ACCORDO AZIENDALE RELATIVO AL PREMIO DI RISULTATO DEGLI OPERAI AGRICOLI DELLA FONDAZIONE EDMUND MACH

L'anno 2022 il giorno 5 del mese di maggio, alle ore 10:20, presso la sede della Fondazione E. Mach sita in San Michele all'Adige (TN) in via Mach, 1 si sono riuniti:

la Fondazione E. Mach, rappresentata dal Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane:

dott. Gabriele Fauri

da un lato

L'organizzazione sindacale FAI-CISL rappresentata dal Segretario generale:

Negri Katia

e dal responsabile del comparto agricolo:

Casillo Rosario

Il delegato FAI-CISL:

Moscon Renzo

L'organizzazione sindacale FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario regionale:

Cattani Elisa

Il delegato FLAI-CGIL:

Beatrici Diego

dall'altro lato

di seguito denominati individualmente come la "Parte" e congiuntamente come le "Parti".

PREMESSO CHE

Con il presente Accordo le Parti intendono regolamentare la corresponsione di un premio di risultato legato ad indicatori di efficienza, qualità e redditività aziendale, tenendo conto delle peculiari attività svolte dalla Azienda Agricola della Fondazione Edmund Mach.
Pertanto, ai sensi del presente accordo è volontà delle Parti strutturare un Premio di Risultato correlato ad indicatori di produttività, anche ai fini della eventuale applicazione dello specifico regime di tassazione agevolata al 10%, prevedendo al contempo che la corresponsione del Premio medesimo avvenga secondo una valutazione come descritta negli articoli successivi 8 e 9.

PRESO ATTO

a) di quanto disposto dall'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm., in tema di imposta sostitutiva, pari al 10%, dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, nonché dai successivi DPCM, circolari e determinazioni dell'Agenzia delle Entrate;
b) che l'imposta sostitutiva del 10% è applicata alle somme correlate a premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in esecuzione di contratti aziendali, fatti salvi i limiti soggettivi previsti;
c) della necessità di individuazione nei medesimi contratti aziendali dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati, nonché della necessaria condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente con conseguente dichiarazione di conformità;
d) che è espressa volontà delle Parti regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività al fine di dare piena attuazione a quanto descritto nei punti precedenti,

le parti convengono quanto segue:

Art. 1
Premesse e ambito di applicazione

1. Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2. Il presente Accordo si applica agli operai agricoli a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti della Fondazione Edmund Mach, nei confronti dei quali trova applicazione l'Accordo aziendale per gli operai agricoli di data 19 aprile 2019 e ss.mm..

Art. 2
Decorrenza e durata

1. Le Parti concordano che il presente Accordo abbia vigenza per il premio di competenza per l'anno 2022.
2. Il presente accordo ha efficacia a decorrere dall'1 gennaio 2022 e cesserà di produrre i suoi effetti in data 31 dicembre 2022, salvi i tempi necessari per la sua esecuzione in riferimento all'anno 2022.

Art. 3
Maturazione ed erogazione del Premio di Risultato

1. Per i lavoratori assunti con contratto sia a tempo indeterminato che determinato il premio, nella misura e con le modalità di cui ai successivi artt. 8 e 9, sarà erogato con la mensilità del mese di giugno dell'anno successivo a quello riferimento, mentre i parametri di definizione per individuarne i presupposti di spettanza e l'ammontare, saranno le risultanze dell'esercizio di riferimento.
2. Le Parti si incontreranno entro il mese di maggio di ogni anno per la verifica ed il confronto dei dati in relazione ai parametri di cui al seguente articolo 4 ai sensi di quanto previsto nel successivo articolo 6.
3. Ai fini della maturazione del premio in relazione agli indicatori "redditività", "ricavi di vendita" e "produttività", per i valori economici e la determinazione soggettiva in relazione alla prevista valutazione individuale del Responsabile dell'Azienda Agricola si rinvia ai successivi articoli 8 e 9.

Art. 4
Indicatori numerici misurabili

1. Le Parti individuano, in applicazione dall'articolo 1, commi 182-189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e ss.mm., del D.M. 25 marzo 2016 nonché della Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E di data 15 giugno 2016, i seguenti indicatori numerici in grado di misurare efficacemente i recuperi aziendali in termini di efficienza, produttività, qualità ed innovazione: A) "REDDITIVITA'", misurata dal rapporto tra il Valore della produzione totale, ed il numero dei dipendenti occupati espressi in Full Time Equivalent (FTE); B) "RICAVI DI VENDITA" misurati dal rapporto tra le Valore della produzione della cantina, ed il numero dei dipendenti occupati espressi in Full Time Equivalent (FTE); C) "PRODUTTIVITA'", misurata dal rapporto tra la Produzione totale (ton) e la Superficie produttiva in ettari (esclusi incolti).

Art. 5
Periodo di riferimento

1. Le Parti ritengono che il riferirsi ai valori di una sola annualità risulti poco indicativo, perché soggetti a dinamiche che rispondono a logiche di supporto alla ricerca scientifica in relazione ad innovazione di prodotto e di processo, di mercato, meteorologiche e scelte aziendali legate al ruolo Istituzionale ricoperto. Pertanto, le medesime Parti convengono che un arco di tempo triennale possa costituire un periodo congruo a restituire una corretta fotografia dell'andamento aziendale in termini di recupero e mantenimento di efficienza e produttività.
2. Pertanto, le Parti concordano di prendere a riferimento la media dei parametri nei valori misurati nel triennio precedente l'anno di riferimento del premio, per i quali i valori stessi sono conosciuti e consolidati, ovvero 2019-2020-2021, per il premio relativo all'anno 2022.
   Di seguito le tabelle riepilogative relative al triennio 2019-2020-2021.

3. Tabella 1

INDICATORI	**2019**	**2020**	**2021**	**media triennio 2019/2021**
FTE operai agricoli fissi	25,73	22,51	24,16	24,13
FTE operai agricoli stagionali	53,32	52,93	50,18	52,14
A) Totale FTE operai agricoli	**79,05**	**75,44**	**74,34**	**76,28**
B) Superficie coltivata (esclusi	**123,49**	**124,71**	**125,43**	**124,54**

incolti)				
Produzione uva ton	400	365	365	377
Produzione mele ton	1.055	1.282	905	1.081
Produzione bottiglie x1000	278	243	248	256
C) Produzione totale ton	**1.732**	**1.889**	**1.518**	**1.713**
D) Valore della produzione (SAP) totale	**€ 2.537.072**	**€ 2.392.053**	**€ 2.879.252**	**€ 2.602.792**
E) Valore della produzione (SAP) cantina	**€ 1.792.381**	**€ 1.490.463**	**€ 1.846.894**	**€ 1.709.913**

4. Tabella 2.

INDICATORI	**2019**	**2020**	**2021**	**media triennio 2019/2021**
D/A) Redditività (valore produzione totale/FTE)	**€ 32.095**	**€ 31.708**	**€ 38.731**	**€ 34.123**
E/A) Ricavi di vendita (valore produzione cantina/FTE)	**€ 22.674**	**€ 19.757**	**€ 24.844**	**€ 22.417**
C/B) Produttività (produzione totale/superficie coltivata)	**14,0**	**15,2**	**12,1**	**13,8**

5. Le Parti, ai fini dell'applicazione della corretta aliquota fiscale, verificheranno i valori determinatesi annualmente nel corso degli anni di riferimento del Premio di Risultato, 2022 (anno di erogazione 2023), confrontandoli con i valori medi del triennio precedente l'anno di riferimento del premio.

Art. 6
Diritto di informazione e monitoraggio

1. Le parti concordano che la verifica in riferimento all'andamento degli indici che formano il Premio di Risultato e di tutto quanto pattuito nel presente articolo avverrà con cadenza almeno annuale e comunque al verificarsi di eventi di particolare rilevanza ai fini dell'organizzazione del lavoro.
2. Le Parti concordano altresì di trovarsi immediatamente nel caso di eventi, modelli organizzativi e/o investimenti, o comunque in presenza di significative variazioni della situazione aziendale e delle conseguenti necessità produttive e/o commerciali, anche intesi come modificazioni degli assetti organizzativi e strutturali, che dovessero impattare in modo significativo sugli indicatori presi a riferimento per la verifica degli incrementi di produttività e redditività, al fine di apportare le opportune modifiche.

Art. 7
Applicazione dell'imposta sostitutiva al 10%

1. Le parti si danno atto che il sistema di erogazione del Premio di Risultato qui definito persegue gli obiettivi concordati di miglioramento di efficienza e produttività dell'Azienda Agricola della Fondazione Edmund Mach, poiché il Premio oggetto del presente Accordo è un istituto riconducibile ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, ed ha quindi caratteristiche tali da consentire la fruizione delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa vigente. La Fondazione Edmund Mach si impegna a depositare il presente accordo presso il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, attestandone la certificazione della relativa corrispondenza alle previsioni ed alle prescrizioni di cui alle norme già richiamate, ai fini delle agevolazioni fiscali previste in termini di imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%.
2. Ai soli fini dell'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata del 10% si specifica che la stessa troverà applicazione esclusivamente in presenza di valori dell'anno di riferimento, anno 2022, che si dimostreranno incrementali

rispetto alla media del triennio preso a riferimento. In tal senso, si specifica che per valori incrementali si intende una variazione numerica positiva di uno dei parametri indicati all'art. 4, come previsto dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28 del 15 giugno 2016.

Art. 8
Premio di Risultato per il personale a tempo indeterminato

1. Agli operai agricoli a tempo indeterminato viene erogato, entro il mese di giugno dell'anno successivo, un Premio di Risultato di importo variabile, calcolato con le modalità ed i criteri di seguito specificati. Gli importi massimi del predetto Premio sono così determinati:
   - operaio agricolo comune: € 1.867,50;
   - operaio qualificato: € 2.075,00;
   - operaio qualificato super: € 2.075,00;
   - operaio specializzato: € 2.282,50;
   - operaio specializzato super: € 2.386,25.

2. Il Premio di Risultato viene erogato, **per il 70% degli importi massimi sopra indicati**, in proporzione ai seguenti eventi:
   a) presenze effettive;
   b) provvedimenti disciplinari;
   c) mancata partecipazione alla formazione;
   d) mancate timbrature in entrata e in uscita in misura superiore a n. 10 volte;
   e) utilizzo di ferie nel periodo della raccolta/vendemmia (dal 1° settembre al 15 ottobre);
3. Ai fini dell'erogazione della quota di cui al comma 2, l'ammontare degli importi eventualmente spettanti ai singoli lavoratori sarà determinato come segue:
   - "presenze effettive": si considerano le presenze in servizio nell'anno solare di riferimento ivi comprese le ferie e la fruizione a giornata recupero accumulato. Non sono considerati giorni di assenza quelli relativi a:
     - congedo di maternità e paternità, nonché le altre assenze previste dal d. Lgs. 151/2001 se integralmente retribuite;
     - infortunio (l'infortunio imputabile a non osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza è considerato assenza);
     - donazione sangue e midollo osseo;
     - esercizio delle prerogative sindacali.
   - "provvedimenti disciplinari": il richiamo verbale (di cui va redatto verbale alla presenza di un testimone) comporterà una riduzione del premio del 3%, il richiamo scritto comporterà una riduzione del premio del 5%, la multa comporterà una riduzione del premio del 10%, la sospensione comporterà una riduzione del premio del 30%. Il licenziamento comporta l'esclusione dalla valutazione e pertanto la mancata corresponsione del Premio;
   - "mancata partecipazione alla formazione": vista l'importanza attribuita dalla Fondazione alla formazione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, la quota del 60% del Premio di Risultato non viene erogata nel caso di partecipazione inferiore all'80% del totale della presenza relativa ai corsi di formazione dell'anno che la Fondazione si impegna a far svolgere. Non devono essere annoverate tra le assenze quelle avvenute in conseguenza di disposizioni operative imposte dalla Fondazione ovvero determinate da eventi non imputabili al dipendente, quali la malattia;
   - "mancate timbrature in entrata e in uscita": l'azienda tollererà al massimo n. 10 mancate timbrature; ogni ulteriore mancata timbratura comporterà una riduzione della quota di cui al comma 2 pari allo 0,5% dello stesso;
   - "utilizzo di ferie nel periodo della raccolta/vendemmia (dal 1° settembre al 15 ottobre)": ogni giorno di ferie fruito nel periodo dal 1° settembre al 15 ottobre comporterà una riduzione della quota di cui al comma 2 pari all'1% dello stesso.

4. Quanto alla restante quota del **30% degli importi massimi sopra indicati**, questa verrà erogata proporzionalmente in base alle risultanze della valutazione dei fattori professionali e comportamentali, come di seguito elencati, effettuata dal responsabile dell'Azienda agricola:
   1. Competenza e preparazione tecnico-professionale
   2. Autonomia
   3. Organizzazione del Lavoro/ Lavoro in *team*
   4. Disponibilità / Flessibilità
   5. Affidabilità / Rispetto dei tempi

La valutazione avverrà utilizzando la scheda di valutazione allegata al presente accordo.

Art. 9
Premio di risultato per il personale a tempo determinato

1. Agli operai agricoli a tempo determinato con almeno 102 giornate di effettivo lavoro nel corso dell'anno di riferimento viene erogato, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, un Premio di Risultato calcolato con le modalità ed i criteri di seguito specificati. Gli importi massimi dei premi di risultato sono così determinati (importo orario x nr di ore di effettivo lavoro):

Qualifica	Importo orario operai agricoli appartenenti al "gruppo storico" di cui all'art. 12	Importo orario operai agricoli non facenti parte del "gruppo storico"
operaio agricolo comune	0,50	0,34
operaio qualificato	0,50	0,34
operaio qualificato super	0,55	0,38
operaio specializzato	0,55	0,38
operaio specializzato super	0,60	0,41

2. Il Premio di Risultato viene erogato, **per il 70% degli importi massimi risultanti dall'importo orario x nr di ore di effettivo lavoro**, in proporzione ai seguenti eventi:
   a) provvedimenti disciplinari;
   b) mancata partecipazione alla formazione;
   c) mancate timbrature in entrata e in uscita in misura superiore a n. 10 volte.

3. Ai fini dell'erogazione della succitata quota, l'ammontare degli importi eventualmente spettanti ai singoli lavoratori sarà determinato come segue:

   - "provvedimenti disciplinari": il richiamo verbale (di cui va redatto verbale alla presenza di un testimone) comporterà una riduzione del premio del 3%, il richiamo scritto comporterà una riduzione del premio del 5%, la multa comporterà una riduzione del premio del 10%, la sospensione comporterà una riduzione del premio del 30%. Il licenziamento comporta l'esclusione dalla valutazione e pertanto la mancata corresponsione del Premio;
   - "mancata partecipazione alla formazione": vista l'importanza attribuita dalla Fondazione alla formazione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, la quota del 60% del Premio di Risultato non viene erogata nel caso di partecipazione inferiore all'80% del totale della presenza relativa ai corsi di formazione dell'anno che la Fondazione si impegna a far svolgere. Non devono essere annoverate tra le assenze quelle avvenute in conseguenza di disposizioni operative imposte dalla Fondazione ovvero determinate da eventi non imputabili al dipendente, malattia;
   - "mancate timbrature in entrata e in uscita": l'azienda tollererà al massimo n. 10 timbrature; ogni ulteriore mancata timbratura comporterà una riduzione pari a 8 ore di lavoro;

4. Quanto alla restante quota del **30% degli importi massimi risultanti dall'importo orario x nr di ore di effettivo lavoro**, questa verrà erogata proporzionalmente in base alle risultanze della valutazione dei fattori professionali e comportamentali, come di seguito elencati, effettuata dal responsabile della Ripartizione Azienda agricola:
   1. Competenza e preparazione tecnico-professionale
   2. Autonomia
   3. Organizzazione del Lavoro/ Lavoro in *team*
   4. Disponibilità / Flessibilità
   5. Affidabilità / Rispetto dei tempi

La valutazione avverrà utilizzando la scheda di valutazione allegata al presente accordo.

Art. 10
Valutazione Accordo

In relazione alla durata del presente Accordo stabilita all'art. 2, le parti si impegnano a incontrarsi per valutarne la prosecuzione e/o modifica entro il mese di marzo 2023.

Il presente accordo comporta la contestuale disapplicazione degli artt. 16 e 17 dell'Accordo aziendale per gli operai agricoli di data 19 aprile 2019 e ss.mm. per il periodo di vigenza di cui al predetto art. 2.

Art. 11
Dichiarazione di conformità e deposito

Le Parti attestano e confermano per ogni finalità di legge, di avere puntualmente adempiuto ad ogni obbligo di informazione e/o consultazione e/o confronto e che il presente Accordo è conforme alle prescrizioni dettate dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, D.M. 25 marzo 2016 e della Legge n. 208/2015, art. 1, commi 182-189.
Le Parti concordano che il deposito telematico del presente Accordo viene effettuato, entro i termini di legge, da Fondazione Edmund Mach al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.

Il Segretario generale FAI-CISL:

Negri Katia FIRMATO IN ORGINALE

Il Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane della Fondazione E. Mach:

dott. Gabriele Fauri FIRMATO IN ORGINALE

Il responsabile del comparto agricolo FAI-CISL

Casillo Rosario FIRMATO IN ORGINALE

Il delegato FAI-CISL:

Moscon Renzo FIRMATO IN ORGINALE

Il Segretario regionale FLAI-CGIL:

Cattani Elisa FIRMATO IN ORGINALE

Il delegato FLAI-CGIL:

Beatrici Diego FIRMATO IN ORGINALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL DIPENDENTE

Cognome e nome	
Anno	
Struttura	
Qualifica	
Valutatore	

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI	Specializzato super Specializzato		Qualificato super Qualificato		Comune	
	Peso	% valutazione	Peso	% valutazione	Peso	% valutazione
Competenza e preparazione tecnico-professionale	25		20		15	
Autonomia	20		20		15	
Organizzazione del lavoro / Lavoro in team	25		20		20	
Disponibilità / Flessibilità	15		20		25	
Affidabilità / Rispetto dei tempi	15		20		25	
Totale	100	0	100	0	100	0

Elementi della valutazione:

Competenza e preparazione tecnico - professionale

Indica la capacità di svolgere il proprio incarico con il grado di approfondimento e la perizia necessari; di conoscere i processi di lavoro delle attività cui è preposto; di assicurare livelli qualitativi adeguati rispetto allo svolgimento dei compiti affidati, da valutarsi anche in relazione alla incidenza di interventi correttivi del responsabile/valutatore sul lavoro svolto.

Autonomia

Indica il livello di indipendenza nello svolgimento degli incarichi affidati, nonché la capacita di svolgere le proprie mansioni con l'ottica del miglioramento delle procedure e dell'orientamento al risultato aziendale.

Orqanizzazione del lavoro / Lavoro in team

Indica la capacità di curare l'efficace programmazione delle attività affidate, di garantire il coordinamento del gruppo e/o di dialogare e collaborare in modo costruttivo nel lavoro di gruppo, favorendo il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Disponibilità / Flessibilità

Indica il grado di collaborazione, spirito di sacrificio e dedizione al lavoro, nonché la capacita di adattarsi ai mutamenti organizzativi per la realizzazione degli obiettivi affidati.

Affidabilità / Rispetto dei tempi

Indica la propensione a svolgere con diligenza, scrupolosità e puntualità la propria mansione anche con riferimento al controllo e rispetto dei tempi assegnati.

Criteri di erogazione del premio (40% del totale)

Valutazione	PREMIO
tra 91 e 100	100%
tra 81 e 90	90%
tra 71 e 80	80%
tra 56 e 70	70%
tra 41 e 55	55%
Meno di 41	0

Note

Data_____

Il dirigente valutatore_____

Il dipendente valutato, per presa visione_____