

## IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE

Addì, 04/10/2023, presso la sede di Aspiag Service S.r.l. in Castel San Pietro Terme, si sono incontrati:

- Aspiag Service S.r.l. (d'ora innanzi anche Aspiag o la Società) rappresentata da Paolo Bellizzi e Jari Del Sorbo
- Filcams CGIL Imola rappresentata da Silvia Piersanti e Mattia Morotti
- Fisascat CISL Bologna Area Metropolitana rappresentata da Samantha Ferraro
- Uiltucs UIL Emilia-Romagna rappresentata da Aldo Giammella e Paola Saja

unitamente alle RSA di sito, Mirko Grazia e Luis Ney Simeon, **ALI RIZWAN**

### Premesse:

- Le Parti confermano, anche a fronte di quanto concordato nel verbale di accordo sindacale del 3/05/2023 (punto 10), la volontà di dar vita ad una contrattazione aziendale mediante strumenti che coinvolgano i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e che allo stesso tempo mantengano l'attenzione sulla redditività dell'azienda, congiuntamente ad una produttività adeguata ai livelli di competitività del settore.
- Le Parti concordano nell'istituire un'erogazione economica denominata Premio di Risultato (PdR) della durata di un anno, avente natura sperimentale, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL DMO, valevole dal 1/01/2024 fino al 31/12/2024. Dato il carattere di sperimentaltà del presente sistema premiante, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il primo semestre 2024 per valutarne la tenuta ed il funzionamento. Per tale fine, le Parti costituiranno una Commissione tecnica, composta da azienda e RSA, unitamente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, con lo specifico compito di monitorare l'andamento del premio.
- Il Premio di Risultato avrà le seguenti caratteristiche:
  - sarà totalmente variabile e, quindi, non determinabile a priori, ma unicamente dopo la consuntivazione dei risultati raggiunti;
  - non sarà utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
  - sarà calcolato con riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuati secondo parametri ed indicatori di riferimento predefiniti;
  - è strettamente correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, livello di servizio, qualità, miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'azienda.

**Tutto ciò premesso, le Parti, dandosi atto che le premesse formano parte integrante del presente accordo, dopo ampia discussione, concordano quanto segue:**

- Le parti hanno condiviso che l'impostazione del premio deve essere in grado di aumentare la competitività dell'azienda sul mercato, di incrementare la sua capacità produttiva ed i livelli qualitativi e di servizio e sarà pertanto impostato sui seguenti parametri, indicatori e relativi pesi percentuali:
  - **Indice di Produttività OUT di magazzino** (gestione dei colli in uscita) – peso pari al 50% sul valore totale del premio;
  - **Indice di Produttività IN di magazzino** (gestione del ricevimento della merce in entrata) – peso pari al 30% sul valore totale del premio;
  - **Indice di Qualità del Servizio di magazzino** (gestione delle differenze inventariali) – peso pari al 20% sul valore totale del premio;

→ **Indice di partecipazione BONUS – MALUS** che distribuisce il valore del premio raggiunto sulla base della presenza individuale.

In tale quadro, il PdR sarà determinato dalla sommatoria dei singoli risultati raggiunti nei parametri aziendali che concorreranno alla determinazione di un trattamento economico complessivo pari alle misure indicate nelle seguenti tabelle e riparametrato in funzione delle presenze individuali di cui al successivo punto 7.4.

- 2) Il valore annuale pro-capite del premio, corrispondente al 100% del coefficiente di attribuzione dello stesso, di cui alle seguenti Tabelle 1, 2 e 3, è definito in € 880,00 (Ottocentottanta/00) lordi annui, pari a € 220,00 (duecentoventi/00) a trimestre.
- 3) L'importo del PDR spettante sarà calcolato a consuntivo su base trimestrale ed erogato con la retribuzione del mese successivo al trimestre di competenza (aprile 2024, luglio 2024, ottobre 2024, gennaio 2025).
- 4) Saranno destinatari del premio tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, determinato e di somministrazione, in forza alla data di corresponsione del medesimo e che siano rimasti in servizio per un periodo di almeno 60 giorni di calendario nel trimestre di riferimento, non essendo da subito i nuovi assunti nelle condizioni di esprimere pienamente le competenze professionali necessarie per lo svolgimento delle attività operative, che richiedono, come di prassi, un periodo di addestramento e affiancamento; pertanto, in caso di nuove assunzioni o inserimenti in somministrazione all'intero del trimestre, il premio verrà erogato pro-quota, considerando la quindicina come mese intero.
- 5) Per il personale con rapporto di lavoro part-time, orizzontale e verticale, l'importo del premio maturato sarà riproporzionato in funzione della percentuale di riduzione di orario contrattuale.
- 6) Il premio eventualmente corrisposto verrà riassorbito, fino a concorrenza, in presenza del pagamento di importi legati al raggiungimento di obiettivi individuali o di Gruppo, derivanti dal sistema incentivante aziendale (MBO), o di premi Una Tantum.
- 7) Elementi del premio di risultato:

**7.1: PARAMETRO DI PRODUTTIVITA' "OUT" DI MAGAZZINO** – peso percentuale pari al 50% sul totale

Il livello di produttività OUT di magazzino è misurato in relazione alle ore lavorate per la gestione dei colli in uscita ed è calcolato in base alla seguente formula:

$$\text{INDICE DI PRODUTTIVITA' OUT DI MAGAZZINO} = \frac{\text{TOTALE COLLI MOVIMENTATI IN USCITA}}{\text{TOTALE ORE EFFETTIVAMENTE LAVORATE}}$$

Intendendosi:

- per COLLO, l'imballo di cessione minimo contenente la o le unità di prodotto da spedire presso i punti vendita;
- per TOTALE ORE LAVORATE, la somma delle ore effettivamente lavorate dal personale dipendente e somministrato, al netto delle ore lavorate dagli autisti e dal Responsabile della piattaforma logistica. La tabella che segue riepiloga il parametro e gli indicatori utilizzati per la misurazione e le relative soglie di riferimento, espresse in numero.

**Tabella n.1: PRODUTTIVITA' "OUT" PERSONALE DI MAGAZZINO**

INDICATORI	PESO %
Maggiore o uguale ad 85	100%
Compreso tra 84,99 e 80	75%
Compreso tra 79,99 e 75	50%
Inferiore a 75	0%

**7.2: PARAMETRO DI PRODUTTIVITA' "IN" DI MAGAZZINO** – peso percentuale pari al 30% sul totale

Il livello di produttività IN di magazzino è misurato in relazione al rispetto dei tempi di ricevimento e movimentazione della merce in entrata ed è calcolato in base alla seguente formula:

$$\text{INDICE DI PRODUTTIVITA' IN DI MAGAZZINO} = \frac{\text{NUMERO PALLET IN INGRESSO}}{\text{TOTALE ORE EFFETTIVAMENTE LAVORATE}}$$

Intendendosi:

- per PALLET IN INGRESSO, i pallet ricevuti;
- per TOTALE ORE LAVORATE, la somma delle ore effettivamente lavorate dal personale dipendente e somministrato, al netto delle ore lavorate dagli autisti e dal Responsabile della piattaforma logistica.

La tabella che segue riepiloga il parametro e gli indicatori utilizzati per la misurazione e le relative soglie di riferimento, espresse in numero.

**Tabella n. 2: PRODUTTIVITA' "IN" PERSONALE DI MAGAZZINO**

INDICATORI	PESO %
Maggiore o uguale di 1,5	100%
Compreso tra 1,499 e 1,4	75%
Compreso tra 1,399 e 1,3	50%
Inferiore a 1,3	0%

**7.3: PARAMETRO DI QUALITA' DI MAGAZZINO** – peso % pari al 20% sul totale

Il livello di qualità del magazzino è misurato sulla base all'accuratezza delle attività inventariali di magazzino e delle relative differenze riscontrate ed è calcolato in base alla seguente formula:

$$\text{INDICE DI QUALITA' DI MAGAZZINO} = \frac{\text{NUMERO DIFFERENZE DI INVENTARIO}}{\text{NUMERO DI POSTAZIONI INVENTARIATE}} \times 100$$

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
**RIZVIA**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Intendendosi:

- per NUMERO DIFFERENZE INVENTARIALI il numero di eventi inventariali nei quali è stata riscontrata una differenza (positiva o negativa) tra fisico e contabile.

Per il raggiungimento di tale parametro è prevista una soglia di ingresso di almeno un inventario per ciascun mese.

La tabella che segue riepiloga il parametro e gli indicatori utilizzati per la misurazione e le relative soglie di riferimento, espresse in percentuale.

**Tabella n.3: DIFFERENZE INVENTARIALI DI MAGAZZINO**

INDICATORI	PESO %
Maggiore al 99%	100%
Compreso fra 98% e 99%	75%
Compreso fra 97% e 97,99%	50%
Inferiore al 97%	0%

#### 7.4: INDICE DI PARTECIPAZIONE:

L'indice di Partecipazione determina il livello di premio individualmente spettante nel periodo di riferimento, in relazione all'effettiva partecipazione di ogni lavoratore al risultato aziendale e quindi del valore del PdR da corrispondere.

Ai fini della definizione di tale indice, si precisa che nella sua determinazione saranno escluse le seguenti causali:

- ferie (fino a 26 giorni nel corso dell'anno di riferimento), ROL, EX Festività e Banca ORE,
- maternità e paternità obbligatoria,
- permessi ex Legge 104/92,
- infortunio sul lavoro (ad esclusione di quelli in itinere),
- Permessi sindacali.

Gli importi economici spettanti saranno determinati per sommatoria, come indicato al punto 1. della presente intesa, in funzione dei risultati raggiunti a fronte dei parametri individuati ai punti 7.1, 7.2 e 7.3 ed il valore di premio corrispondente sarà riproporzionato in relazione agli scaglioni di presenza individuale, determinando il valore di premio lordo effettivo da erogare individualmente, secondo la seguente tabella:

**Tabella n. 4:**

INDICE DI PRESENZA INDIVIDUALE		
Giorni di assenza nel trimestre		Coefficiente di attribuzione % del totale PdR
DA	A	
Fino a 1		110%
Da 2 a 3		105%

Da 4 a 6	100%
Da 7 a 10	50%
Oltre 10	30%

Per i soli lavoratori con contratto part-time di tipo verticale, al fine di rendere equo il conteggio delle giornate di assenza individuali rispetto ai lavoratori con contratto full time, le giornate di assenza nel trimestre di cui alla Tabella n. 4 saranno calcolate in sommatoria con il valore risultante dalla seguente formula, calcolato fino al secondo decimale:

GIORNATE CONTRATTALMENTE LAVORABILI NEL MESE

----- X NUMERO GIORNATE DI ASSENZA NEL TRIMESTRE  
 ORARIO CONTRATTUALE SETTIMANALE

come nell'esempio che segue:

11 GIORNATE LAVORABILI NEL MESE

----- X NUMERO 5 GIORNATE DI ASSENZA NEL TRIMESTRE = 2,29

ORARIO SETTIMANALE PARI A 24 ORE

TOTALE GIORNI DI ASSENZA NEL TRIMESTRE: 5 + 2,29 = 7,29

8) Normativa applicabile:

Le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti ai titoli sopra elencati e previsti dalla presente intesa, risultano essere correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, livello di servizio, in relazione a risultati riferibili all'andamento produttivo e ad altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In particolare, le Parti si danno atto che il presente accordo è conforme alla normativa vigente:

- CCNL DMO;
- Legge 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016) e s.m.i., che hanno introdotto rilevanti modifiche normative con lo scopo di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia di Welfare, in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente;
- Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, in particolare con riferimento all'art. 2 "Premi di risultato e criteri di misurazione"
- Circolare n.28/E del 15 giugno 2016 emanata dall'Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro
- Circolare n. 5/E del 29 marzo 2018 emanata dall'Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro

Il premio è pertanto strutturato in modo tale da consentire l'applicazione della tassazione agevolata di cui all'art. 1 commi 182-189 L. 208/2015 e ss.mm. e al D. 25/3/2016, nonché alle citate Circolari congiunte dell'Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n. 28/E 2016 e 5/E 2018.

Si dà atto che, come previsto dalla vigente normativa in materia, la tassazione agevolata di cui sopra potrà essere applicata da parte del Datore di Lavoro sostituito d'imposta esclusivamente nel caso in cui almeno uno degli indici misurabili indicati nel presente accordo abbia avuto a consuntivo un incremento positivo (Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016 e 5/E del 29/03/2018).

da confrontarsi, in base al presente accordo, con il valore consuntivato, calcolato al secondo decimale, nel medesimo trimestre del biennio precedente (2022 e 2023),

Le Parti si danno espressamente atto che tutti i valori di cui all'odierno accordo sono stati determinati comprendendo, nel loro ammontare, l'incidenza su tutti, nessuno escluso, gli istituti contrattuali e di legge, sui quali pertanto non avranno alcuna ulteriore incidenza. Gli stessi saranno altresì esclusi dal computo utile al calcolo del TFR, così come previsto dall'articolo 2120 c.c.

Il presente accordo verrà depositato a cura dell'Azienda con le modalità telematiche in atto, anche ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dalle normative vigenti.

9) Decorrenza e durata:

Il presente accordo, fatto salvo quanto diversamente ed espressamente indicato, sostituisce integralmente quanto previsto dal CIA in vigore limitatamente alla disciplina del Premio Presenza e del Premio Obiettivi Filiali ed avrà effetto dal 01/01/2024 fino al 31 dicembre 2024, nel rispetto delle diverse decorrenze quivi previste.

Le parti si danno atto che tale accordo esaurisce, sino al 31 dicembre 2024, tutte le richieste di natura economica a livello aziendale che, pertanto, le Organizzazioni Sindacali e la R.S.A. si impegnano fin da ora a non presentare.

Successivamente alla scadenza del presente accordo, nelle more del futuro rinnovo dell'Accordo integrativo aziendale, esso continuerà a trovare applicazione.

10) Riservatezza e non divulgazione:

La R.S.A. e le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano alla riservatezza in merito al presente accordo aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Aspiag Service S.r.l.

Filcams - CGIL

Fisascat - CISL

Uiltucs - UIL

RSA