

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 05/06/2023, in Terni (TR) presso la sede di Confindustria Umbria in Via Garofoli,

TRA

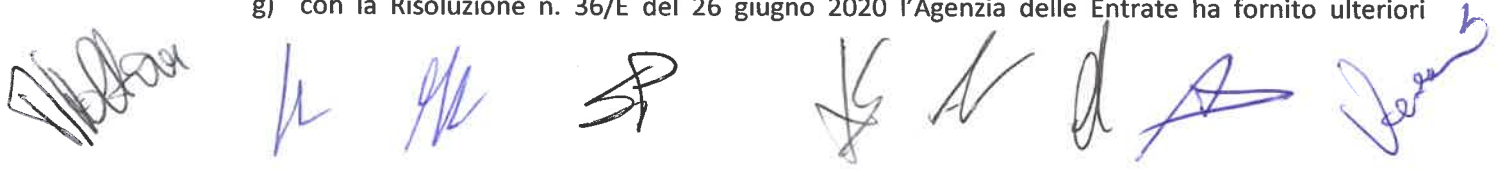
- la Società Wienerberger Unipersonale SpA, con sede legale in Mordano (BO), sita in Via Ringhiera, n.1, rappresentata dalla Sig.ra Monica Voltan e dal Sig. Roberto Mosconi;
- assistita da Confindustria Umbria nelle persone del Dott. Cristiano Di Berardino e del Dott. Francesco Cresta,

E

- la RSU costituita in seno allo stabilimento di Terni, rappresentata dai Sigg. ri Verani Fabio, Vitali Alessandro e Fabrizi Stefano assistita dalle OO.SS.LL. competenti di:
- FILLEA CGIL di Terni, nella persona del Sig. Claudio Aureli,
- FENEAL UIL Umbria, nella persona del Sig. Stefano Paloni;

PREMESSO CHE

- a) l'accordo che disciplinava il Premio di Risultato, 06/06/2022, relativamente al premio di risultato inerente al periodo 01/01/2022-31/01/2022, ha cessato definitivamente di produrre i suoi effetti, con il 31/12/2022;
- b) 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 182 – 190, dell'art. 1, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51, del decreto legislativo n. 81 del 2015 e smi;
- c) in particolare, il citato art. 1, commi 182 – 189, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 – Legge di Stabilità 2016 – ha previsto l'applicazione a regime di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10% da applicare sui premi di risultato collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, dell'articolo 1 menzionato, contenuto nella sopra richiamata norma, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa);
- d) con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;
- e) la circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta dall'Agenzia delle Entrate di intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito chiarimenti in relazione alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2017 (legge 11 dicembre 2016, n.232, art. 1, commi 160 – 162) e dalla Legge di Bilancio 2018 (Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, commi 28 e 161) alla disciplina di favore sulle retribuzioni premiali (premi di risultato e somme derivanti dalla partecipazione agli utili) e sul welfare aziendale;
- f) tale disciplina, introdotta dalla legge di stabilità 2016 (legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182 – 189), come sopra menzionata, prevede l'applicazione, in via strutturale, di un regime fiscale di favore sulle somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di premi di risultato, collegati ad incrementi di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti dalla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale), ovvero sotto forma di partecipazione agli utili di impresa;
- g) con la Risoluzione n. 36/E del 26 giugno 2020 l'Agenzia delle Entrate ha fornito ulteriori



chiarimenti sul regime fiscale dei Premi di risultato erogati ai sensi dell'art. 1, commi da 182 a 189, legge 28/12/2015 n. 208 e ss.mm.

- h) con gli interventi operati attraverso la Legge di Bilancio 2017 e soprattutto, con la Legge di Bilancio 2018, è stato ampliato l'ambito applicativo del regime di favore con riguardo sia alla platea dei soggetti potenzialmente fruitori della detassazione, sia al paniere dei beni e dei servizi di welfare aziendale che non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore dipendente;
- i) è centrale per le Parti l'importanza di ottenere il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori negli obiettivi aziendali, nella consapevolezza che solo per questa via sia possibile conseguire un miglioramento aziendale non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi;
- j) è ferma la volontà di individuare congiuntamente, in base a quanto previsto dall'art. 25 – Premio di Risultato – del CCNL per i dipendenti delle aziende produttrici di Laterizi e Manufatti Cementizi - un premio di produttività esclusivamente variabile correlato a risultati aziendali oggettivi, incerti, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti rappresentati da incrementi di produttività, redditività, qualità e competitività complessiva e, in generale, all'andamento economico dell'impresa;
- k) è basilare la necessità di focalizzare l'attenzione su quegli indicatori più idonei a misurare oggettivamente l'effettivo apporto di ciascuna funzione aziendale agli obiettivi complessivi dell'impresa, individuando i fattori più significativi in termini di coinvolgimento e contributo, individuale e collettivo;
- l) le disposizioni normative e le Circolari dell'Agenzia delle Entrate in materia, sopra richiamate, sono state dalle parti congiuntamente esaminate e si è pervenuti alle seguenti intese.

Tutto ciò premesso le parti così convengono e stipulano quanto appresso analiticamente riportato

1. Premesse

Le premesse e gli allegati al presente documento ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

È centrale per le Parti l'importanza di ottenere il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori negli obiettivi aziendali, nella consapevolezza che solo per questa via sia possibile conseguire un miglioramento aziendale non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale è previsto che le parti, esaminino preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda. Le parti confermano l'importanza delle relazioni industriali fino ad oggi tenute nell'ottica del sempre produttivo dialogo espresso che ha consentito ottimi risultati in tema di sicurezza sul lavoro, formazione e organizzazione del lavoro.

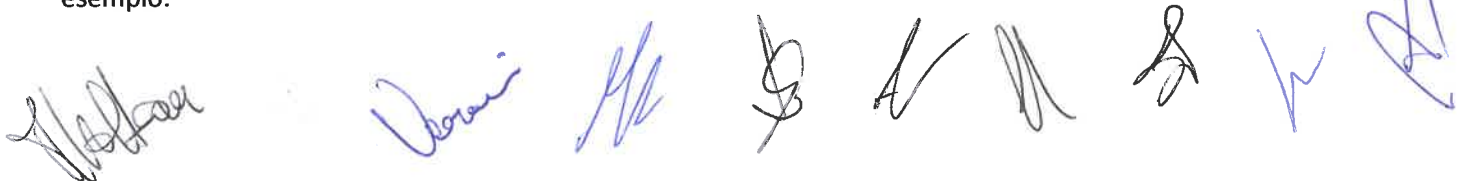
Periodo scelto dall'azienda e ritenuto conferente con la situazione condivisa con la RSU e le OO.SS.LL.

Viene chiarito sin d'ora che il riconoscimento del premio di risultato è comunque subordinato al raggiungimento, nei periodi sotto esplicitati, di un risultato economico positivo con un EBITDA pari a 1.000.000.

2. Istituzione del premio di risultato, competenza e durata.

Viene introdotto sul sito di Terni (TR), per il periodo che va dal 01.01.2023 al 31.12.2025 un Premio di Risultato variabile triennale a favore dei dipendenti della Società Wienerberger Unipersonale SPA, finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi aziendali volto in particolar modo all'incremento dei risultati di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione dell'azienda. Il presente accordo ritenuto quadro ha validità triennale. e Le parti convengono di incontrarsi ogni anno come definito nel paragrafo nominato "Modalità attuative".

Il premio sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno immediatamente successivo al periodo di consuntivazione, mentre i parametri di definizione per individuarne i presupposti di spettanza, ammontare e soprattutto le condizioni di detassabilità legate ad oggettivi e misurabili incrementi/miglioramenti di produttività, redditività, efficienza, qualità ed innovazione, saranno quelli individuati nel presente accordo e confrontati con la media del triennio immediatamente precedente presa a riferimento; a titolo di esempio:



- a) anno di maturazione premio 2023, media triennio gennaio 2020 – dicembre 2022 (periodo congruo);
- b) anno di maturazione premio 2024, media triennio gennaio 2021 – dicembre 2023 (periodo congruo);
- c) anno di maturazione premio 2025, media triennio gennaio 2022 – dicembre 2024 (periodo congruo).

Il presente accordo, come sopra accennato, avrà la durata sopra citata e pertanto sarà vincolante per le parti per i periodi di riferimento suindicati.

3. Aveni diritto

Il premio di risultato, come disposto dalla normativa di settore vigente e meglio chiarito dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate richiamate in premessa, è riservato ai dipendenti della Società Wienerberger Unipersonale Spa Stabilimento di Terni inquadrati come operai, impiegati e Quadri secondo la classificazione prevista dal vigente CCNL di categoria per i dipendenti delle Aziende produttrici di Laterizi e Manufatti Cementizi.

La maturazione del premio è fissata dal 1 ° gennaio al 31 dicembre di ogni anno di riferimento (2023, 2024 e 2025). La maturazione del premio viene riportata ai mesi di effettiva prestazione lavorativa con uno sbarramento di almeno 6 mesi effettivamente lavorati riferiti a ciascun anno di maturazione.

Il Personale con contratto di lavoro part-time percepirà una quota di premio proporzionata alla percentuale dell'orario previsto.

Il Personale coinvolto in altri sistemi incentivanti aziendali od individuali, ad esclusione comunque di quello diretto di produzione, potrà, a discrezione della Direzione Aziendale, non essere coinvolto nell'erogazione di questo Premio.

Il Personale che nel corso dell'anno dovesse rassegnare le proprie dimissioni o venisse allontanato per motivi di giusta causa, non avrà diritto alla maturazione del Premio.

Rimane tuttavia salva l'ipotesi di pensionamento.

Si specifica inoltre che l'erogazione del premio avrà luogo per il personale che alla data del 31 marzo dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione sarà ancora in forza in azienda.

Identici criteri valgono per i lavoratori con contratto a tempo determinato, con contratto di somministrazione o con contratto di apprendistato professionalizzante.

Per il personale in forza con contratto a tempo determinato o di somministrazione il premio sarà corrisposto in misura pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno di maturazione, con uno sbarramento di almeno 6 mesi effettivamente lavorati.

I criteri di maturazione del diritto alla percezione del premio possono venire soddisfatti anche rispettivamente con più missioni o con più rapporti.

Da ultimo si ribadisce che i dipendenti inquadrati come Dirigenti sono esplicitamente e tassativamente esclusi dal beneficio della percezione del premio di risultato strutturato secondo la normativa vigente richiamata in premessa.

4. Valori e parametri del Pdr – Detassabilità del Premio

Relativamente agli obiettivi ed ai parametri economici contenuti nella **Tabella A** allegata al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale, nel rispetto della normativa vigente, vengono individuati e rimodulati totalmente i valori in senso incrementale e migliorativo, rispetto a quelli stabiliti nel verbale di accordo precedente sottoscritto in data 06/06/2022 scaduto il 31/12/2022.

Tali parametri, inoltre, concorrono in proporzione al raggiungimento del premio secondo il peso percentuale di seguito indicato.

Di seguito sono elencati i 3 parametri di ponderazione:

- EBIDTA
- ENERGY
- PRODUTTIVITA'
- **EBIDTA**, margine operativo lordo di Wienerberger Unipersonale Spa; peso pari al 33,33%.
- **ENERGY**, parametro ricavato dal seguente calcolo (Kcal/Kg) Gas, riferito allo stabilimento di Terni; peso pari al 33,33%.

- **PRODUTTIVITA'**, il calcolo per questo parametro è dato da $\text{Produzione Target} = \text{Produzione Target} / \text{gg Target}$; peso pari al 33,33%.

Le parti convengono che, in conformità a quanto previsto dall'art. 2, del Decreto congiunto MLPS e Ministero dell'Economia e delle Finanze, 25 Marzo 2016, rubricato "Premi di risultato e criteri di misurazione" il quale al comma 1 ribadisce che "ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182, della legge n. 208/2015, per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" ed al comma 2 dispone che "i contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 1, lettera a)¹ del Decreto congiunto MLPS e Ministero dell'Economia e delle Finanze 25 marzo 2016 in parola, devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione [...] rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati", l'accesso alla detassazione dell'intero premio di risultato nella sua entità complessiva, spettante in relazione all'andamento delle singole componenti di cui alla allegata **Tabella A**, sarà subordinato al raggiungimento, alla fine del periodo di riferimento, di un obiettivo incrementale/migliorativo in almeno, uno dei tre parametri, tra loro alternativi, sottoindicati e contenuti nella **Tabella A** sopracitata.

Si considera il **periodo congruo** di misurazione del premio la media del periodo che va da Gennaio 2020 a Dicembre 2022, rapportata al periodo che va da Gennaio 2023 a Dicembre 2023 e così la media del periodo che va da Gennaio 2021 a Dicembre 2023 su Gennaio 2024 – Dicembre 2024 ed infine la media del periodo che va da Gennaio 2022 a Dicembre 2024 su Gennaio 2025 – Dicembre 2025.

- A) **EBITDA**, margine operativo lordo di Wienerberger Unipersonale Spa da realizzare nel periodo di riferimento Gennaio-Dicembre 2023, rispetto alla media EBITDA realizzata nel periodo Gennaio 2020 -Dicembre 2022.

EBITDA realizzata nel triennio 1° gennaio 2020- 31 dicembre 2022 è stata pari al valore medio 9,75 milioni.

EBITDA prevista per il periodo 1 Gennaio 2023 – 31 Dicembre 2023 come valore target al 100%, sarà pari a 16 milioni da realizzare come valore migliorativo ed incrementale di detto indicatore rispetto al dato ottenuto e consuntivato nel triennio 1° gennaio 2020 - 31 Dicembre 2022, da raggiungersi ai fini della detassazione del premio.

- B) **ENERGY**, parametro ricavato dal seguente calcolo (Kcal/Kg) Gas, riferito allo stabilimento di Terni.

Valore medio Energy raggiunto nello stabilimento di Terni nel triennio 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2022 pari a 325 (Kcal/Kg), calcolato depurandolo dell'effetto della eliminazione negli ultimi tre anni del Petcoke. Valore Energy da raggiungere come valore target al 100% dello stabilimento di Terni per il periodo 1 Gennaio 2023 – 31 Dicembre 2023, da realizzare come valore migliorativo ed incrementale di detto indicatore rispetto al dato ottenuto e consuntivato nel triennio 1° gennaio 2020- 31 Dicembre 2022, da raggiungersi ai fini della detassazione del premio: valore 322 (Kcal/Kg) da calcolare depurandolo dell'effetto della eliminazione negli ultimi tre anni del Petcoke.

- C) **PRODUTTIVITA'**, il calcolo per questo parametro è dato da $\text{Produzione} / (\text{Target} = \text{Produzione Target} / \text{gg Target})$.

Il valore raggiunto nello stabilimento di Terni nel triennio 1° gennaio 2020- 31 dicembre 2022 è stato come valore medio pari a 336,93.

Valore di Produttività da raggiungere come valore target al 100% dello stabilimento di Terni per il periodo Gennaio - Dicembre 2023, da realizzare come valore migliorativo ed incrementale di detto indicatore rispetto al dato medio ottenuto e consuntivato nel triennio 1° gennaio 2020-

¹ Art.1, lettera a) DM congiunto MLPS e MEF: "ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali di cui all'art. 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208/2015 il presente decreto disciplina: a) i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 e smi legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa".

31 Dicembre 2022, da raggiungersi ai fini della detassazione del premio: valore 338,00.

Tali valori conseguiti nel periodo Gennaio 2020-Dicembre 2022 per i 3 parametri sopra indicati costituiranno a tutti gli effetti il *benchmark* di riferimento per misurare e verificare lo scostamento/risultato incrementale di almeno 1 dei 3 parametri, alternativi tra loro, calcolato sul periodo congruo preso a riferimento, il cui raggiungimento determinerà l'accesso alla detassazione del PdR per il periodo Gennaio-Dicembre 2023 nella sua entità complessiva quale poi spettante in base all'andamento dei singoli indicatori. Al fine di una sensibilizzazione sempre maggiore di tutte le maestranze sui temi della Sicurezza nei luoghi di lavoro, l'Azienda incrementerà il premio di risultato, al raggiungimento di un indice calcolato in base all'indicatore cosiddetto "Accident Frequency Rate" – Indice di Sicurezza" (AFR), i cui parametri per sua misurazione sono contenuti nella **Tabella B**.

5. Correttivo individuale

Segue infine l'applicazione di un correttivo individuale basato sugli **eventi di assenteismo** che hanno avuto inizio nel corso del periodo di maturazione del premio (01/01/2023-31/12/2023, 01/01/2024 – 31/12/2024, 01/01/2025-31/12/2025), che potrà definire una decurtazione o incremento del *quantum* del premio come realizzato dalla somma delle componenti di cui sopra.

Ai fini del computo individuale le parti concordano di legare l'effettivo calcolo del valore del premio totale risultante dai parametri di cui sopra ad un sistema di partecipazione individuale, in relazione all'effettiva partecipazione al lavoro, secondo il meccanismo di seguito riportato che comporta un incremento del premio individuale (portato a 110%), laddove il lavoratore non sia mai assente nell'anno di maturazione del premio di riferimento, ed una diminuzione dello stesso all'aumentare del numero delle ore di assenza sulle ore lavorabili.

Tra le ore di assenza non rientrano:

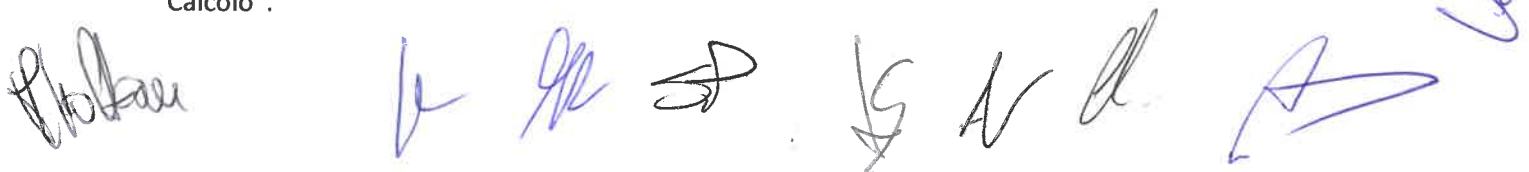
- Ferie e permessi concordati e autorizzati;
- Maternità e paternità obbligatoria;
- Permessi sindacali;
- Malattie ed infortuni riconosciuti da INAIL non in itinere per un numero massimo di n. 12 giornate pro capite;
- malattie che comportino la necessità di un ricovero ospedaliero;
- permessi ex. L. 104/92;
- congedo matrimoniale;
- congedo parentale;
- permessi per donazione sangue;
- permessi per *causa mortis*;
- contratti di solidarietà, Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria o Straordinaria.

5

Percentuale Assenteismo	Percentuale Valore PDR Erogata
0%	110%
1%	105%
2-3%	85%
3-3,5%	65%
> 3,5% - 4,5%	45%
> 4,5%	0%

6. Condizioni di erogazione

Fermi restando i parametri ed i pesi che questi hanno all'interno del calcolo, al fine di favorire la massima condivisione degli obiettivi aziendali ed agevolare il sistema di accesso al Premio di Risultato Aziendale, sono previste delle percentuali di incremento e di riduzione proporzionale del premio erogato a ciascun lavoratore in caso di raggiungimento parziale di alcuni o di tutti gli indicatori definiti nel presente accordo. Le variazioni indicate sono riportate nell'allegata **Tabella A** nella colonna convenzionalmente denominata "Calcolo".



7. Modalità attuative

Si stabilisce che ogni anno entro il primo quadrimestre dell'anno di erogazione (2024 e 2025), le parti si incontreranno per definire:

- sulla base dei dati consuntivi della media triennale degli esercizi precedenti l'applicazione delle formule per il calcolo o eventuale ricalcolo dell'importo del premio da riconoscere sulla base dei risultati;
- sulla base dei piani di budget approvati e dei dati consuntivati sul triennio precedente i valori degli indicatori che saranno presi a riferimento per la conferma dei parametri del PDR per il nuovo esercizio e la definizione degli stessi relativamente al risultato necessario per l'accesso alla detassazione del premio. Infatti, le parti riconoscono la presenza di una variabilità di mercato e di conseguenza la necessità di incontrarsi nel corso degli anni (primo quadrimestre 2024 e 2025) per verificare la coerenza dell'andamento dei KPY presi a riferimento rispetto alla manifestazione delle performance effettive condizionate dal mercato al fine di definire i valori degli obiettivi da raggiungere.

Di conseguenza, per quanto sopra, si concorda sin d'ora la necessità di incontrarsi al fine di definire le previsioni di raggiungimento degli obiettivi nonché modificare o integrare eventuali valori e parametri con apposito accordo da sottoscrivere ogni anno che definirà i nuovi obiettivi sempre incrementali rispetto alla media del triennio precedente.

8. Modalità di erogazione della somma del premio

Il pagamento del premio in denaro, riferito al periodo 1 Gennaio 2023 - 31 Dicembre 2023, avverrà in un'unica soluzione con le competenze del mese di Giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, in base alla consuntivazione dei risultati raggiunti nel periodo di riferimento 1 Gennaio 2023 - 31 Dicembre 2023 rapportati a quelli ottenuti come valore medio nel periodo 1 Gennaio 2020 - 31 Dicembre 2022 in presenza, quindi, del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Inoltre, nel caso in cui i lavoratori decidessero in maniera assolutamente libera ed autonoma, per l'erogazione del premio in "Welfare", l'Azienda adotterà il relativo Regolamento (da allegare al presente Accordo).

Nel caso in cui il lavoratore optasse per il pagamento del premio in welfare, l'Azienda procederà al versamento del premio dovuto all'interno della piattaforma con un'aggiunta del 13% sull'importo per il premio 2023 e del 10% per gli anni 2024 e 2025.

Per il funzionamento del piano welfare si fa riferimento all'accordo sottoscritto tra la Direzione aziendale, le RSU in data 05/06/2023.

Il personale con contratto di lavoro part-time percepirà una quota proporzionata alla percentuale dell'orario previsto.

9. Monitoraggio (andamento del Premio)

L'Azienda informerà periodicamente il personale esponendo sulle bacheche aziendali apposite comunicazione sull'andamento degli indici che verranno monitorati dall'Azienda stessa e dalle RSU di stabilimento previa consultazione e, appunto, conseguente monitoraggio degli obiettivi, finalizzato alla verifica delle attività svolte e dei risultati raggiunti e, ove necessario, per l'eventuale inserimento di azioni correttive per il raggiungimento dei risultati utili ai fini della determinazione del premio di risultato. Tale previsione è anche ancorata all'ottica di coinvolgimento tra Azienda e RSU.

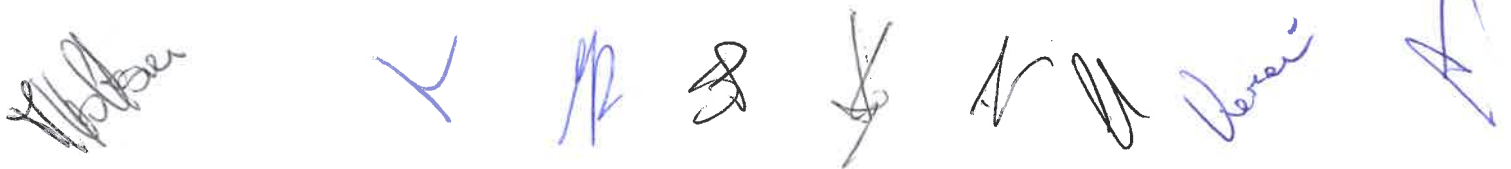
10. Onnicomprensività

Le Parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del premio spettante per i periodi analiticamente definiti con il presente accordo onnicomprensivo di ogni propria incidenza già tenuta in considerazione in sede di quantificazione.

Pertanto, detto premio non avrà incidenza alcuna ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né, ai sensi dell'art. 2120 c.c., sul trattamento di fine rapporto.

11. Autodichiarazione di conformità

Le Parti convengono che il premio di risultato di cui al presente accordo costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività, efficienza e qualità per l'Azienda, ed è correlato a incrementi di produttività e qualità aziendali. Pertanto, le Parti si danno atto che l'istituto del Premio di Risultato, così definito dal presente accordo, ha caratteristiche tali da consentire



l'applicazione del particolare trattamento di agevolazione fiscale di cui agli articoli 182 e ss. della legge n. 208/2015, consistente nell'applicazione della tassazione sostitutiva.

Nel caso in cui ci siano ulteriori aggiornamenti normativi o emerga una diversa interpretazione della Legge di cui sopra, le Parti si ritroveranno per un confronto concordato su eventuali modifiche da apportare al presente accordo.

12. Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto sull'opportunità di revisione, già durante la sua vigenza, qualora intervengano atti legislativi o accordi sindacali che stabiliscano delle regole comuni a livello territoriale.

13. Clausole finali

Fonte unica ed indiscutibile di riferimento per la determinazione del premio di risultato saranno i dati del bilancio civilistico, del budget aziendale e quelli contenuti nella dashboard pubblicata mensilmente dall'Azienda ed affissa sulle bacheche di Stabilimento.

Le Parti si danno atto che il premio previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura, trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nel CCNL di categoria applicato in azienda.

Per gli esercizi di riferimento 1 Gennaio – 31 Dicembre 2023, 1 Gennaio – 31 Dicembre 2024, 1 Gennaio – 31 Dicembre 2025 le parti si danno atto che con il presente accordo nessun altro onere economico potrà gravare a carico dell'azienda per effetto di contrattazione integrativa, intendendo soddisfatte tutte le rivendicazioni di contrattazione economica dei lavoratori.

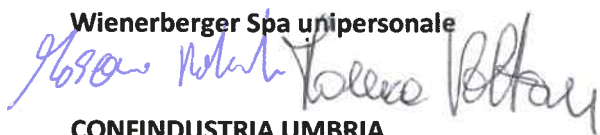
Da ultimo, le parti dichiarano che il presente **CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE**, come previsto dall'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 e smi, sottoscritto per il Premio di Risultato in parola è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente ed alle disposizioni del DM 25 MARZO 2016 e che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 e 189, della legge 208/2015 viene effettuato il deposito di cui all'art. 14, del D.LGS. 151/2015 nei tempi e con le modalità previste il quale, testualmente, definisce che i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso il MLPS a mezzo il portale cliclavoro, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

7

Letto, confermato e sottoscritto

AZIENDA

Wienerberger Spa unipersonale



CONFINDUSTRIA UMBRIA

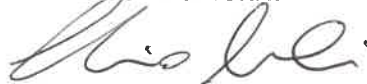


Allegati menzionati

R.S.U.



FILLEA CGIL di TERNI



FENEAL UIL UMBRIA

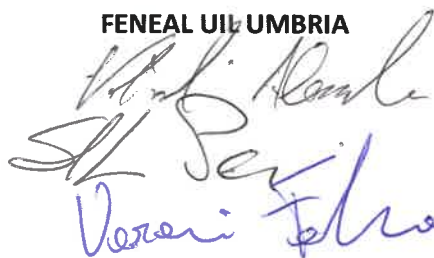
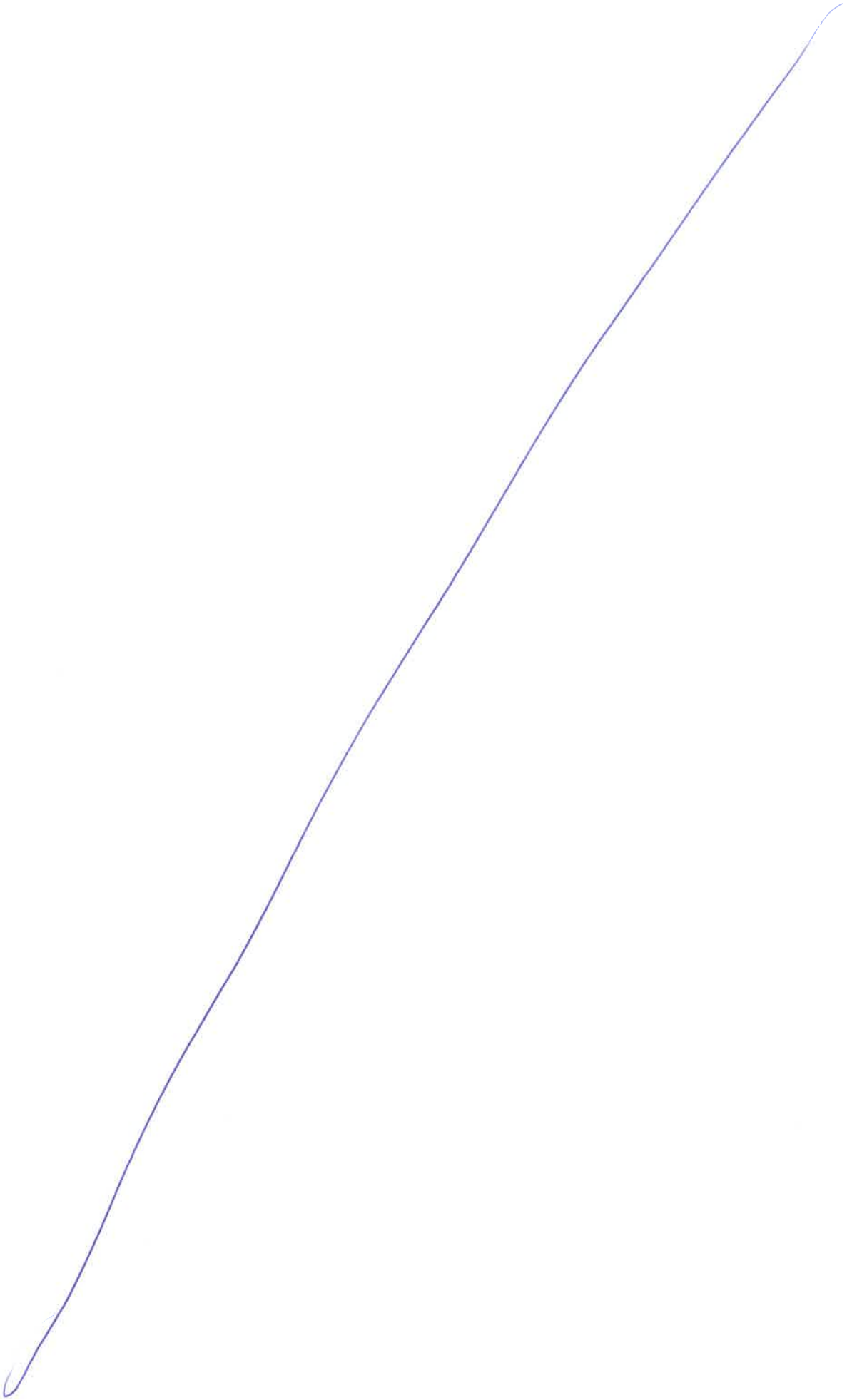


TABELLA A

TABELLA B



REGOLAMENTO WELFARE

Il giorno 05/06/2023, in Terni (TR) presso la sede di Confindustria Umbria a Terni in via Garofoli,,

TRA

- la Società Wienerberger Unipersonale SpA, con sede legale in Mordano (BO), sita in Via Ringhiera, n.1, rappresentata dalla Sig.ra Monica Voltan e dal Sig. Roberto Mosconi;

E

- la RSU costituita in seno allo stabilimento di Terni, rappresentata dai Sigg. ri Verani Fabio, Vitali Alessandro e Fabrizi Stefano

CONDORDANO

In attuazione a quanto concordato in data 05/06/2023 in tema di Premio di Risultato, definiscono le modalità e la regolamentazione per la fruizione del valore del PdR di competenza dell'anno 2023 -2024 e 2025, con erogazione a giugno 2024, giugno 2025 e giugno 2026, in welfare.

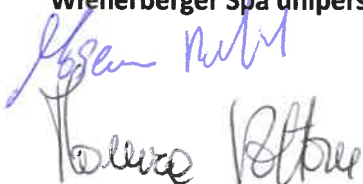
1. L'adesione alla conversione del PDR è libera. Il lavoratore potrà decidere se ricevere il valore con la mensilità del mese di giugno 2024 oppure convertire l'intero premio nell'acquisto di beni e servizi tramite la piattaforma informatica che sarà individuata dall'azienda.
2. La scelta dovrà avvenire secondo le indicazioni dell'Ufficio Risorse Umane tassativamente entro il mese di settembre di ogni anno per l'eventuale erogazione nell'anno successivo.
3. Ai lavoratori che decideranno di aderire al Welfare e convertire in beni e servizi il PDR maturato nell'anno 2023, avranno, rispetto al valore del pdr raggiunto una maggiorazione del 13% sul valore lordo. Stesso dicasi per gli anni 2024 e 2025 ma con percentuale al 10%.
4. Alla fine dell'anno fiscale, l'eventuale residuo del credito Welfare derivante dalla conversione del Premio di Risultato potrà essere gestita in 2 diverse modalità:
 - essere mantenuto disponibile per l'anno successivo
 - essere versato al fondo di previdenza complementare al quale è iscritto il dipendente (sia di categoria o privato)

Il lavoratore dovrà indicare all'ufficio Risorse Umane tassativamente la propria preferenza entro settembre di ogni anno per l'eventuale erogazione nell'anno successivo.

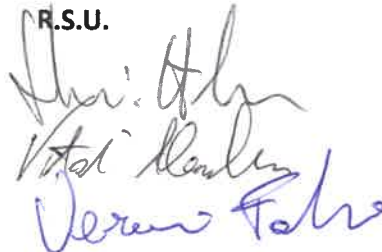
5. Se il dipendente dovesse cessare, il residuo dell'importo convertito del premio di risultato in Welfare, transiterà sul cedolino paga di chiusura o potrà essere versato al fondo di previdenza complementare se il dipendente fosse iscritto. Il tutto sarà lasciato alla decisione del lavoratore.

AZIENDA

Wienerberger Spa unipersonale



R.S.U.



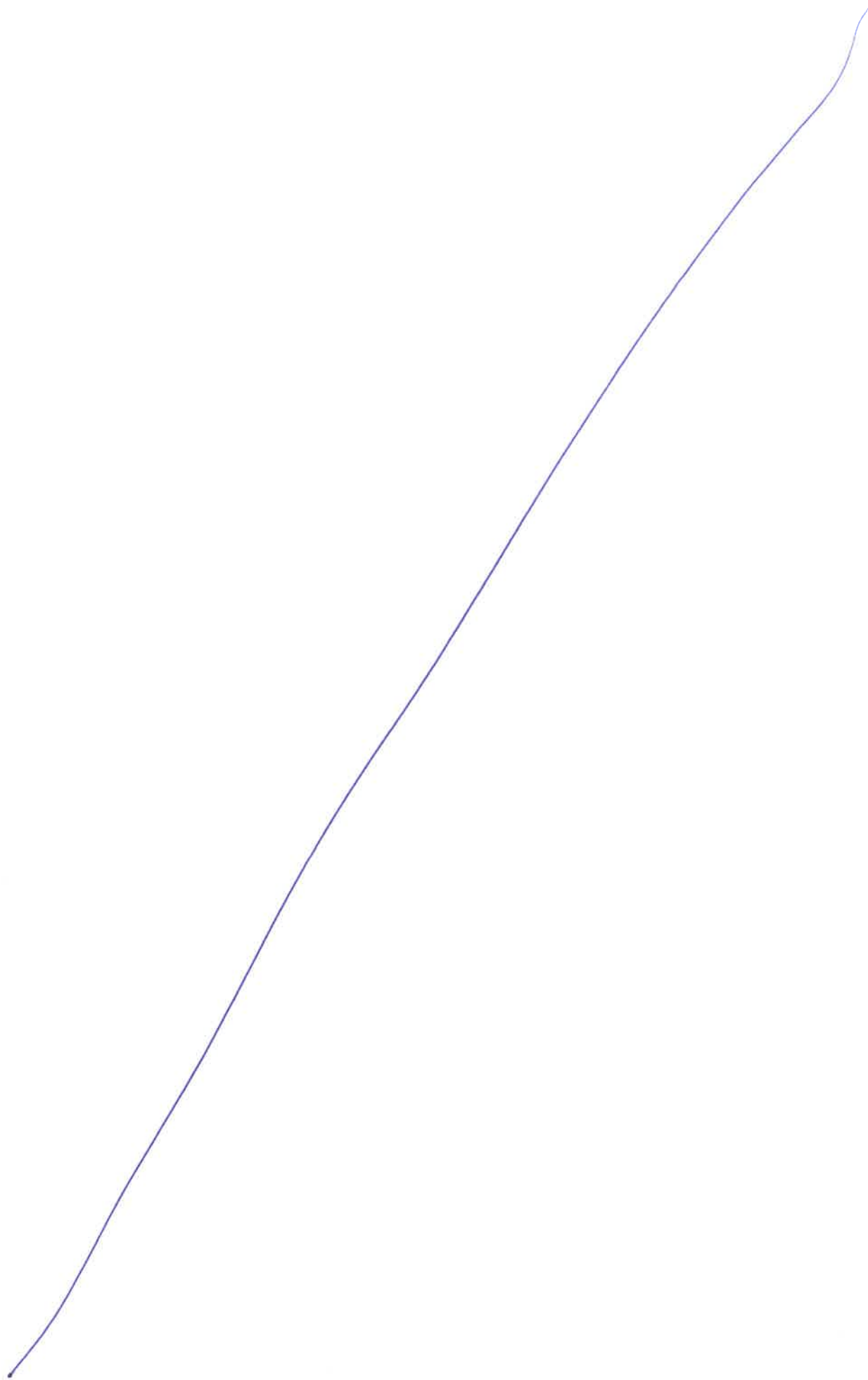


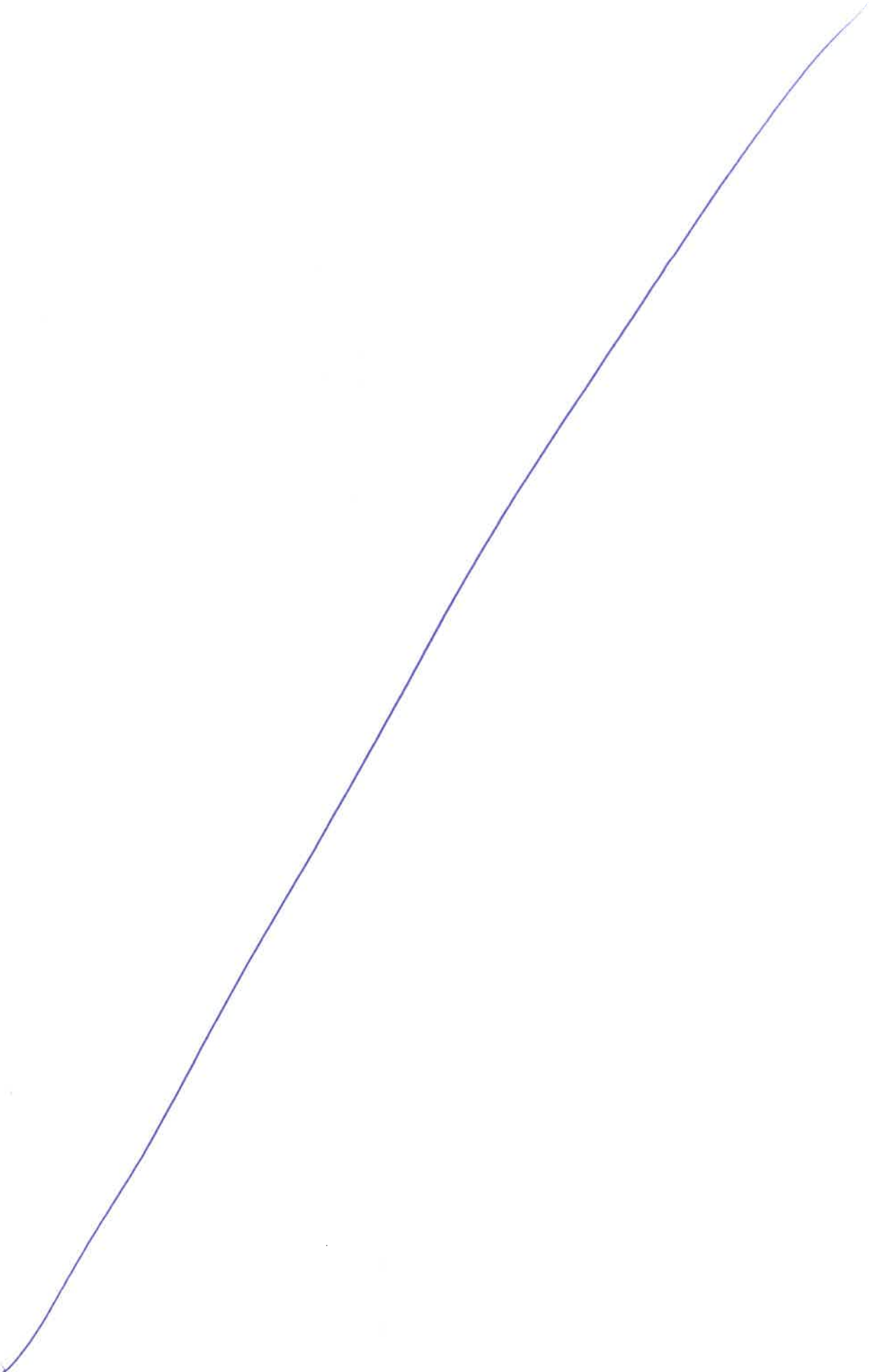


TABELLA A

Obiettivo	Stabilimento	Target 2023	Peso % di ogni Obiettivo	AS IS	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	Payout finale Calcolato	Calcolo	Payout max	% di raggiungimento
EBITDA	Country	16.00 m	33.3	0	196.7	0,00	Risultato 0 - 75% NO BONUS Risultato 75 - 100% BONUS 0 - 100% Risultato 100 - 120% BONUS 100 - 125%	245	0%
Energy (Kcal/Kg) Gas - Calcolato depurandolo dell'effetto della eliminazione negli ultimi tre anni del Petcoke	Terni	322	33.3	0	196.7	0,00	Risultato > Obiettivo NO BONUS	245	0,0%
							Risultato tra 100% e 99%	196	
							Risultato <99% Ob. = 125% dell'obiettivo	245	
							Risultato >105% BONUS MAX	245	
Produttività Produzione Target--Produzione Target/egg Target	Terni	338	33.3	0	196.7	0,00	Risultato tra 102 % e 105%: BONUS	222.95	0,0%
							Risultato tra 100% e 101%:BONUS	196	
							Risultato tra 95% e 99%:BONUS	71.05	
							Risultato <95 %: NO BONUS		
					590,10	0,00		735,00	

Anno	2024	2025
KPI 100%	640	672
OVER ACHIEVEMENT	800	840

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



STABILIMENTO DI TERNI - PDR 2023

TABELLA B

Obiettivo	Stabilimento	Target 2023	Payout per raggiungimento 100% obiettivo	AS IS	Payout finale Calcolato	Calcolo	Bonus max
Indice di Sicurezza AFR (KPI)	Terni	0	150,00	0	0,00	Risultato > 120 %: NO BONUS	0
						Risultato tra 120% e 110%: BONUS	37
						Risultato tra 109% e 101%: BONUS	111
						Risultato tra 100 % e 91%: BONUS	148
						Risultato tra 90 % e 80%: BONUS	177
						Risultato <80 % : BONUS	185
						Risultato AFR =0	290









Anno	2024	2025
AFR 100%	160	168
OVER ACHIEVEMENT	300	320

