

Sogaer Spa

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE SUL PREMIO DI RISULTATO 2023

Il giorno 28/07/2023, presso la sala riunioni dell'aeroporto di Cagliari, si sono incontrati:

- la Sogaer Spa rappresentata da Marino Piga e Luciano Pischedda;
- la Confindustria Sardegna Meridionale, in persona di Andrea Porcu;
- le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, Ultrasporti UIL nella persona dei segretari Alessio Salis, Michele Palenzona e Nicoletta Incani, William Zonca, Michele Deias, Fabio Pilloni;
- le RSA aziendali Paola Pinna, Alessio Maccioni

Società, Confindustria Sardegna Meridionale e Organizzazioni Sindacali sono anche denominate di seguito "Parti".

Premesse

- La Società, nell'ambito delle consolidate relazioni sindacali in essere, ha condiviso con le OO.SS. l'opportunità di avviare il confronto e discussione sulla contrattazione integrativa aziendale al fine di raggiungere gli importanti obiettivi legati alla produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa dello scalo aeroportuale di Cagliari;
- Su tali presupposti, in linea con quanto indicato dall'art. G1 del CCNL trasporto aereo, parte specifica gestori aeroportuali, le Parti hanno quindi inteso definire nel presente accordo in modello di contrattazione integrativa valido per l'esercizio 2023;
- Il Premio di Risultato di cui al presente accordo dovrà intendersi direttamente connesso ai risultati ottenuti e riconosciuto in egual misura al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il valore del premio dipenderà dall'andamento economico e produttivo complessivo della Società, secondo quanto disposto dalle vigenti normative e sarà calcolato a consuntivo in subordine al conseguimento di specifici obiettivi inerenti alla redditività, produttività e assiduità;
- Le Parti valutano il Premio di risultato, come di seguito regolamentato, rispondente ai principi di trasparenza, poiché consente un'agevole verifica e massima comprensione da parte dei dipendenti, e coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi posti.

Tenuto conto che

- la Legge n. 208/2015 e ss.mm.ii., ha previsto che i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'IRPEF pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro;
- la Legge n. 197/2022, (Legge di Bilancio 2023), limitatamente al periodo di competenza 2023, ha ridotto la citata aliquota al 5%;
- ai fini dell'applicazione delle anzidette disposizioni, le somme e i valori a titolo di premio di risultato devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali sottoscritti ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
- in ragione del carattere incentivante del presente accordo collettivo aziendale, i criteri di misurazione in esso contenuti sono determinati dalle Parti con ragionevole anticipo rispetto all'eventuale produttività futura non ancora realizzatasi;
- la recente normativa favorisce il riconoscimento di utili e importanti strumenti di welfare a beneficio dei lavoratori e delle loro famiglie in opzione parziale o totale del premio di risultato.
- Ai fini dell'applicazione delle anzidette disposizioni, le somme e i valori a titolo di premio di risultato devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali sottoscritti ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81;



- Le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative firmatarie del presente contratto, hanno piena legittimità alla sottoscrizione del presente accordo collettivo aziendale.

Tutto quanto sopra premesso, le Parti hanno di seguito individuato i principi utili alla determinazione del Premio di Risultato ed hanno raggiunto il seguente accordo complessivo che avrà validità e sino al 31/12/2023.

Contenuto dell'Accordo collettivo aziendale

Il presente accordo è stato stipulato nell'ambito del consolidato sistema di relazioni sindacali in essere tra le Parti, con lo spirito di realizzare un ampio livello di partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali e nell'ottica di rendere possibile la massima ripartizione dei benefici ottenuti anche attraverso il godimento delle agevolazioni fiscali e contributive eventualmente disponibili.

1. Lavoratori destinatari

Sono considerati destinatari del Premio di Risultato i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Il PdR sarà erogato al personale effettivamente in forza alla data di erogazione del premio e competerà in misura intera o proporzionale ai mesi di effettivo lavoro del 2023. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Con specifico riferimento ai contratti part-time il premio potenziale verrà riproporzionato in relazione alla durata dell'orario di lavoro contrattuale.

2. Struttura del Premio di risultato

Il Premio di risultato, come di seguito meglio dettagliato e strutturato, è da intendersi totalmente variabile ed è basato sull'andamento complessivo degli indicatori di redditività, produttività e assiduità, misurati e verificati dalla Società nel periodo di esercizio 2023.

2.1 Obiettivo entry-gate

Il Premio di Risultato potrà essere riconosciuto ai lavoratori di cui al precedente punto 1, secondo la strutturazione di seguito normata, al raggiungimento dei seguenti obiettivi entry-gate e secondo un principio on/off (conseguito non conseguito):

- MOL esercizio 2023 aziendale non inferiore a 40% del MOL esercizio 2022;
- Risultato d'esercizio ante imposte > 0

Il MOL è da intendersi comparabile, ovvero al netto di eventuali elementi straordinari di ricavo o di minor costo (es: ristori Covid 2022 e/o Cassa Integrazione).

2.2 Budget e importi del Premio potenzialmente conseguibile

Conseguito l'obiettivo entry-gate, come riportato al punto 2.1, il Premio di risultato base potenzialmente conseguibile dal singolo lavoratore è pari all'importo lordo di €825,00 (ottocentoventicinque/00).

$$\text{PREMIO} = \text{BASE} \left[\frac{\text{MOL 2023}}{\text{MOL 2022}} \times 0,3 + \frac{\text{MOL 2023}}{\text{MOL 2022}} \times 0,4 + \frac{\text{ORE LAVORATE}}{\text{ORE LAVORABILI}} \times 0,3 \right]$$





2.3 Obiettivi per la determinazione del Premio

Il Premio di Risultato, di carattere variabile, incentivante e subordinato all'andamento economico dell'azienda e alle performance dei singoli lavoratori, spetterà ai lavoratori di cui al precedente punto 1 sulla base del conseguimento degli obiettivi riconducibili alle componenti di seguito riportate e ai relativi indicatori.

Componente A: MOL di gruppo

La componente connessa al **MOL di gruppo** è pari 30% dell'importo potenziale del premio come indicato al punto 2.2. Il valore finale della presente componente è determinato sulla base del valore conseguito dall'indicatore MOL di Gruppo nel 2023 rispetto a quello del 2022 secondo il seguente schema di target:

$$\text{RAPPORTO} = \left[\frac{\text{MOL 2023}}{\text{MOL 2022}} = \text{VALORE COMPRESO TRA 0,6 E 1,1} \times \text{30\% DEL PREMIO DI RISULTATO BASE POTENZIALE CONSEGUIBILE DI CUI AL PUNTO 2.2} \right]$$

Componente B: MOL aziendale

La componente connessa al **MOL aziendale** è pari 40% dell'importo potenziale del premio come indicato al punto 2.2. Il valore finale della presente componente è determinato sulla base del valore conseguito dall'indicatore MOL Aziendale nel 2023 rispetto a quello del 2022 secondo il seguente schema di target:

$$\text{RAPPORTO} = \left[\frac{\text{MOL 2023}}{\text{MOL 2022}} = \text{VALORE COMPRESO TRA 0,6 E 1,1} \times \text{40\% DEL PREMIO DI RISULTATO BASE POTENZIALE CONSEGUIBILE DI CUI AL PUNTO 2.2} \right]$$

Componente C: Assiduità e produttività

La componente riconducibile all'assiduità e produttività è pari al 30% dell'importo potenziale del premio come indicato nella tabella di cui al punto 2.2. Il relativo premio è determinato sulla base del livello di assiduità lavorativa individuale.

L'indicatore di riferimento sarà dato dal rapporto tra le ore lavorate e le ore ordinarie lavorabili dal singolo lavoratore interessato nel periodo compreso tra il 01/06/2023 e il 30/11/2023.

Ai fini della determinazione della presente componente del Premio, non saranno comunque considerate assenze le situazioni di seguito riportate: degenza ospedaliera, infortunio professionale, astensione obbligatoria per maternità, permessi di legge, assenze per malattie di particolare e comprovata gravità (malattie oncologiche, sclerosi multipla e distrofie muscolari).



Il valore finale della presente componente è determinato sulla base del seguente target:

Indicatore – Ore lavoratore	Valore Target	Valore % componente PdR
Ore lavorate /Ore lavorabili	$\geq 0,98$	110% componente C
Ore lavorate /Ore lavorabili	$\geq 0,95$ e $< 0,98$	100% componente C
Ore lavorate /Ore lavorabili	$\geq 0,90$ e $< 0,95$	90% componente C

Nota: per ore lavorate si intende la somma delle ore ordinarie e delle ore straordinarie

Il budget che dovesse residuare in conseguenza del non raggiungimento da parte dei singoli lavoratori del valore minimo stabilito di 0,9 verrà redistribuito in parti uguali ai lavoratori che conseguiranno l'obiettivo della assiduità con valore $\geq 0,98$.

- La componente A **MOL di Gruppo** sarà corrisposta in ogni caso al raggiungimento del target di cui all'*entry gate* (rif. 2.1) secondo le modalità stabilite nella tabella MOL di Gruppo (Valore Compreso tra 0,80 e 1,1);
- La componente C **Assiduità** sarà corrisposta in ogni caso al raggiungimento del target di cui all'*entry gate* (rif. Punto 2.1) secondo le modalità stabilite nella tabella Indicatore Ore lavorate/Ore lavorabili.

3. Erogazione del Premio di risultato

Per calcolare il rapporto MOL 2023 Vs 2022, si terrà conto del dato economico consuntivo rilevato in contabilità al 30/11/2023 e di quello previsionale del mese di dicembre 2023. Pertanto, relativamente alle componenti A e B, stante l'adozione di un sistema di monitoraggio costante del conseguimento dei relativi obiettivi sulla base di elementi oggettivi, sarà possibile erogare una quota pari all'80% del Premio di Risultato **complessivo**, a titolo di anticipazione, entro la data del 12/01/2024. Approvato il bilancio consolidato di Gruppo entro la data del 30/06/2024, saranno conseguentemente effettuate le necessarie operazioni di conguaglio sulle somme, dovute e/o già erogate, alla luce del definitivo valore di MOL 2023.

Relativamente alla detassazione, qualora venga conseguito almeno uno degli obiettivi incrementali di cui al punto 4) del presente accordo, saranno applicate alle due erogazioni le aliquote agevolate previste dalla legge al momento del pagamento.

4. Obiettivi e indicatori incrementali ai fini della detassazione

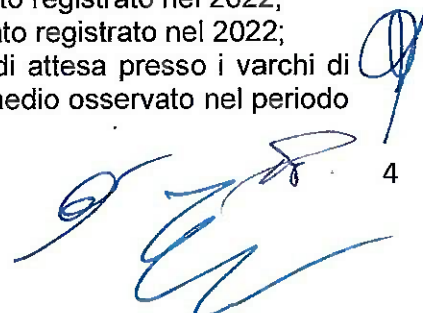
La Legge n. 208/2015, e ss.mm.ii., ha previsto la possibilità di assoggettare a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività ed efficienza misurabili e verificabili. La L. 197/2022 ha ridotto tale aliquota al 5%, secondo le medesime condizioni sopra riportate.

Relativamente all'annualità 2023, ai fini dell'applicazione della citata imposta sostitutiva, l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi incrementali tra di essi alternativi:

1. Incremento dello 0,5% del FATTURATO di gruppo 2023 rispetto al dato registrato nel 2022;
2. Incremento dello 0,5% del FATTURATO aziendale 2023 rispetto al dato registrato nel 2022;
3. Riduzione nel periodo 01/06/2023 – 30/11/2023, del tempo medio di attesa presso i varchi di sicurezza o presso i banchi accettazione del 0,25% rispetto al dato medio osservato nel periodo 01/06/2022 – 30/11/2022;







4. Riduzione dello 0,25% del tasso di assenteismo nel periodo 01/01/2023 – 30/11/2023 rispetto al medesimo periodo dell'anno 2022.

5. Conversione del Premio di risultato in welfare

La vigente normativa consente ai lavoratori di convertire, in tutto o anche solo in parte, il premio in forme di *welfare* aziendale con il beneficio dell'esclusione di tali somme dall'imponibile ai fini della determinazione del reddito da lavoro dipendente e della rispettiva contribuzione. Pertanto, una volta conseguito il premio di risultato secondo le modalità sopra indicate e almeno 1 degli obiettivi incrementali di cui al precedente punto 4, i lavoratori avranno la possibilità di destinare almeno il 50% del PDR conseguito in strumenti welfare o in previdenza complementare "*chiusa*", fondo pensione PREVAER, o, in alternativa alla previdenza complementare "*aperta*", intendendo per tali i fondi non negoziati dal CCNL di riferimento.

La scelta di altri servizi welfare potrà essere esercitata qualora il **Gruppo Sogaer S.p.A.**, entro la data del 31 ottobre 2023, attivasse una piattaforma di *welfare* aziendale.

La scelta di convertire la totalità del PdR conseguito o almeno il 50% di questo sarà incentivata con un incremento del 10% dell'importo da convertire.

A tal fine le Parti, nel convenire sull'importanza dello strumento e nel promuoverne l'utilizzo, concordano quanto segue:

- a) l'opzione di conversione del premio in welfare (previdenza complementare o, se presente la piattaforma, altri servizi) dovrà essere comunicata per iscritto dal lavoratore alla direzione aziendale entro il 30 novembre 2023;
- b) i beni e servizi opzionati dal lavoratore in parziale o completa sostituzione del Premio in denaro, dovranno essere fruiti secondo il regolamento *welfare* aziendale.

6. Coinvolgimento paritetico

Ai fini dell'accesso alla decontribuzione, le Parti a decorrere dalla data di firma del presente accordo, istituiscono una Commissione paritetica composta dai Rappresentanti Aziendali e dai Rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il seguente accordo aziendale. I nomi dei componenti saranno comunicati successivamente dalle Parti interessate. Alla Commissione paritetica potrà essere demandata la formalizzazione di un apposito Piano di innovazione aziendale, il quale riporterà la disamina del contesto di partenza, le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori, i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione, il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale.

Le Parti riconoscono che il Premio di Risultato erogato ai lavoratori rispetta le caratteristiche per l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive per aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori.

7. Validità e deposito dell'accordo

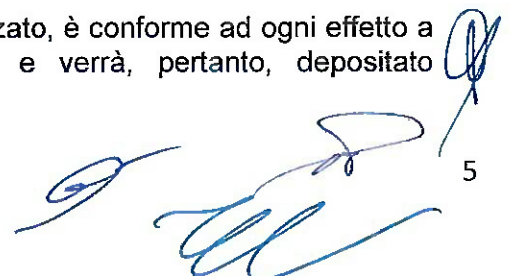
Per rendere possibile il conseguimento degli obiettivi alla base del presente accordo, le Parti si impegnano a rendere effettivo il monitoraggio dell'andamento dei parametri ivi indicati, indicando le possibili azioni correttive.

Le Parti confermano che l'importo del premio come ivi definito ha carattere omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza. Pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, le Parti, ai sensi del 2° comma, dell'art. 2120 del Codice civile, convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto. Inoltre, con la sottoscrizione del presente accordo, si dà piena applicazione a quanto previsto dall'art. G1 del CCNL Trasporto aereo, parte specifica Gestori aeroportuali.

L'Accordo sul Premio di Risultato, così come costituito ed armonizzato, è conforme ad ogni effetto a quanto previsto dalle norme di legge, dal CCNL applicato e verrà, pertanto, depositato telematicamente ai sensi dell'articolo 14, D.lgs. n.151/2015.



1



Lo stesso, essendo strettamente connesso agli specifici obiettivi di cui alla premessa, decorre dalla data del 01/01/2023 e scadrà il 31/12/2023

Letto, scritto e confermato

Sogaer Spa

Maximotij
Riccardo Paredella

Confindustria Sardegna Meridionale

Anna De

FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI

[Signature]
Valeria Feliselli
[Signature]
RSA
[Signature]
Alessandro