

Verbale di Accordo

Il giorno 28 ottobre 2022, in Milano, via Rubattino, 54 e virtualmente si sono incontrati:

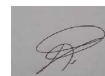
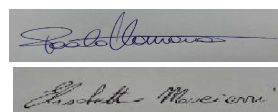
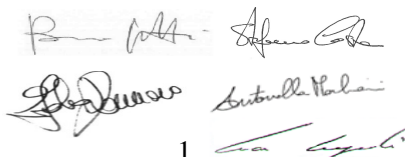
- ISMES S.p.A rappresentato da: Federico Marchini, Matteo Santoro e Francesco Recupero;
- le Segreterie Nazionali FILTCEM CGIL, FLAEI CISL e UILTEC UIL e Segreterie Territoriali Lombardia rappresentate dai sigg: Meazzi, Mazzucotelli, Preti, Lavelli, Bellucci, Rebughini, Serragli;
- le Segreterie Nazionali Edilizia FENEALUIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL e Segreterie Territoriali di Lazio e Umbria rappresentate dai sigg: Costa, Cerutti, Monchieri, Vernile, Novara, Masciarri, Damiani.
- con l'assistenza delle RSU e RSA rappresentate dai sigg: Lotto, Zucchinali, Gaspani, Cadore, Felci, Massi, Leopaldi

al fine di definire, in applicazione di quanto previsto dall'art. 46 del vigente CCNL Elettrici e dal vigente CCNL Edilizia e Industria e dalla legge 30 dicembre 2018 n. 145 (Legge di Bilancio 2021), i contenuti e modalità del Premio di Risultato per l'anno 2022;

il Decreto "Aiuti bis" (L. 21 settembre 2022, n. 142) ha integrato il decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 che aveva introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato ampliando per il 2022 la soglia di esenzione Irpef per i beni ceduti e i servizi resi ai dipendenti in sostituzione del comma 3 dell'articolo 51 del Tuir compatibile con la disciplina dei premi di risultato detassati (articolo 1 comma 182 e seguenti della legge 208/2015);

le Parti condividono che la finalità dell'istituto è quella di perseguire con sempre maggiore incisività una maggiore produttività del lavoro nonché incrementi di redditività e competitività dell'Azienda e convengono che per l'anno 2022 il premio si articola come di seguito riportato.

Il premio di risultato - coerentemente con l'assetto definito dall'art. 46 del CCNL Elettrici 18/2/2013, e dal vigente CCNL Edilizia e Industria, che ne demandano l'attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello - costituisce un istituto di carattere unitario, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e della competitività.



Per il 2022 a titolo di incentivazione generale saranno destinate le risorse economiche necessarie alla copertura delle quote individuali di premio (di cui tabelle dell'allegato 2) erogabili in caso di raggiungimento dell'indicatore aziendale di cui al punto 1 che segue.

1. Indicatore aziendale di produttività

Le quote di premio (di cui all'allegato 2) saranno corrisposte alla generalità del personale (quadri, impiegati, operai) e saranno determinate nel suo valore sotto forma di importo lordo secondo la scala parametrica di cui all'art. 35 del vigente CCNL Elettrici e del vigente CCNL Edilizia e Industria.

La quota di maturazione del premio sarà commisurata al livello di raggiungimento dell'indicatore aziendale pari al rapporto tra i Ricavi e il numero di FTE (Full Time Equivalent), intesi come forza lavoro complessiva media nell'anno di riferimento, come rappresentato nelle schede allegate (allegato1).

Il raggiungimento di un valore di suddetto indicatore corrispondente a quello considerato "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio. Tale valore sarà espresso in KEuro e sarà compreso entro un margine di oscillazione predeterminato.

In presenza di valori dello stesso indicatore inferiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio in misura ridotta, come rappresentato nelle schede allegate (allegato1).

La rappresentazione grafica ed i valori relativi sono riportati nell'allegato 1 che costituisce parte integrante del presente verbale.

In corso d'anno, potranno essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modificano in maniera sostanziale il quadro di riferimento.

Successivamente alla data di approvazione del bilancio relativo all'anno 2022 alle RSU e RSA firmatarie del presente accordo ed alle Segreterie sindacali saranno illustrati i risultati raggiunti al fine di procedere alla definizione delle quote individuali maturate che saranno corrisposte ai lavoratori aventi diritto ed in forza a tale data, con le retribuzioni del mese di luglio 2023. Circostanze che dovessero richiedere una diversa modulazione temporale di tale corresponsione saranno esaminate dalle Parti in occasione dell'incontro di cui sopra.

2. Misure di welfare aziendale applicate ai dipendenti del CCNL Elettrici

Le parti convengono, inoltre, che per i dipendenti del CCNL Elettrici, in caso di raggiungimento di un valore dell'indicatore aziendale riportato al punto 1) corrispondente a quello considerato "target", contestualmente all'erogazione della quota riguardante l'incentivazione generale, verrà erogata una quota aggiuntiva a ciascun lavoratore pari a € 200,00 (€ duecento/00), in buoni spesa.

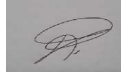
ISMES


Letto, confermato e sottoscritto.

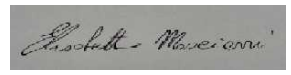
L'Azienda



Le OOSS


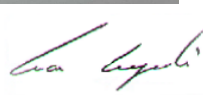

  



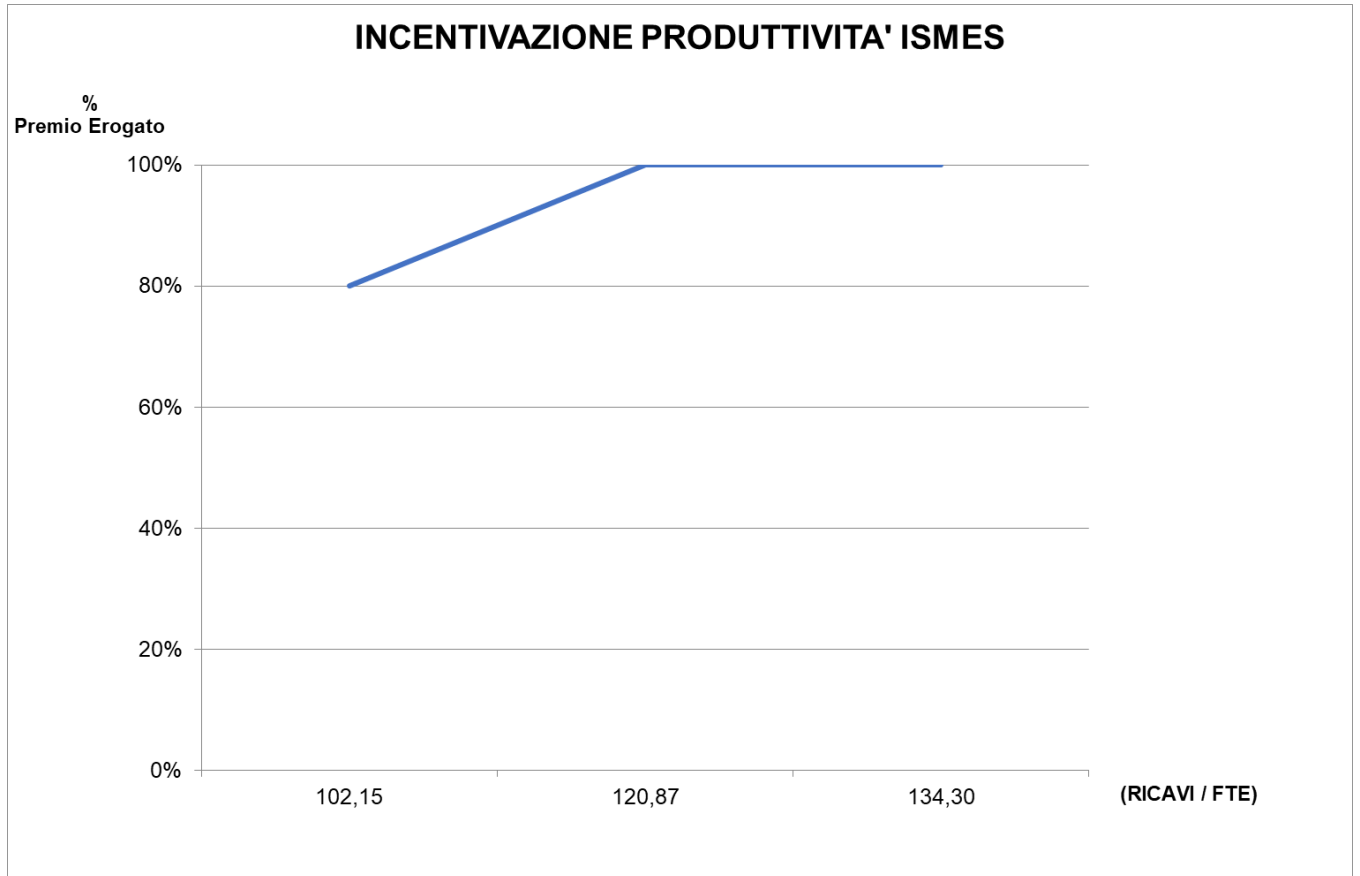




Allegato 1 -



emf
FR

Alberto Costa
Rossini
Antonio Palani

[Redacted]
[Redacted]
Roberto Maresca

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

Carlo Lupat
[Redacted]
[Redacted]

Allegato 2 -

Quote individuali dipendenti CCNL ELETTRICI

Quota generale	
Categorie	Importo (€)
QS	2.848
Q	2.556
ASS	2.256
AS	2.111
A1S	2.023
A1	1.930
BSS	1.838
BS	1.758
B1S	1.677
B1	1.602
B2S	1.495
B2	1.391

Quote individuali dipendenti CCNL EDILIZIA E INDUSTRIA

Quota generale	
Categorie	importo (€)
VII	2.000
VI	1.800
V	1.500
IV	1.400
III	1.300
II	1.170







