

ACCORDO QUADRO SUL PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Nell'anno 2023 il giorno 30 del mese di marzo, presso la sede di Montalto, previa comunicazione assunta al prot. n.1861/2023, le Parti convenute

Fincalabra S.p.A. nelle persone di:

- Presidente e Legale Rappresentante p.t., Alessandro Zanfino
- Direttore Generale, Marco Aloise

e

La delegazione della FABI nelle persone di:

- Segretario Provinciale, Gianfranco Covelli
- Segretario Provinciale aggiunto, Maurizio Libero
- R.S.A., Armando Mascaro

Premesso che:

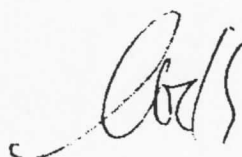
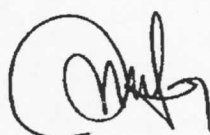
- Le Parti confermano tra gli argomenti da disciplinare nell'ambito del Contratto Collettivo di secondo livello di Fincalabra SpA, il premio variabile di risultato (di seguito PVR), ai sensi dell'art. 55 del CCNL 19 dicembre 2019;
- In data 30/01/2023, nel corso di specifico incontro, l'Azienda ha rappresentato alle OO.SS. le logiche alla base del sistema di PVR;
- Le parti confermano la volontà di definire il PVR, basato su principi di trasparenza, inclusione, valorizzazione del merito e orientamento del conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, connesso a criteri di redditività e/o produttività (art. 55 del CCNL, innovazione ed efficienza, ai sensi dell'art. 1, commi 182 – 189, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e successive modificazioni e integrazioni e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016), al fine di applicare la tassazione agevolata e decontribuzione ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo, che costituisce appendice del Contratto di secondo livello;
2. Il PVR è rivolto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante ove presente) presso Fincalabra;
3. Per garantire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno profuso da ogni dipendente di Fincalabra, è stabilito annualmente, non oltre la data di cui al seguente punto 12, la determinazione del PVR da destinare per ogni fascia professionale. Il PVR, determinato nella misura indicata al successivo punto 4, sarà erogabile al raggiungimento dell'obiettivo di redditività/produttività/innovazione ed efficienza individuato nell'incremento del Margine Operativo Lordo di ciascun anno, rispetto alla media del Margine Operativo Lordo degli ultimi tre anni.

Relativamente al PVR 2023, Le parti concordano che:

- Il PVR sarà erogato secondo quanto indicato nell'Allegato A;
- La media del MOL del triennio 2020 – 2021 - 2022 è stata determinata seguendo due metodologie di calcolo:



- a) Secondo il criterio contabile che non tiene conto dei proventi e degli oneri straordinari per il calcolo del MOL. Applicando tale criterio il MOL medio 2020 -2021 – 2022 è pari ad euro 104.244,00;
- b) Secondo il principio contabile attualmente vigente che tiene conto dei proventi e degli oneri straordinari per il calcolo del MOL. Applicando tale criterio il MOL medio 2020 -2021 – 2022 è pari ad euro 383.962,00.

L'azienda, in fase di valutazione, utilizzerà il dato più favorevole per i dipendenti.

I dati inerenti l'esercizio 2022 sono correlati al preconsuntivo al 31.12.2022. Tali dati potrebbero subire uno scostamento in sede di approvazione del bilancio 2022 che, alla data della stipula del presente accordo, non è stato ancora approvato.

Le parti concordano che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale deve essere valutato a consuntivo in sede di approvazione del bilancio d'esercizio 2023. Il raggiungimento dell'obiettivo di cui al precedente capoverso consentirà l'applicazione della normativa in materia di tassazione agevolata;

4. Al raggiungimento dell'incremento del MOL positivo in sede di approvazione del bilancio 2023, l'erogazione del premio di risultato sarà determinata come di seguito descritto:
 - a. una quota (35%) correlata al raggiungimento del MOL incrementale;
 - b. una quota (35%) correlata ai risultati ottenuti a livello individuale.
 - c. una quota (30%) correlata ai risultati ottenuti dalla UOC/Asset di appartenenza;

Relativamente ai predetti punti b. e c. si precisa che gli stessi saranno direttamente correlati al raggiungimento dei crediti formativi obbligatori.

L'ammissibilità è subordinata, per le due quote di premio (b. e c. del punto 4), al raggiungimento di almeno il 65% del risultato atteso. L'ottenimento di un risultato compreso tra il 65% ed il 100% sarà proporzionale alla percentuale delle quote attese (tabella 1).

Il mancato raggiungimento di uno dei due obiettivi indicati (b. e c.) non pregiudica il riconoscimento della quota di premio associata all'altro obiettivo qualora se ne verifichino le condizioni di ammissibilità.

La tabella di seguito indicata illustra le diverse alternative di premialità ottenibili attraverso l'applicazione del metodo illustrato.

		quota b. 35%		
		64	65-99	100
quota c. 30%	64	0	b%	35%
	65-99	c%	b%+c%	35%+c%
	100	30%	b%+30%	65%

Tabella 1

5. Per l'anno in corso, il Premio in oggetto sarà erogato, per gli importi calcolati in base alla Tabella 1, dopo l'approvazione del bilancio e comunque entro il mese di Luglio 2024;

6. Il PVR spetta a tutto il personale di cui al punto 2. che:
 - Sia stato assunto precedentemente al 1° gennaio 2023 ed abbia superato il periodo di prova;
 - Risulti in servizio al momento dell'erogazione del PVR;
7. Il PVR non compete al personale di cui al punto 2 che risulti destinatario di un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o di licenziamento;
8. In caso di assenze:
 - Retribuite – che non siano ferie, permessi per ex festività, permessi retribuiti, permessi per cicli di cure, visite mediche, banca delle ore, permessi per L.104/92, e-astensione obbligatoria per maternità nel limite di 5 mesi, congedi del padre per nascita figlio e permessi nascita figlio – che nell'anno superino i 150 giorni lavorativi, il PVR eventualmente dovuto, verrà ridotto di 1/12 ogni mese di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi; detta riduzione non si applica per i primi 120 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno;
 - Non retribuite, il PVR eventualmente spettante verrà ridotto in base al coefficiente giornaliero per ogni giorno di assenza.
9. Nei confronti del personale con rapporto a lavoro di tempo parziale, i valori delle varie componenti eventualmente spettanti saranno riproporzionati alla durata dell'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno da ciascun dipendente interessato;
10. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento per pensionamento prima dell'erogazione del PVR, l'eventuale premio sarà comunque erogato con le medesime modalità e tempi previsti per il resto dei dipendenti in forza ma commisurato al periodo di effettivo servizio;
11. L'erogazione descritte nel presente accordo non concorrono alla determinazione del trattamento di fine rapporto;
12. Le condizioni descritte nel presente accordo valgono per gli esercizi 2023-2024-2025. Entro il 28 febbraio di ogni anno, le Parti si riuniranno per definire i criteri ed i parametri di calcolo relativi al PVR dell'anno in corso.

Allegato A



Nella seguente tabella è rappresentato il PVR massimo al raggiungimento del MOL e del 100% degli obiettivi individuali (quota b) e UOC/Asset (quota c).

	Quota MOL	Quota b.	Quota c.	Premio Lordo max erogabile
	35%	35%	30%	
Q4	945,00	945,00	810,00	2.700,00
Q3				
Q2				
Q1				
A3L4				
A3L3	770,00	770,00	660,00	2.200,00
A3L2				
A3L1				
ExA1-ExA2	595,00	595,00	510,00	1.800,00

Letto, confermato e sottoscritto

PER FINCALABRA SPA

IL PRESIDENTE

IL DIRETTORE GENERALE

PER LE RAPPRESNTANZE SINDACALI

FABI