



CONFINDUSTRIA BERGAMO

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 30 giugno 2022, presso la sede di Persico Spa

Tra

Persico Spa di Nembro, rappresentata da F [ ] ra, assistita da L [ ] si di Confindustria Bergamo  
e

i dipendenti della suddetta società rappresentati dalla RSU, nelle persone di S [ ] a e I [ ] ni,  
assistiti dalla FIM-CISL e FIOM-CGIL in persona rispettivamente di N [ ] a e G [ ] ti

Premesso che:

- le parti si sono ripetutamente incontrate in sede aziendale e sindacale per affrontare gli aspetti inerenti la contrattazione di secondo livello, nel rispetto e in coerenza con i principi sanciti dalla normativa vigente e dal CCNL 5 febbraio 2021;
- nelle suddette riunioni, la società ha fornito le necessarie informazioni sulla situazione aziendale e sulle relative prospettive;
- alla luce di quanto illustrato dalla società, le parti hanno convenuto sull'opportunità di dare risalto agli obiettivi di produttività, qualità, e al nuovo indicatore della marginalità, valorizzando altresì la partecipazione individuale dei lavoratori in quanto più direttamente in grado di coinvolgere i medesimi nel miglioramento della competitività aziendale;
- dal 2018 la società ha aderito al progetto di Welfare Territoriale dei Comuni della Valle Seriana "Beatrice - Welfare sul Serio - ", con destinazione della quota di welfare CCNL sul portale Persicowelfare gestita in conti individuali di ogni singolo lavoratore dipendente.

Tutto ciò premesso si è convenuto quanto segue

### PREMIO DI RISULTATO

Viene ridefinito per il triennio 2022-2024 un compenso annuo lordo variabile la cui erogazione sarà strettamente correlata al raggiungimento di determinati obiettivi riferiti ai tre indicatori specificati al successivo punto B.

#### A) INDICATORI FASE 1

L'applicazione delle agevolazioni fiscali di cui al successivo capitolo *WELFARE/DETAZZAZIONE*, è subordinata al miglioramento di almeno uno dei seguenti indicatori, considerati tra loro alternativi:

Indicatore n. 1: Valore della produzione da bilancio civilistico nell'anno di riferimento

Indicatore n. 2: Fatturato da bilancio civilistico nell'anno di riferimento

Indicatore n. 3: Numero di near miss segnalati nell'anno di riferimento secondo le procedure aziendali

Indicatore n. 4: Numero progetti/commesse di Ricerca & Sviluppo interne, identificate da procedure aziendali, aperti nell'anno di riferimento.

Confindustria Bergamo  
Via Stezzano n. 87, Bergamo 24126  
Kilometro Rosso, Gate 5  
Tel. 035 275 111  
Codice Fiscale 80021750163

[www.confindustriabergamo.it](http://www.confindustriabergamo.it)



## B) INDICATORI FASE 2

La maturazione ed erogazione del premio è condizionata al raggiungimento di determinati risultati riferiti agli indicatori di seguito specificati:

### 1. Produttività

Intesa come miglioramento del rapporto tra il costo del personale e servizi e il valore della produzione in base alla formula

$$\frac{\text{costo del personale (B9 a,b,c) + costo per servizi (B7)}}{\text{Valore della produzione (A)}}$$

### 2. Qualità

Intesa come miglioramento del rapporto tra i costi della non qualità e i ricavi di vendita in base alla formula

$$\frac{\text{Costi non qualità}}{\text{Ricavi di vendita e prestazioni (A1)}}$$

### 3. Marginalità

Intesa come rapporto tra EBITDA Persico Spa Consuntivo e EBITDA Persico Spa Budget. Il valore dell'EBITDA Budget per l'anno 2022 è indicato nell'allegato 1 alla lettera D) mentre per gli anni 2023 e 2024 sarà comunicato alle RSU entro il mese di marzo di ogni anno interessato.

## Assiduità

Il premio risultante dagli indicatori riferiti alla produttività e alla qualità sarà individualmente ricalcolato in ragione della partecipazione al lavoro di ogni dipendente nel periodo di riferimento secondo la tabella indicata nell'allegato 1 alla lettera C).

Si conviene che verranno considerate assenze i periodi di malattia, maternità facoltativa, aspettativa e permessi non retribuiti di durata superiore a 15 giorni continuativi di calendario.

## CARATTERISTICHE DEL PREMIO E MODALITA' DI CORRESPONSIONE

Il calcolo del premio, di competenza dell'anno di erogazione, viene eseguito su base annuale in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio precedente che va dal 1° gennaio al 31 dicembre (anno di riferimento).

Nelle tabelle A), B) e D) dell'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicati i valori del premio in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

Il premio verrà corrisposto con il cedolino paga del mese di luglio dell'anno successivo a quello in cui si è verificato il risultato. Ai dipendenti assunti in corso dell'anno di riferimento il premio verrà attribuito pro quota per dodicesimi, considerandosi come mese intero la frazione pari o superiore ai quindici giorni. Per i lavoratori cessati il premio sarà corrisposto in misura proporzionale alla prestazione effettuata nell'anno di riferimento: qualora peraltro per mancanza di dati non fosse possibile determinare l'entità del premio, lo stesso sarà corrisposto in dodicesimi sulla base di quanto erogato nell'anno precedente.



Nei confronti dei lavoratori 'somministrati', Dlgs 276/2003, il premio verrà corrisposto in misura proporzionale alla prestazione effettuata nell'anno di riferimento con le modalità di cui al punto precedente.

Al personale part-time il premio sarà erogato proporzionalmente all'orario contrattualmente previsto.

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del premio in ragione annua ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli Istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del premio stesso. Inoltre, le parti, ai sensi del 2° comma, dell'art.2120 del Codice Civile, convengono che il presente premio variabile sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

## VERIFICA

L'andamento del premio sarà monitorato attraverso il periodico esame degli elementi di riferimento, finalizzato a contribuire al raggiungimento degli obiettivi. In tale ottica, la società fornirà con cadenza quadrimestrale i dati previsionali sull'andamento produttivo, nonché quelli relativi all'indicatore della qualità e della marginalità.

Eventuali situazioni impreviste o anomale che possano comportare una significativa modifica dell'andamento produttivo e/o economico dell'azienda, suscettibili di incidere in modo rilevante sull'intesa raggiunta, saranno oggetto di specifico esame fra le parti, anche al fine di eventuali modifiche alla struttura del presente accordo.

## WELFARE – DETASSAZIONE

Le parti convengono, ai sensi della normativa vigente, nonché con riferimento alla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018, che l'applicazione del regime fiscale agevolato è subordinato al miglioramento anche di uno solo degli indicatori inseriti nella FASE 1, considerati tra loro alternativi.

Il periodo congruo rispetto al quale verificare l'incrementabilità è pari ad un anno (risultati dell'anno, rispetto ai risultati dell'anno precedente).

Le parti convengono che, qualora si verifichino le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare tutto, o in parte, il premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e le suddette quote saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi. In tale ipotesi il dipendente dovrà comunicare la volontà di convertire il valore della quota di premio in iniziative welfare aziendale entro il 31 ottobre degli anni 2022, 2023 e 2024, secondo le misure prestabilite di € 250, o multipli o il 100%. In caso di saldo inferiore alle misure convenute, l'operazione verrà annullata.

Qualora la conversione del premio di cui al punto precedente sia parziale, la restante quota di salario variabile sarà corrisposta con il cedolino paga del mese di luglio degli anni 2023, 2024 e 2025.

E' altresì intenzione dell'Azienda incrementare i vantaggi per i lavoratori che sceglieranno di convertire in welfare quote della loro retribuzione variabile, attraverso un contributo proporzionato all'importo che gli stessi decideranno di percepire nella forma di beni e servizi, pertanto il conseguente ammontare individualmente convertito sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico dell'azienda pari al 10% del valore dei beni e servizi fruibili in welfare dal singolo dipendente.

Il dipendente che avesse optato per la conversione del premio in iniziative di welfare aziendale secondo le modalità di cui sopra, dovrà utilizzare l'importo convertito entro e non oltre il 30 novembre degli anni 2023, 2024 e 2025. Qualora, a tale data, dovessero essere ancora presenti delle somme residue dell'importo





convertito, tale residuo, al netto del contributo aziendale del 10%, verrà liquidato unitamente alle competenze del mese di dicembre di ogni anno, con l'applicazione degli specifici oneri previdenziali e fiscali.

I lavoratori che intendono aderire all'iniziativa dovranno esprimere la loro volontà in tale senso utilizzando l'apposito modulo che sarà messo a disposizione dei dipendenti da parte dell'azienda e dovrà essere inviato alla Società tramite e-mail all'indirizzo [hr@persico.com](mailto:hr@persico.com).

A seguito dell'adesione all'iniziativa, le quote retributive destinate a beni e servizi welfare, saranno accreditate su un conto welfare individuale.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, il valore dei beni e servizi ancora eventualmente sul conto welfare del lavoratore, verrà liquidato, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, comunque al netto dell'apporto aziendale aggiuntivo del 10%.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore e di una precisa corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate.

## MENSA

A modifica del precedente accordo del 24 giugno 2021 si conviene che:

- a tutti i lavoratori dipendenti della Società e ai lavoratori "somministrati" con orario a tempo pieno, viene riconosciuto l'importo giornaliero del ticket restaurant a Euro 7,00(sette/00) già incrementato con decorrenza dal 1° febbraio 2022.  
Tale valore giornaliero sarà aumentato a Euro 7,50 (sette/50) con decorrenza dal 1° gennaio 2024.
- I ticket restaurant spetteranno per ogni giornata di lavoro ordinario prestato per almeno 5 ore effettive; non saranno corrisposti in caso di assenza di qualsiasi titolo, dovuta a malattia, ferie, infortunio, maternità e permessi a qualsiasi titolo denominati ad eccezione dei permessi sindacali. Non spetteranno inoltre ai lavoratori dipendenti e "somministrati" che già riceveranno dalla Società altra erogazione sostitutiva della mensa, quali ad esempio rimborsi spese a piè di lista o forfettari per pasti consumati nel corso delle trasferte.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE/ FONDO COMETA

Con decorrenza dal 1° luglio 2022, a favore dei lavoratori iscritti al Fondo nazionale di categoria - COMETA, l'azienda contribuirà con un'aliquota aggiuntiva dello 0,50% rispetto a quanto previsto dal CCNL del 5 febbraio 2021.



## BONUS CARBURANTE ANNO 2022 – LIBERALITA'

L'azienda assegnerà a titolo di liberalità per il solo anno 2022, così come disciplinato dall'art.2 della legge n.51/2022, un buono carburante del valore di Euro 200,00 ai lavoratori presenti in azienda al 1° settembre 2022 ai quali si applica il CCNL dell'Industria Metalmeccanica. Si precisa che ai lavoratori assegnatari di autovetture ad uso promiscuo il buono carburante non sarà riconosciuto.

Il buono sarà disponibile sul portale PersicoWelfare entro la fine del mese di settembre 2022.

## VALIDITA' E DURATA

La presente intesa sostituisce ogni altro accordo aziendale sottoscritto in materia e avrà validità triennale (01 gennaio 2022 – 31 dicembre 2024) e comunque fino a definizione di una nuova intesa.

Letto, confermato e sottoscritto

PERSICO SPA

CONFINDUSTRIA BERGAMO

RSU

FIM CISL

FIOM CIGL

## ALLEGATO 1 - Ipotesi di accordo del 30/06/2022

A) PRODUTTIVITA'	
OBIETTIVO 2022-2024 PRODUTTIVITA'	PREMIO 2022-2024 Euro
Da 0,5496	480,00
0,5495 - 0,5111	650,00
0,5110 - 0,4836	780,00
0,4835 - 0,4727 e oltre	880,00

B) QUALITA'	
OBIETTIVO 2022-2024 QUALITA'	PREMIO 2022 - 2024 Euro
Da 3,5140	70,00
3,5139 - 2,4247	120,00
2,4246 - 2,2841	170,00
2,2840 - 2,1084 e oltre	220,00

C) RIPARTIZIONE PREMIO IN BASE ALL'ASSIDUITA'	
ORE DI ASSENZA	% PREMIO
< 20	120 %
20 - 40	110 %
41 - 56	100 %
57 - 80	90 %
81 - 96	80 %
97 - 120	70 %
121 - 160	60 %
Oltre 160	50 %

D) MARGINALITA'		
EBITDA Budget 2022	€ 11.233.000,00	
Premio	€ 200,00	
% di raggiungimento EBITDA Budget	% applicato al premio marginalità	Premio Marginalità Euro
EBITDA inferiore 50	0%	0
EBITDA 50 - 75	50%	100,00
EBITDA 75 - 90	75%	150,00
EBITDA 90 - 95	90%	180,00
EBITDA 95 - 105	100%	200,00
EBITDA 105 - 115	110%	220,00
EBITDA 115 - 130	120%	240,00
EBITDA oltre 130	130%	260,00





