

Premio di Produttività GFT anno 2020 – 2021

Integrazione al CIA GFT vigente (11 Dicembre 2018).

Premio di Produttività

Le parti concordano di confermare il premio di produttività che sarà riconosciuto alle Lavoratrici ed ai Lavoratori di cui al punto 1 del CIA vigente e secondo le modalità che seguono.

Per verificare l'importo spettante – a tale titolo – a ciascun beneficiario si deve fare riferimento alla situazione lavorativa (*tempo pieno o part-time*) alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il **Premio di produttività** sarà riconosciuto al Personale con contratto a tempo determinato/indeterminato e con contratto di apprendistato appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri in servizio alla data di erogazione del Premio stesso.

Tale Premio **non** sarà riconosciuto al Personale che:

- non sia in forza alla data del 31.12 dell'anno di riferimento
- non abbia almeno 4 mesi di anzianità aziendale nell'anno solare di riferimento;

Il Premio di Produttività **non** è utile ai fini del T.F.R. **né**, ai fini previdenziali, per quanto riguarda i versamenti contributivi alla previdenza complementare.

Nel caso d'inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno il Premio di Produttività competerà in proporzione ai mesi di servizio prestati in tale anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 gg.

Il Premio di produttività per il Personale a tempo parziale sarà proporzionato alla durata dell'orario di lavoro prestato.

MASSIMALI:

- il massimale del premio viene definito in funzione del risultato netto dell'azienda nell'anno di competenza, identificato dall'indice Rx come specificato sotto, e in riferimento ai dati di bilancio.

1) Rx - Risultato Aziendale al 31/12 dell'anno di riferimento

Rx = EBT / ricavi netti

Condizione di accesso: Rx > = 7%

se tale condizione non sarà verificata per l'anno di competenza, non sarà corrisposto alcun premio aziendale

2) Mx – Massimale Premio di Produttività (costo azienda)

Se Rx = 7% → Mx = 500 €

Se Rx >= 10% → Mx = 1000 €

Se Rx è compreso tra il 7% e il 10% → Mx = progressione lineare tra 500 € e 1000 €

DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA':

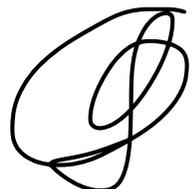
- gli indici di verifica per la determinazione del premio sono:

3) Rx – come sopra definito

4) Sx - Indice di produttività individuale annuo: (si veda nell'allegato 3 la curva di incentivazione)

a) GG di assenza che incidono nel conteggio:

- i) Malattia
- ii) Giorni caricati su attività non produttive (Beach)
- iii) Congedo matrimoniale
- iv) Permesso non retribuito
- v) Maternità Facoltativa considerata al 50%
- vi) Aspettativa Non Retribuita
- vii) Assenza Ingiustificata.

Page 1 of 4

Nella determinazione del premio di cui alla formula seguente, la soglia massima relativa all'indice Sx è di 20 giorni; superata tale soglia, la parte del premio relativa a tale indice risulterà pari a zero.

- 5) **Vx – Indice di Performance Individuale** – (si veda nell'allegato 4 la curva di incentivazione) valutazione dell'avvenuta realizzazione dei programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di performance e qualità del lavoro svolto

Il premio verrà calcolato come segue:

- a) per il 30% sulla base dell'Indice di produttività individuale (Sx)
- b) per il 70% sulla base dell'avvenuta realizzazione dei programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di performance e qualità del lavoro svolto (Vx)

PProd= (Vx+Sx)*PQuota

Le Parti si impegnano a valutare e supportare le casistiche di conclamata difficoltà nel caso di malattie gravi / a lunga decorrenza, considerando il pieno raggiungimento dell'indice Sx e il premio corrispondente al valore 50% dell'indice Vx

Con l'intento di premiare maggiormente le performance individuali dei nuovi ingressi, l'Azienda stabilisce che, per coloro che abbiano un'anzianità aziendale inferiore a 3 anni e un indice di valutazione Vx maggiore o uguale a 50% verrà erogato un premio aggiuntivo di € 100.

EROGAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA':

Il premio determinato come sopra verrà erogato secondo l'indice di presenza *pro-quota* dell'anno di riferimento:

$$P_{Quota} = \frac{\text{giorni produttivi potenziali} - \text{Assenze proquota}}{\text{giorni produttivi potenziali}}$$

Dove:

Giorni produttivi potenziali = [giorni totali dell'anno - sabati - domeniche - festività (incluso patrono) - ferie (fino a 20gg) - ROL]

Assenze pro-quota: Infortuni sul lavoro (incluso malattie da COVID-19) - Allattamento - CIGO/CIGS - maternità facoltativa 50%

WELFARE AZIENDALE

Le Parti, visto il successo della sperimentazione del precedente CIA, concordano di mantenere il sistema di welfare legato al premio di produttività; il "Conto Welfare" è uno strumento di servizio - utilizzabile tramite un Portale dedicato - che permette la destinazione di disponibilità economiche salariali, non tassate né assoggettate a contribuzione, a fronte di determinate casistiche di spesa (ad es. spese per asili nido, per scuole pubbliche e private nell'intero ciclo scolastico, comprese le scuole materne; per università e scuole di specializzazione riconosciute, per master riconosciuti; per colonie climatiche e campus estivi; per rimborsi dell'acquisto di testi scolastici; per corsi di lingua; per lo zainetto sanitario, ecc).

Le Lavoratrici ed i Lavoratori beneficiari del Premio di produttività **devono** deciderne volontariamente la destinazione, e **presentare esplicita richiesta entro il mese di maggio dell'anno di erogazione.**

Le opzioni possibili sono:

a. inserimento del premio lordo in Busta Paga con il cedolino del mese di giugno di ogni anno (*importo determinato singolarmente che sarà decurtato dei contributi previdenziali a carico azienda e soggetto a*



tassazione agevolata).

b. accreditato del premio sul proprio “Conto Welfare” (lordo per netto)

Il Premio sarà accreditato a ciascun beneficiario sul “Conto Welfare individuale” nel mese di luglio di ogni anno e risulterà disponibile a Partire dal 1° agosto.

Nel caso in cui il beneficiario non dovesse esercitare il diritto alla spesa (parziale o totale), l'importo residuo non utilizzato potrà essere mantenuto nel conto welfare dell'anno successivo, o re-inserito in Busta Paga (con l'applicazione delle relative aliquote fiscali e contributive a carico azienda e dipendente), previa verifica delle normative vigenti e comunque entro la validità del presente accordo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, eventuali residui presenti sul Conto Welfare saranno liquidati con le competenze di fine rapporto e con l'applicazione delle relative aliquote fiscali e contributive a carico azienda e dipendente.

Nel caso in cui non dovesse pervenire all'azienda alcuna scelta, il premio sarà inserito in Busta Paga di Giugno (vedi tabella esemplificativa)

A favore del Personale assunto a tempo determinato, in relazione ai mesi di servizio prestato nel corso dell'anno di riferimento, si procederà all'accredito sul cedolino dello specifico importo lordo (*fermi i presupposti soggettivi per la sua erogazione e gli eventuali fattori di computo e riproporzionamento*).

TABELLA ESEMPLIFICATIVA DI EROGAZIONE DEL PREMIO MASSIMO (caso RX=10%):

“Opzione scelta”	Onere aziendale	Contributi INPS a carico dell'azienda	Importo Lordo in cedolino	Contributi INPS a carico del/la Lavoratore/trice	Trattenute fiscali	Disponibilità o importo netto in busta-paga
Premio accreditato in “Conto Welfare”	1.000 €	0	0	0	0	1.000 €
Premio monetario in busta-paga	1.000 €	230 € *(29,86 % di 1.000 €)	770 €	67 € * (9,49% di 770 €)	70 € # (aliqu. marg.10%)	633 €

* nel caso di Premio monetario in busta-paga bisogna tener conto che lavoratrice/il lavoratore va a beneficiare anche di 297 € di contributi previdenziali obbligatori (230 + 67) utili alla propria pensione INPS che, in considerazione del nuovo sistema contributivo vigente per tutti dall'1.01.2012, vanno ad incrementare il montante contributivo e, di conseguenza, il proprio futuro trattamento pensionistico.

nell'ipotesi di trattenuta IRPEF ad aliquota ridotta come stabilito nella legge di stabilità tempo per tempo applicabile, non si è tenuto inoltre conto delle detrazioni per redditi da lavoro dipendente, né delle eventuali detrazioni per familiari a carico, né delle addizionali regionale e comunale che potrebbero far variare anche sensibilmente il valore dell'importo netto.

11. Parte conclusiva

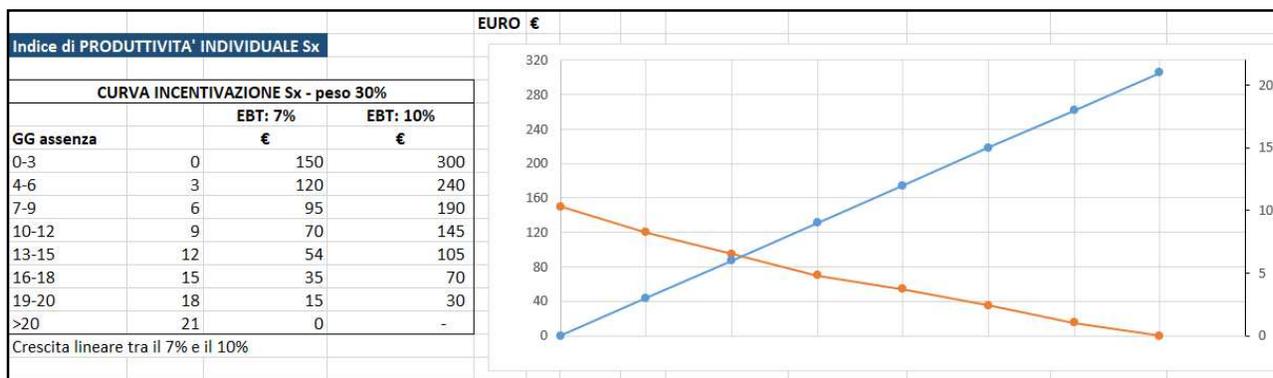
Il presente accordo economico, integrante il CIA GFT del 11 Dicembre 2018, è depositato – entro 30 gg dalla firma dello stesso – in via telematica nel portale dedicato a norma delle leggi vigenti, affinché abbia piena efficacia anche agli effetti previdenziali così come previsto.

Le Parti convengono altresì sul fatto che il presente accordo economico è stato negoziato e definito sulla base delle normative vigenti con Particolare riferimento a quelle che prevedono incentivi di tipo fiscali e previdenziali.

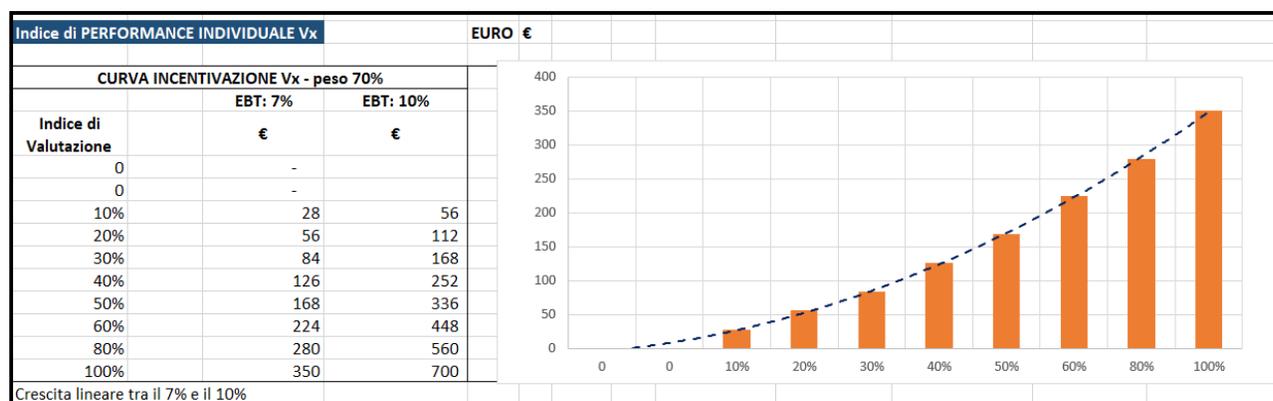
Il presente accordo economico decorre dall' 01.01.2020 e ha durata fino al 31.12.2021.

Page 3 of 4

Allegato 3 (Sx)



Allegato 4 (Vx)



LCS

FILCAMS CGIL Nazionale - la Sig.ra Vanessa Caccerini

FISASCAT CISL Nazionale - il Sig. Salvo Carofratello

In rappresentanza delle RSA e delle strutture territoriali.

GFT ITALIA Srl Fabio Bertolini e Silvia Ribecai

Vanessa Caccerini
Carofratello
Fabio Bertolini *Silvia Ribecai*

Firmato in modalità remota il, 27 luglio 2020