

**VERBALE DI ACCORDO**  
**SIAMM E WELFARE AZIENDALE 2017**

Premesso che

- la contrattazione tra le Parti Sociali ed il Governo ha previsto di rendere strutturali gli interventi di agevolazione fiscale, favorendo la contrattazione aziendale;
- le parti hanno già condiviso, con precedenti accordi, interventi volti a valorizzare la contrattazione aziendale di produttività;
- le parti intendono utilizzare le possibilità offerte dalla vigente normativa (Legge di Bilancio 2017) in tema di "tassazione sostitutiva", al fine di incrementare il reddito netto dei dipendenti;
- l'Accordo Aziendale 26/1/2007, come integrato dai successivi accordi ed in particolare dall'Accordo 7/8/2015, definiscono contenuti e modalità di erogazione delle somme legate al Sistema Incentivante Middle Management (SIAMM), che opera attraverso obiettivi aziendali ed individuali;
- con Accordo del 8/5/2017, è stata definita l'evoluzione, quanto all'anno 2017, del Premio di Risultato (di cui all'Accordo Integrativo GTT 11/6/2009 e successivi), introducendo altresì nuovi strumenti di Welfare aziendale; tale accordo non è direttamente applicabile ai dipendenti che appartengono all'area SIAMM;
- SIAMM e PdR costituiscono sistemi coerenti di incentivazione del personale, attraverso il raggiungimento di obiettivi di produttività, economicità, efficienza aziendale;
- è intenzione comune delle parti armonizzare i due sistemi di incentivazione;
- la normativa vigente in tema di "tassazione sostitutiva" prevede che gli importi erogati siano variabili e collegati al raggiungimento di un obiettivo che determini incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- contestualmente, sempre al fine di sostenere il reddito netto dei dipendenti secondo la citata normativa, le parti si danno atto che ai dipendenti che appartengono all'area SIAMM sono applicabili i "nuovi strumenti di Welfare aziendale" previsti dall'accordo 8/5/2017.

Tutto ciò premesso, come parte inscindibile del presente accordo,  
si conviene la seguente disciplina:

**1 – Struttura degli emolumenti corrisposti a titolo di SIAMM**

Evoluzione del sistema incentivante, con decorrenza dagli importi di competenza dell'anno 2017, in applicazione della vigente normativa in tema di "tassazione sostitutiva", già richiamata nelle premesse.

In relazione agli importi predeterminati (di cui di cui all'art. 3 dell'Accordo 26/1/2007– SIAMM) le parti condividono, per l'anno 2017 e per le ragioni esposte in premessa, le seguenti clausole:

- Ripartizione quota di "retribuzione di risultato" (di cui alla tabella allegato 1 all'Accordo 26/1/2007).

L'importo individualmente spettante sarà così ripartito:

- quota direttamente collegata al raggiungimento dell'obiettivo aziendale di cui all'art. 4 del citato Accordo 8/5/2017 (presenza complessiva media pro capite pari a 221,3 giorni di lavoro effettivo nel periodo ~~novembre 2016 – dicembre 2017~~; *dicembre 2016 – novembre 2017*);
- quota direttamente collegata al raggiungimento degli obiettivi del Dirigente di riferimento (MBO);
- eventuale quota collegata agli obiettivi individuali assegnati.

*modificato il 23/5/2017*

Gli importi assegnati alle tre quote sono quelli riportati nella tabella seguente:

IMPORTI DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO					
FASCIA	STEP	OBIETTIVO AZIENDALE PdR	OBIETTIVI DIRIGENTE	OBIETTIVI INDIVIDUALI	TOTALE
1	A	525	525	-	1.050
	B	975	975	-	1.950
	C	975	975	900	2.850
	D	975	975	1.800	3.750
	E	1.163	1.163	2.325	4.650
	F	1.388	1.388	2.775	5.550
2	A	900	900	-	1.800
	B	1.050	1.050	900	3.000
	C	1.050	1.050	2.100	4.200
	D	1.350	1.350	2.700	5.400
	E	1.650	1.650	3.300	6.600
	F	1.950	1.950	3.900	7.800
3	A	1.125	1.125	600	2.850
	B	1.125	1.125	2.250	4.500
	C	1.538	1.538	3.075	6.150
	D	1.950	1.950	3.900	7.800
	E	2.363	2.363	4.725	9.450
	F	2.775	2.775	5.550	11.100
4	A	1.200	1.200	1.200	3.600
	B	1.388	1.388	2.775	5.550
	C	1.875	1.875	3.750	7.500
	D	2.363	2.363	4.725	9.450
	E	2.850	2.850	5.700	11.400
	F	3.338	3.338	6.675	13.350
	G	3.825	3.825	7.650	15.300
	H	4.313	4.313	8.625	17.250

Di conseguenza, per alcuni Funzionari la retribuzione SIAMM sarà esclusivamente collegata all'obiettivo aziendale, di cui al citato Accordo 8/5/2017, e agli MBO del Dirigente di riferimento.

La consuntivazione dell'obiettivo aziendale e le relative percentuali rispetto all'obiettivo numerico fissato, seguono la tabella di valorizzazione di cui all'articolo 1.3 dell'accordo 8/5/2017.

Le parti si danno atto che gli obiettivi di produttività aziendale ed individuale sono distintamente conformi alla richiamata disciplina di Legge e del relativo Decreto Ministeriale attuativo 25/3/2016 e che quindi hanno le caratteristiche previste dalla legislazione vigente per l'assoggettamento a tassazione sostitutiva degli importi del Premio di Produttività.

Di conseguenza la tassazione sostitutiva sarà distintamente applicabile sulle quote di "retribuzione di risultato", qualora gli obiettivi che le sottendono siano consuntivati almeno al 100%.

- Ulteriore premialità:

Alle condizioni di cui al citato punto 1.3 gli importi derivanti dal superamento dell'obiettivo di produttività saranno distribuiti come "ulteriore premialità" con modalità che verranno definite congiuntamente in incontri da fissare a partire dalla metà di Gennaio 2018 ; le parti si impegnano sin d'ora a considerare, a questi fini, anche scopi solidaristici e/o sociali (quale,

ad esempio, borse di studio specifiche per i figli dei dipendenti, sostegno ad attività di impegno sociale ecc.) nonché a prendere in considerazione soluzioni analoghe a quelle che verranno adottate nell'ambito della Commissione di cui all'art. 7 del citato Accordo 8/5/2017.

- Altre componenti retributive Siamm (compensi mensilizzati, retribuzione di posizione, incentivo integrativo; reperibilità; compensi per avvocati e direttori lavori) ferma restando la variabilità intrinseca di tali emolumenti, legata alle condizioni soggettive secondo le previsioni del citato accordo 26/1/2007, le parti convengono il mantenimento provvisorio dell'attuale sistema, descritto dalla tabella Allegato 2 all'accordo stesso, sia quanto alle tempistiche che alle modalità di consuntivazione. Tali importi, per la loro natura, non hanno le caratteristiche per l'assoggettamento a tassazione sostitutiva.
- Tempistiche di pagamento  
Le parti condividono per il resto la permanenza dell'attuale sistema, sia quanto alle tempistiche di pagamento che alle modalità di consuntivazione degli obiettivi individuali.

## **2 – Nuovi strumenti di Welfare aziendale**

GTT ha introdotto per tutti i dipendenti un sistema di Welfare che permetterà l'accesso a nuovi servizi del valore pari a 200€ netti pro capite su base annua; tale valore sarà definito in relazione ai periodi di aspettativa privata e/o di sospensione cautelare.

I nuovi servizi di Welfare, che saranno disponibili su una piattaforma web ("sistema aperto"), potranno essere scelti da ciascun dipendente, fatti salvi i tempi tecnici di attivazione della piattaforma, sulla base delle esigenze individuali e saranno fruibili indicativamente fino al 30/9/2018.

L'individuazione del fornitore avverrà ai sensi di legge e riguarderà gli elementi di cui al comma 184 e 184 bis della Legge 208/2015 come modificata dall'art. 1, comma 160 della Legge 232/2016 in riferimento all'art. 51 del Testo Unico Imposte e Redditi.

## **3 – Opzione individuale**

I funzionari avranno la possibilità di convertire parte o tutta la quota di "retribuzione di risultato" spettante di cui all'art. 1 del presente accordo, nel rispetto dei limiti di legge, in favore dei nuovi strumenti di Welfare. Gli importi così destinati al Welfare saranno soggetti alle normative vigenti in materia di contribuzione e tassazione.

Ciascun dipendente dovrà esprimere la propria scelta entro il mese di Luglio 2017 secondo le modalità che verranno comunicate a tutti i dipendenti. In mancanza di opzione da parte del dipendente, gli importi ove spettanti saranno erogati interamente sotto forma di retribuzione.

La scelta potrà avvenire con le seguenti modalità (fino ad un massimo di 3.000 euro):

- a) 50%
- b) 100%
- c) SIAMM erogato esclusivamente sotto forma di retribuzione

Saranno convertibili in Welfare distintamente e nei limiti dell'opzione esercitata solo le quote di "retribuzione di risultato" per le quali gli obiettivi che le sottendono siano consuntivati almeno al 100%; gli importi destinati al Welfare non sono comunque monetizzabili.

Le quote da erogare in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi non saranno convertibili in Welfare e saranno corrisposte come retribuzione.

Per coloro che opteranno per la conversione di parte o tutto il SIAMM in Welfare, l'importo spettante sarà maggiorato del 10%.

## **4 – Personale che cessa dal servizio**

Per il personale uscito successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo il pagamento del SIAMM avverrà pro quota per i mesi di servizio prestato, con assoggettamento a tassazione ordinaria per il personale uscito prima della consuntivazione degli obiettivi.

Sono confermati i nuovi servizi di Welfare introdotti dall'art.2 del presente accordo anche per il personale cessante nell'anno in corso.

Gli importi destinati al Welfare non sono comunque monetizzabili.

#### **5 – Clausola di salvaguardia**

- Il presente accordo ha carattere sperimentale e validità per i compensi di competenza dell'anno 2017; le modalità di calcolo e determinazione degli importi spettanti dal 2018 torneranno ad essere quelli previsti dalla tabella allegato 1 all'Accordo 26/1/2007

#### **6 – Norme finali**

- Gli importi di cui all'art.1 ("retribuzione di risultato"), così come previsto dalla tabella Allegato 2 all'accordo 26/1/2007, permangono non validi ai fini dell'accantonamento del TFR, così come gli importi di cui all'art.2 (nuovi strumenti di Welfare).
- Le parti incaricano l'azienda del deposito del presente accordo, che ha carattere sperimentale e validità per il solo anno corrente, presso gli enti competenti.
- Le parti rinnovano l'impegno a definire un nuovo sistema di Retribuzione Incentivante per il personale interessato.
- Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Torino, 18 maggio 2017

p. GTT

La R.S.U