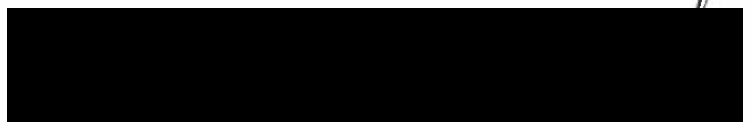
Il "premio di risultato" sarà quantificato in relazione alla percentuale di presenza (in azienda e in smart working) per il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno del biennio 2021-2022, secondo le modalità di seguito disciplinate.

In relazione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa, così come rilevata dal sistema aziendale di gestione delle presenze, sarà erogato al lavoratore un premio di produttività calcolato sulla base dei seguenti valori (di seguito definiti come "Valore A") stabiliti a seconda del livello di inquadramento contrattuale:

##### **Tabella Valore A**

- livello contrattuale VII e VIII: € 1.947,87
- livello contrattuale VI: € 1.731,56
- livello contrattuale Vs: € 1.547,33
- livello contrattuale V: € 1.409,67
- livello contrattuale IV: € 1.275,12
- livello contrattuale IIIs: € 1.188,18

Il coefficiente di riferimento (di seguito "Coefficiente R") per il calcolo del premio di produttività è dato dalla seguente formula in cui la voce "218" sta per coefficiente di giorni di



presenza al lavoro (in azienda e in smart working) calcolato sottraendo, dai giorni lavorativi dell'intero anno solare, i giorni festivi ed i giorni di ferie previsti dal CCNL di categoria:

Valore A: 218 = coefficiente di riferimento (Coefficiente R)

Pertanto l'importo complessivo del premio effettivamente erogato al lavoratore è dato dalla seguente formula:

$(\text{Coefficiente R} - \text{indici negativi} + \text{indici positivi}) * 218 = \text{Valore Premio effettivamente erogato.}$

Il Coefficiente R verrà riproporzionato secondo i seguenti indici:

• **INDICI NEGATIVI:**

- a) in caso di alta incidenza di assenze per malattia, al netto dei sabati, domeniche e dei giorni festivi, sarà applicata una decurtazione del coefficiente R nella misura del:
  - 2% in caso di assenze da 11 e fino a 20 giorni;
  - 4% in caso di assenze oltre 20 e fino a 35 giorni;
  - 6% in caso di assenze oltre i 35 giorni lavorativi.
  
- b) In caso di alta incidenza di assenze non retribuite o/e di utilizzo di permessi non retribuiti (es. permessi per malattia figlio, ecc.), sarà applicata una decurtazione del Coefficiente R nella misura del:
  - 2% per le assenze da 3 a 10 giorni lavorativi;
  - 4% per le assenze oltre i 10 giorni lavorativi.
  
- c) In caso di utilizzo dell'aspettativa non retribuita ai sensi dell'articolo 2 – Sez. Quarta - Titolo VI del CCNL di riferimento, sarà applicata una decurtazione del Coefficiente R nella misura del:
  - 2% per le assenze sino a giorni 20;
  - 4% per le assenze da 21 sino a 60 giorni;
  - 6% per le assenze oltre i 60 giorni.
  
- d) Nel caso in cui il rapporto tra le ore ordinarie lavorate (con esclusione delle maggiori prestazioni) da ogni singolo dipendente nell'anno di riferimento e la media delle ore ordinarie lavorate (con esclusione delle maggiori prestazioni) da tutti i dipendenti nello stesso anno abbia i valori sotto indicati, sarà applicata una decurtazione del coefficiente R nella misura del:
  - 2% per valori compresi tra 0,95 e 1;
  - 4% per valori minori allo 0,95.

• **INDICI POSITIVI:**

- e) in caso di bassa incidenza di assenze per malattia, al netto dei sabati, domeniche e dei giorni festivi, sarà applicata una maggiorazione nella misura del:
  - 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 ad un massimo di 7 giorni.
- f) In caso di bassa incidenza di assenze non retribuite o/e di utilizzo di permessi non retribuiti, sarà applicata una maggiorazione nella misura del:
  - 4% per le assenze fino a 1 giorno lavorativo;
  - 2% per le assenze da 1 a 2 giorni lavorativi.
- g) Nel caso in cui il rapporto tra le ore ordinarie lavorate (con esclusione delle maggiori prestazioni) da ogni singolo dipendente nell'anno di riferimento e la media delle ore ordinarie lavorate (con esclusione delle maggiori prestazioni) da tutti i dipendenti nello stesso anno abbia i valori sotto indicati, sarà applicata una maggiorazione del coefficiente R nella misura del:
  - 4% per valori maggiori di 1,05;
  - 2% per valori compresi tra 1 e 1,05.

Per le regole di applicazione degli indici di cui sopra si faccia riferimento al documento allegato al presente accordo, di cui è parte integrante, *Allegato1 – Regole di applicazione degli INDICI*.

#### **ART. 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'anno di riferimento un solo evento di malattia con una durata di almeno dieci giorni.

#### **ART. 7**

In considerazione della prevista contrazione di crescita economica dell'azienda, le parti concordano sull'utilizzo di montanti privi delle rivalutazioni dell'ultimo biennio e sull'assenza di una percentuale di rivalutazione annua.

Le parti sono altresì concordi nel voler ridiscutere la possibilità di adozione di questi due accorgimenti nel caso in cui le condizioni possano essere maggiormente favorevoli. La valutazione sarà effettuata entro il giorno 10 dei mesi di giugno, settembre e dicembre

#### **ART. 8**

Le parti di comune accordo prevedono la possibilità per il lavoratore, secondo la normativa vigente, di optare per la fruizione del premio di risultato, anziché in forma monetaria, sotto forma di beni e servizi a tassazione agevolata così come previsti dalla normativa vigente (art. 51 del TUIR) ossia in servizi di welfare.

A tal fine l'Azienda, nel rispetto della normativa vigente, ha stipulato una convenzione con la società Will Consulting S.r.l. con sede in Milano alla via Tortona n. 33.

I lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale potranno utilizzare la piattaforma WEB, denominata Flex Web, messa a disposizione dalla società Will Consulting S.r.l. per utilizzare il proprio "credito welfare" e convertire il proprio premio di risultato.

## ART. 9

Il presente accordo ha durata biennale ed è relativo al Premio di Risultato per gli anni 2021-2022.

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. Sernia Stefano Antonio

Dott. Carlo Veturi

Rappresentanze sindacali Unitarie SOSE S.p.A.

Dott. Paolo Maglio

Dott. Maurizio Niro

Dott. Paolo Pavone

## Regole di applicazione degli INDICI

### Malattia

indici negativi		indici positivi	
-2%	da 11 a 20 gg ( $\geq 11$ e $\leq 20$ )	6%	fino ad un giorno ( $\leq 1$ )
-4%	da 20 a 35 gg ( $> 20$ e $\leq 35$ )	4%	da 1 e fino a 5 gg ( $> 1$ e $\leq 5$ )
-6%	oltre 35 gg ( $> 35$ )	2%	oltre 5 gg e fino a 7 ( $> 5$ e $\leq 7$ )

**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'anno, oltre all'evento di cui sopra si verifichi almeno un altro evento di malattia di qualsiasi durata.

### Assenze non retribuite

indici negativi		indici positivi	
-2%	da 3 a 10 gg ( $\geq 3$ e $\leq 10$ )	4%	fino ad un giorno ( $\leq 1$ )
-4%	oltre 10 gg ( $> 10$ )	2%	oltre 1 gg e fino a 2 ( $> 1$ e $\leq 2$ )

### Aspettativa non retribuita (Sez. Quarta - Titolo VI - articolo 2 del CCNL applicato)

indici negativi	
-2%	fino a 20 gg
-4%	da 21 a 60 gg
-6%	oltre 60 gg

### Rapporto tra le ore ordinarie lavorate dal dipendente nell'anno di riferimento e la media delle ore ordinarie lavorate da tutti i dipendenti nello stesso periodo

indici negativi		indici positivi	
-2%	se compreso tra 0,95 e 1 ( $\geq 0,95$ e $< 1$ )	4%	se maggiore di 1,05 ( $> 1,05$ )
-4%	se minore a 0,95 ( $< 0,95$ )	2%	se compreso tra 1 e 1,05 ( $\geq 1$ e $\leq 1,05$ )

per i lavoratori non a tempo pieno nell'anno di riferimento verranno riproporzionate le ore ordinarie medie lavorate alla percentuale di part-time del lavoratore