

## VERBALE DI ACCORDO

In data 6 dicembre 2018 si sono incontrati la Direzione dell'italiana petroli S.p.A. con le Segreterie Nazionali e Territoriali FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL, UILTEC/UIL e la RSU di italiana petroli S.p.A.

PREMESSO che:

- in data 30/04/2015 le parti hanno sottoscritto un accordo per la definizione di un premio di produttività per gli anni 2015 – 2017, quale strumento di partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali e metodo di coinvolgimento teso a migliorare la competitività aziendale e la valorizzazione delle professionalità disponibili;
- detto premio, avente caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori, è stato commisurato annualmente alla redditività dell'Azienda ed ai risultati in termini di produttività aziendale;
- l'esperienza di tale premio è stata considerata dalle parti positiva e lo schema di funzionamento viene ritenuto ancora attuale ed utilizzabile;

Tutto ciò premesso le parti concordano di confermare per l'anno 2018 la struttura ed i valori teorici di riferimento del premio utilizzati per l'anno 2017 (vedi Tab. A).

Ai fini del calcolo del premio base relativamente al parametro di redditività sarà preso a riferimento il risultato MOL rettificato (Margine operativo lordo rettificato) della società italiana petroli così come previsto dall'accordo del 2015.

Il valore del moltiplicatore (y) del premio in ragione del risultato MOL rettificato si calcherà secondo la seguente tabella (il valore di y è ottenuto sempre per interpolazione all'interno delle fasce di x, come da accordo del 2015) :

FASCE VALORI "x" (MIO €)	FASCE VALORI "y"
$x < 90$	60
$90 \leq x \leq 110$	60-80
$110 < x \leq 130$	80-100
$130 < x \leq 145$	100-120
$145 < x \leq 160$	120-140
$x > 160$	140

Sul premio così ottenuto saranno applicati i parametri di Produttività secondo lo schema di cui all'accordo del 2015 .

Per quanto qui non specificato si rinvia al citato accordo del 2015, il cui schema di funzionamento viene dalle parti pienamente confermato.

In linea con le indicazioni normative e contrattuali in vigore una volta considerati e verificati gli obiettivi di redditività e produttività, l'importo aggiuntivo di € 280,00 relativamente all'anno 2018 andrà a tutti gli effetti a far parte del premio di risultato aziendale e ne seguirà le logiche di attribuzione.

#### DISPOSIZIONE TRANSITORIA

In considerazione che il presente accordo, che regola esclusivamente l'anno 2018, viene stipulato in uno stadio avanzato dell'esercizio 2018, le parti prendono atto che il valore "Y" del parametro di redditività per la suddetta annualità, è previsto essere non inferiore al 90%, valore che le parti riverificheranno entro fine febbraio 2019.

#### DISPOSIZIONI FINALI AI FINI FISCALI

Il presente accordo che sarà, nei termini di legge, depositato presso la ITL, presenta tutte le caratteristiche necessarie affinché l'Azienda possa richiedere l'accesso ai benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello.

In particolare ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%, la tassazione agevolata del premio è subordinata al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi incrementali tra di essi alternativi e calcolati a perimetro costante secondo le modalità previste dal citato accordo del 2015:

MOL rettificato societario 2018 rispetto al 2017;

Crediti 2018 rispetto ai valori 2017;

Volumi su forza media 2018 rispetto al 2017;

Quota di mercato 2018 verso 2017;

Parametri sicurezza 2018 rispetto al 2017;

Assenteismo per malattia 2018 verso 2017;

Smaltimento Ferie 2016 rispetto al 2017.

In ottemperanza a quanto disposto dalla normativa di riferimento, l'incremento deve essere verificato al termine del periodo congruo indicato per ciascun obiettivo .

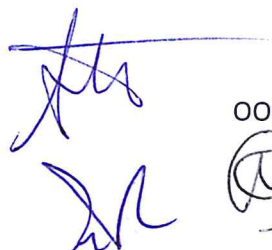

#### VALORI PREMIO 2018

Tab. A

Categorie	Valori 2018 base	Valori 2018 CCNL
1	5.375	386,31
2	4.781	349,87
3	4.210	316,85
4	3.576	280,00
5	2.959	245,54
6	2.455	213,61

Letto, confermato e sottoscritto.

La Direzione Aziendale



OO.SS. e RSU

