

Tirreno Power

PdR - Consuntivazione 2020 (cassa 2021)

PdR - Programma (triennio 2021-2023)

In data 21 maggio 2021 si è svolto un incontro in video conferenza, tra le OO.SS. Nazionali FILCTEM-FLAEI-UILTEC, unitamente a quelle Regionali ed alle RSU e l'Azienda Tirreno Power, per la conferma dei dati di consuntivazione del PdR 2020 (cassa 2021) e nuovo PdR triennio 2021/2023.

Positiva la consuntivazione con il raggiungimento della totalità degli obiettivi con pochissime eccezioni aventi motivazioni marginali e ben individuate, in particolare:

- REDDITIVITA' consuntivata al 120% per effetto del valore PFN <210,9;
- PRODUTTIVITA' P1: 63 obiettivi raggiunti (consuntivati al 100%) su 68 in programma;
- PRODUTTIVITA' P2: pari al 98,1%.

La percentuale di consuntivazione della PRODUTTIVITA' P2 è superiore a 95%, quindi per le Unità Organizzative con P1=100% l'intera produttività viene consuntivata al 120%.

Per le Unità Organizzative con P1<100% la consuntivazione è puntuale per P1 e pari al 98,1% per P2.

In relazione al PdR del prossimo triennio ricordiamo che è stata avviata ad aprile 2021 il confronto sul rinnovo per produrre una verifica agli elementi funzionali del modello definito con accordo del 2018.

Si è stabilito che l'accordo avrà validità triennale (2021-2023) e scadrà quindi alla data del 31 dicembre 2023, la struttura dell'intesa prevede la conferma di una articolazione in 2 voci:

- Redditività – peso 40%
- Produttività – peso 60%

Il raggiungimento della condizione di erogazione minima della quota di redditività aziendale costituisce anche soglia di accesso per la quota di premio legata alla produttività aziendale.

Per entrambe le voci sono specificate, per ogni singolo obiettivo, 3 valori per determinare il raggiungimento del 75%, 100% e 120% degli obiettivi.

L'aspetto che è stato oggetto di approfondimento è risultato essere il caso di esclusione in corso d'anno - per necessità espresse dall'Azienda - di obiettivi definiti. In tale caso è stato concordato che si provvederà alla definizione di obiettivi alternativi. In mancanza di assegnazione di obiettivi alternativi, al solo fine di evitare penalizzazioni, la consuntivazione degli stessi avverrà assegnando la percentuale di raggiungimento media (P2) dell'Azienda.

Per il resto è concordato che il PdR sarà articolato su due differenti tipologie di obiettivi: il primo di Redditività e il secondo di Produttività/Qualità/Efficienza, la costruzione dei “pesi” verrà definito a seguito di interlocuzione con la rappresentanza dei Lavoratori nei rispettivi siti.

In relazione al riconoscimento economico la proposta avanzata dall’Azienda di un aumento annuo dello 0,7 % è stata contrastata da solide argomentazioni riportate dalle OO.SS. che hanno ricondotto la discussione ad una conferma di crescita (come da tabelle allegate) di una rivalutazione dell’1,4 % annuo.

E’ confermata l’opzione della scelta di destinare parte del “Totale Premio Disponibile” alle modalità di utilizzo “Welfare” e “Previdenza complementare”. Per tale preferenza verrà riconosciuto un credito aggiuntivo pari al 15% dei valori convertiti - fino alla concorrenza del limite fiscale agevolato ad oggi pari a € 3.000.

Circa la normativa di favore legata ai PdR ricordiamo che è prevista una applicazione di imposta sostitutiva del 10% e la possibilità della conversione del premio – in tutto o in parte – in beni e/o servizi Welfare, consentendo in alcuni casi la totale esenzione di imposte nel caso di destinazione alla “Previdenza complementare”.

Nel portale aziendale il Lavoratore potrà esercitare il diritto di opzione relativamente alla conversione del PdR in ottemperanza agli art. 51 e 100 del T.U.I.R. (D.P.R. 917/1986).

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FILCTEM CGIL FLAEL CISL UILTEC UIL

Roma, 4 giugno 2021

21U047

All.: c.s.

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 21 maggio 2021

Tra

Tirreno Power S.p.A., rappresentata da: Patrone, Nicolini, Avino

e

la FILCTEM, rappresentata da: Sorrentino, Tudino

la FLAEI, rappresentata da: Testa, Marras, Froli, Saotta, Spitale

la UILTEC rappresentata da: Pirani, Bottaro, Cozzolino

assistiti dalle delegazioni regionali, territoriali e aziendali

Premesso che

La vigente normativa in materia e gli articoli 7, 38 e 44 del vigente CCNL prevedono la contrattazione aziendale per l'istituzione di un Premio di Risultato finalizzato ad incentivare la produttività del lavoro;

L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;

Il Premio variabile è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti, nonché all'andamento generale dell'Azienda e si caratterizza quindi come elemento variabile della retribuzione;

Le Parti hanno avviato nel mese di aprile 2021 il confronto sul rinnovo del Premio di Risultato (PdR), con l'obiettivo di consolidare gli elementi funzionali del modello definito con accordo del 2018 e apportare alcuni correttivi alla luce dell'applicazione dello stesso modello nel triennio appena chiuso.

AP
Ma
LU

Le Parti convengono quanto segue

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo
- 2) Il presente accordo ha vigenza triennale (2021-2023) e scadrà quindi alla data del 31 dicembre 2023, salvo proroghe da concordarsi tra le Parti firmatarie.
- 3) Il PdR possiede le caratteristiche utili all'applicazione dei benefici fiscali previsti dalla normativa per l'incentivazione alla contrattazione di secondo livello ed è caratterizzato da:
 - Individuazione di indicatori chiari e verificabili per la misurazione degli obiettivi definiti
 - Variabilità dell'importo erogato in funzione dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento
- 4) L'importo del PdR è articolato in 2 voci:
 - a. Redditività aziendale – peso 40%
 - b. Produttività aziendale – peso 60%

Il raggiungimento della condizione di erogazione minima della quota di redditività aziendale costituisce anche soglia di accesso per la quota di premio legata alla produttività aziendale. Per entrambe le voci sono specificate, per ogni singolo obiettivo, 3 valori per determinare il raggiungimento del 75%, 100% e 120% degli obiettivi.

a. Redditività aziendale

La redditività aziendale è costituita da un indicatore di performance economico-finanziario di Tirreno Power e viene individuata coerentemente con il sistema degli obiettivi aziendali.

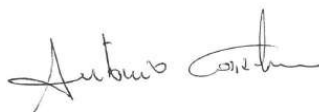
Oltre ai valori che identificano il raggiungimento del 75% - 100% - 120% della redditività aziendale, si conviene che nell'allegato A sarà annualmente specificato un valore che costituisce condizione soglia per l'accesso alla consuntivazione della produttività aziendale del PdR.

b. Produttività aziendale

La quota di premio legata alla produttività aziendale deve poter misurare efficienza ed efficacia delle singole Direzioni, dei Siti Produttivi, delle Unità Organizzative.

La voce produttività aziendale, che vale il 60% del PdR, è articolata in 2 indicatori distinti, che hanno peso diverso:

AP
Ma
LM







- P1. Risultati dell'area aziendale di appartenenza (40% della Produttività aziendale): vengono assegnati 2 obiettivi specifici (di pari peso percentuale) per le singole aree aziendali, coinvolgendo impiegati ed operai in obiettivi chiari e definiti dell'area di appartenenza, con 2 valori di riferimento che indicano il raggiungimento al 75% o 100%.
- P2. Media dei risultati P1 dell'intera azienda (20% della Produttività aziendale): media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi della voce "risultati dell'area aziendale di appartenenza" di tutta l'azienda

Questa divisione consente di veder riconosciuto puntualmente il lavoro svolto dalle singole aree aziendali e, in ottica globale, di caratterizzare il PdR come strumento di misurazione dei traguardi raggiunti dall'intera azienda, normalizzando i valori percentuali di raggiungimento.

Il valore individuato per l'erogazione del 120% nella voce Redditività Aziendale costituisce condizione soglia per l'accesso alla consuntivazione del 120% della Produttività Aziendale, che viene riconosciuta al singolo dipendente solo se si verificano contestualmente i seguenti risultati: P1 = 100% e P2 > 95%.

Lo schema di seguito riporta la struttura generale del PdR.

VOCE	TIPOLOGIA	OBIETTIVI	PESO PECENTUALE	RAGGIUNGIMENTO AL 75%	RAGGIUNGIMENTO AL 100%	RAGGIUNGIMENTO AL 120%
REDDITIVITA'	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	<u>da definire ogni anno</u>	40%	<u>da definire ogni anno</u>	<u>da definire ogni anno</u>	<u>da definire ogni anno</u>
PRODUTTIVITA' (attivato se raggiunto l'indicatore della redditività)	AREA PROFESSIONALE SPECIFICA	SPECIFICI PER AREA AZIENDALE DI APPARTENENZA	40%	P1		P1=100% e P2>95%
		(direzione - sito produttivo - unita' organizzativa)	20%	P2 - MEDIA RISULTATI P1 DELL'INTERA AZIENDA		

In ciascun anno di validità del presente accordo avverrà la definizione puntuale degli obiettivi e degli indicatori di Redditività attraverso la redazione e firma dell'allegato A del presente accordo e la successiva assegnazione degli obiettivi dell'Area Professionale Specifica, con l'illustrazione degli stessi e l'avvio, in sintonia con le RSU, del monitoraggio.

- 5) Durante l'anno, in caso di situazioni che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento o su richiesta delle Parti, saranno organizzati incontri di confronto, approfondimento ed analisi sull'andamento degli indicatori rispetto agli obiettivi.
- 6) Qualora alcuni obiettivi assegnati venissero esclusi per necessità espresse dall'Azienda si provvederà alla definizione di obiettivi alternativi. In mancanza di assegnazione di obiettivi alternativi, al solo fine di evitare penalizzazioni, la consuntivazione degli stessi avverrà assegnando la percentuale di raggiungimento media (P2) dell'azienda.

AP
Ma








- 7) L'allegato B riporta, per categoria e per gli anni di validità del presente accordo, gli importi lordi riconosciuti a fronte del raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi.
- 8) L'importo definito nell'allegato B per l'anno 2021 è al netto degli elementi e degli aumenti già individuati per lo stesso anno in sede di rinnovo del CCNL. Eventuali quote una tantum derivanti da elementi pattuiti in sede di rinnovo del CCNL di riferimento per gli anni 2022 e 2023, saranno destinate al PdR, in assenza di indicazioni puntuali, nella misura del 40% alla Redditività Aziendale e del 60% alla Produttività Aziendale
- 9) Nel corso del mese di maggio di ciascun anno di vigenza del presente accordo l'Azienda illustrerà alle Segreterie Nazionali le consuntivazioni puntuali del PdR, dando evidenza dei risultati raggiunti. Gli stessi dovranno essere precedentemente resi noti alle RSU di tutte le sedi aziendali.

10) Destinatari del premio, opzioni di utilizzo e modalità di erogazione

- a. Sono destinatari del premio di risultato tutti i dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro.
- b. In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno l'importo relativo al PdR sarà riconosciuto con la categoria superiore se l'avanzamento è caduto nel primo semestre, in caso contrario si procederà con il riconoscimento della categoria in essere al primo gennaio dell'anno di riferimento.
- c. In caso di passaggio di un dipendente ad un'altra Unità Organizzativa nel corso dell'anno, la consuntivazione verterà sugli obiettivi della Unità Organizzativa nella quale il dipendente ha operato per più tempo.
- d. Il pagamento della quota di premio raggiunto è subordinato allo stato in servizio al momento dell'erogazione.
- e. Le Parti confermano, in via sperimentale e coerentemente con quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2020, la possibilità per ciascun lavoratore coinvolto nel PdR, di poter destinare parzialmente o totalmente il Totale Premio Disponibile (importo maturato a seguito della consuntivazione del PdR) a 3 differenti modalità di utilizzo:
- i. Erogazione (totale o parziale) del PdR in forma monetaria (importo lordo al quale viene applicata l'imposta sostitutiva dell'Irpef con aliquota coerente con la normativa che regola i Premi di Risultato)
 - ii. Welfare, ovvero sia la conversione fino ad un massimo del 60% del Totale Premio Disponibile del PdR in prestazioni, opere e servizi aventi finalità di rilevanza sociale attraverso rimborsi spese o buoni acquisto, fino all'importo massimo previsto dalla legge

AP
Ma

Autunno

Mario

Mario

- iii. Previdenza complementare, ovvero sia la destinazione (totale o parziale) del PdR al Fopen per importi superiori a € 50,00 (importo minimo di versamento previsto).
- f. Ciascun dipendente destinatario del PdR, al termine della consuntivazione, avrà la possibilità di accedere alla sua posizione PdR in un portale dedicato. Qui potrà conoscere l'importo a disposizione "Totale Premio Disponibile" ed effettuare, entro il 30 giugno, la scelta per destinare l'importo alle 3 modalità di utilizzo (Erogazione – Welfare – Previdenza complementare) secondo le sue preferenze e fino all'importo massimo previsto dal presente accordo e dalla legge vigente.
- g. Al lavoratore che avrà scelto di destinare parte del "Totale Premio Disponibile" alle modalità di utilizzo "Welfare" e "Previdenza complementare" e che è in possesso dei limiti reddituali previsti dalla vigente normativa, verrà riconosciuto, un credito aggiuntivo pari al 15% dei valori convertiti, fino alla concorrenza del limite fiscale agevolato (ad oggi pari a € 3.000), che sarà accreditato direttamente nella posizione individuale sul portale dedicato.
- h. La quota di premio destinata all'"Erogazione" sarà versata al lavoratore che ne avrà fatta richiesta con il cedolino del mese di luglio.
- i. La quota di premio destinata alla "Previdenza complementare", sarà versata nella posizione previdenziale del lavoratore entro 90 giorni dal mese di destinazione (entro il 30 settembre)
- j. La quota di premio destinata al "Welfare" potrà essere utilizzata dal lavoratore fino al 30 novembre dello stesso anno. Gli eventuali importi residui alla data del 1° dicembre superiori a € 50 saranno versati prioritariamente nella posizione previdenziale Fopen ed in caso di lavoratori non iscritti al fondo previdenziale o di residui inferiori a € 50, saranno liquidati attraverso la corresponsione di pari importo lordo (al quale viene applicata, dove possibile, l'imposta coerente con la normativa che regola i Premi di Risultato) con le competenze del mese del gennaio successivo.
- 11) Le Parti hanno inteso definire l'importo del PdR in senso omnicomprensivo, pertanto non avrà riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. In attuazione di quanto specificamente previsto dal 2° comma dell'art. 2110 CC, le Parti convengono inoltre che le somme riconosciute a titolo di PdR non saranno utilmente computate ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.
- 12) Per quanto concerne le parti non espressamente disciplinate dal presente accordo, vale quanto previsto in materia dall'art. 44 del CCNL vigente.

AP
Ma
LW

Antonio Corbelli

5

Mario De Luca

Maria F. Falco

13) Il presente accordo sarà depositato a cura dell'azienda presso la DTL territorialmente competente entro i termini di legge previsti.

14) Le Parti si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DM 25 marzo 2016, della legge 208 del 28 dicembre 2015 nonché della legge 232 del 11 dicembre 2016 e successive modificazioni ed integrazioni. Pertanto, al Premio di Risultato potranno applicarsi le previsioni agevolative dalle stesse previste nell'eventualità in cui venisse registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi di redditività, produttività, qualità ed efficienza sopra definiti. Le Parti si danno altresì atto che, in assenza del suddetto incremento, il Premio di Risultato eventualmente erogato resterà soggetto alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, in conformità alla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto

TIRRENO POWER



Monica Avino

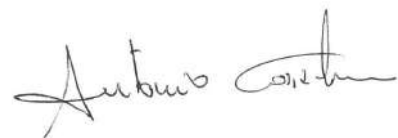
FILCTEM



FLAEI



UILTEC



ALLEGATO A - 2021

- Obiettivi e indicatori di Redditività (tab.1).

PREMIO DI RISULTATO 2021						
VOCE	TIPOLOGIA	OBIETTIVI	PESO PERCENTUALE	RAGGIUNGIMENTO AL 75%	RAGGIUNGIMENTO AL 100%	RAGGIUNGIMENTO AL 120%
REDDITIVITA'	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	PFN	40%	35,0m€>PFN>30,6m€	30,6m€>PFN>25,0m€	<25,0 €m
PRODUTTIVITA' (attivato se raggiunto l'indicatore della redditività)	AREA PROFESSIONALE SPECIFICA	SPECIFICI PER AREA AZIENDALE DI APPARTENENZA (direzione - sito produttivo - unita' organizzativa)	40%	P1		P1=100% e P2>95%
			20%	P2 - MEDIA RISULTATI P1 DELL'INTERA AZIENDA		

tab.1

- Valore della PFN individuato per accedere alla consuntivazione della voce Produttività Aziendale: **40m€**
- La consuntivazione della redditività aziendale vedrà, per il valore consuntivato, l'interpolazione nell'intervallo degli obiettivi, al fine di individuare la percentuale puntuale di raggiungimento (tab.2).

REDDITIVITA' 2021		REDDITIVITA' 2021	
PFN consuntivato m€	Percentuale Redditività Aziendale riconosciuta	PFN consuntivato m€	Percentuale Redditività Aziendale riconosciuta
35,0	75%	30,6	100%
34,8	76%	30,3	101%
34,6	77%	30,0	102%
34,5	78%	29,8	103%
34,3	79%	29,5	104%
34,1	80%	29,2	105%
33,9	81%	28,9	106%
33,8	82%	28,6	107%
33,6	83%	28,4	108%
33,4	84%	28,1	109%
33,2	85%	27,8	110%
33,1	86%	27,5	111%
32,9	87%	27,2	112%
32,7	88%	27,0	113%
32,5	89%	26,7	114%
32,4	90%	26,4	115%
32,2	91%	26,1	116%
32,0	92%	25,8	117%
31,8	93%	25,6	118%
31,7	94%	25,3	119%
31,5	95%	<25	120%
31,3	96%		
31,1	97%		
31,0	98%		
30,8	99%		
30,6	100%		

tab.2

Le Parti concordano che in fase di consuntivazione si terrà conto degli eventuali effetti del COVID-19 sul raggiungimento degli obiettivi di redditività/produktività.

Roma, 21 maggio 2021

7

ALLEGATO B

Gli importi lordi specificati verranno riconosciuti a fronte del raggiungimento di tutti gli obiettivi (erogazione del 100% del premio).

Categorie	2021 - Importo lordo massimo riconosciuto (100% del premio)	2022 - Importo lordo massimo riconosciuto (100% del premio)	2023 - Importo lordo massimo riconosciuto (100% del premio)	scala parametrica
QSL	4.255	4.319	4.384	2,768
QS	4.255	4.319	4.384	2,768
Q	3.818	3.875	3.934	2,484
ASS	3.370	3.421	3.472	2,192
AS	3.154	3.202	3.250	2,052
A1S	3.022	3.067	3.113	1,966
A1	2.883	2.926	2.970	1,876
BSS	2.746	2.787	2.829	1,786
BS	2.629	2.668	2.708	1,71
B1S	2.505	2.542	2.580	1,629
B1	2.392	2.428	2.464	1,556
B2S	2.234	2.268	2.302	1,453
B2	2.079	2.110	2.142	1,352
CS	1.843	1.871	1.899	1,199
C1	1.668	1.693	1.719	1,085
C2	1.537	1.560	1.584	

Mario

Antonio

Mario

Ma
lu