

# VERBALE DI ACCORDO

Oggi 15/05/2024 presso la sede aziendale della GEA Imaforni S.p.A. in Colognola ai Colli (VR)

tra

la GEA Imaforni S.p.A., rappresentata da Stefano Antonini, Nicola Piccoli, Miryam Marti assistita da Confindustria Verona nella persona di Marco Gaina

e

la R.S.U. nelle persone dei Sigg. Marco Giusti, Stefano Rossi e Fabrizio Zandonà assistita da Serena Iacovelli della FIM-CISL

è stato definito il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, che prevede quanto segue:

## 1. INFORMAZIONI E RELAZIONI SINDACALI

Le parti confermano che il rapporto tra le stesse è sempre stato improntato alla massima collaborazione nel rispetto dei ruoli, individuando nel confronto continuo il metodo per implementare un positivo clima aziendale e le relazioni e, a tal proposito, confermano gli impegni e gli accordi esistenti in materia di relazioni sindacali. Muovendo da tali presupposti l'Azienda GEA Imaforni S.p.A. si impegna a garantire le informazioni in merito all'andamento aziendale complessivamente inteso (prospettive di mercato, andamento societario, livelli produttivi e occupazionali, organizzazione del lavoro, orari, distribuzione e pianificazione delle ferie, ecc.). Pur tuttavia, poiché non sempre è possibile realizzare una piena informazione in termini preventivi, l'Azienda si impegna a garantire tali informazioni, rendendosi disponibile qualora si presentassero specifiche problematiche (es. cambi di orario o turni, personale comandato in servizio all'esterno dell'Azienda, appalti, ecc.) su precise richieste delle Organizzazioni Sindacali.

Le parti concordano sull'opportunità di proseguire e migliorare il metodo partecipativo della gestione sulle Relazioni Aziendali per una corretta informazione mirata ai principali elementi che caratterizzano la vita aziendale attraverso appositi incontri da tenersi con frequenza quadrimestrale e ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta motivata.

Le informazioni principali possono essere riassunte nei seguenti punti:

### - Investimenti:

Azioni di innovazione del prodotto e del processo produttivo  
Relazione degli investimenti

### - Notizie sull'Azienda:

Andamento produttivo e prospettive di mercato con riflessi sui livelli occupazionali in merito a tutti i lavoratori presenti.

## 2. MERCATO DEL LAVORO

L'Azienda è stata, ed è tutt'ora, interessata ad un andamento occupazionale positivo che ha permesso di attivare nuove assunzioni ed aumentarne la stabilità e ciò anche grazie all'utilizzo, seppur parziale, di strumenti legislativi finalizzati alla flessibilità, ai quali l'Azienda non intende rinunciare.

L'Azienda, tuttavia, ribadisce la propria volontà ad utilizzare il contratto di lavoro a tempo indeterminato come strumento di riferimento nella propria organizzazione del lavoro.

L'Azienda quindi si impegna ad informare preventivamente la R.S.U. nel caso di nuove assunzioni.

L'Azienda si impegna nel caso di trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, conformemente ai principi indicati nel CCNL, a prendere in esame la posizione dei lavoratori che hanno avuto più contratti a termine valutando la precedenza in ragione dell'anzianità aziendale, delle capacità attitudinali e delle esperienze acquisite.

### 3. AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

L'Azienda ribadisce il proprio impegno nel garantire il benessere dei propri collaboratori, intendendo con ciò il rispetto delle normative vigenti a vantaggio del personale, applicando tutto quanto previsto dai protocolli della sicurezza e della salute (es. dispositivi antinfortunistici, visite mediche, informazione-formazione dei lavoratori, primi ingressi ecc.).

L'Azienda si impegna inoltre a fornire ampie e dettagliate informazioni agli RLS, designati dai lavoratori nell'ambito della R.S.U., per il rispetto degli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 e successive integrazioni e modifiche.

Nel corso di riunioni periodiche tutti i soggetti responsabili in tale materia verificheranno la possibilità di programmare congiuntamente incontri di formazione/sensibilizzazione sui rischi generali e specifici dell'attività lavorativa rivolti ai dipendenti e di confronto sulle questioni riguardanti le condizioni degli ambienti di lavoro e le possibili soluzioni tecniche da adottare.

### 4. FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La formazione del personale per GEA Imaforni S.p.A. ha sempre rappresentato un valore ed una risorsa ed in tal senso l'Azienda è sempre stata attenta a cogliere le proposte formative che si sono presentate. In tale contesto si collocano le varie opportunità che i fondi formativi previsti (Fondimpresa) possono rappresentare e che la Direzione si impegna a valutare, anche su suggerimenti della R.S.U., compatibilmente con le esigenze tecniche produttive ed organizzative.

L'Azienda e la R.S.U. si incontreranno nel mese di marzo di ogni anno per pianificare e/o verificare l'andamento dei piani formativi in atto ed eventualmente programmare quelli futuri anche per l'applicazione della formazione continua prevista dal vigente CCNL applicato in GEA Imaforni S.p.A.

### 5. MENSA

L'azienda si farà carico del 66,00% del costo completo del pasto mensa. Si fa presente che la ripartizione del costo del pasto attuale è la seguente:

- Costo totale: € 5,16
- Costo carico dipendente: € 1,75

L'Azienda consulterà la R.S.U. aziendale nel caso dovessero essere apportate delle variazioni significative al servizio qualitativo della mensa.

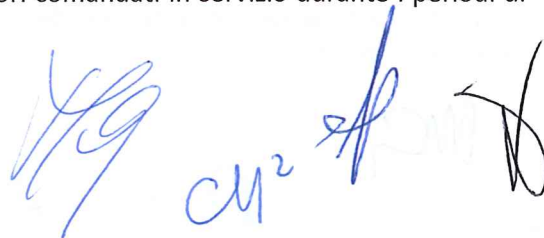
Quanto sopra avrà effetto dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

### 6. CHIUSURA AZIENDALE COLLETTIVA - FERIE ANNUALI – SANTO PATRONO

Previa consultazione con la R.S.U. con apposita comunicazione verrà reso noto a tutti i dipendenti il calendario con i periodi di chiusura aziendale per le ferie collettive estive e natalizie ed eventuali giorni di chiusura aziendale. Di seguito la sequenza:

Comunicazione calendario annuale da parte dell'azienda	entro il 31/01
Comunicazione da parte del dipendente della proposta del proprio piano ferie	entro il 20/03
I responsabili definiranno la pianificazione delle ferie di ogni collaboratore	entro il 10/04

L'Azienda si impegna a garantire una effettiva rotazione tra i lavoratori comandati in servizio durante i periodi di ferie collettive.



Per altre specifiche e particolarità si farà riferimento su quanto verrà indicato nella comunicazione annuale del calendario ferie.

A partire dall'anno 2024 verrà celebrata la festività del Santo Patrono in corrispondenza della ricorrenza del "Venerdì Gnocolar" che sarà regolata dal punto di vista economico e del godimento come previsto dal CCNL vigente per le normali festività.

## 7. ORARIO DI LAVORO AZIENDALE BASE – ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

L'orario di lavoro aziendale di base è il seguente dal lunedì al venerdì:

- 08.00 – 12.00 // 13.00 – 17.00

Ferme restando le norme stabilite dal contratto nazionale di lavoro, si proseguirà con l'esperienza dell'utilizzo di n. 1 ora di riduzione orario di lavoro mediante l'istituto dei PAR (nei venerdì feriali di ogni settimana. L'orario di lavoro del venerdì terminerà quindi alle ore 16.00).

Resta inteso che l'ora di lavoro del venerdì dalle 16.00 alle 17.00 dovrà in ogni caso essere autorizzata dal proprio responsabile.

Le parti si rendono comunque disponibili a rivedere tale soluzione nel caso si rendesse necessario.

L'orario sopra indicato potrà subire delle variazioni anche temporanee in relazione a nuove e diverse esigenze aziendali. Per tali modifiche l'azienda darà informazione con congruo preavviso sia alle R.S.U. che ai lavoratori interessati salvo casi urgenti ed eccezionali.

Per necessità familiari o personali l'azienda, previa richiesta scritta del singolo dipendente, potrà concedere delle modifiche individuali rispetto all'orario aziendale, mediante conferma scritta, a suo insindacabile giudizio.

- **Orario di lavoro flessibile**

Dall'anno 2024 verrà introdotto l'orario flessibile.

Fermo restando l'orario di lavoro aziendale, come sopra stabilito, la flessibilità in entrata consiste nella possibilità di posticipare fino ad un massimo di 30 minuti l'ingresso del mattino o post pausa pranzo (quindi, max rientro alle 13,30) recuperando il ritardo nello stesso giorno esclusivamente posticipando fino ad un massimo di 30 minuti l'orario di uscita del pomeriggio.

Non sarà possibile diminuire la durata della pausa pranzo per recuperare i 30 minuti di flessibilità.

L'orario flessibile verrà introdotto successivamente alla firma del presente accordo e dopo periodo di sperimentazione tecnica di n. 1 mese su una popolazione ristretta di personale dipendente e successivamente verrà esteso a tutti i dipendenti delle aree impiegate aziendali.

I dipendenti delle aree di produzione (escluso chi ha mansioni impiegate) non potranno utilizzare la flessibilità dell'orario.

Per tutte le altre particolarità si rimanda alla circolare tecnica che verrà emessa all'inizio del periodo di sperimentazione tecnica e che potrà poi essere aggiornata dopo tale periodo.

## 8. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

È ribadita da parte aziendale la disponibilità di verifiche annuali da effettuare con la R.S.U. aziendale per esaminare collegialmente l'inquadramento professionale alla luce delle mansioni e delle prestazioni effettivamente svolte dai lavoratori.

La R.S.U. potrà segnalare nominativi di dipendenti, entro il primo trimestre di ogni anno, per proporre modifica del loro inquadramento professionale, fermo restando l'applicazione delle modalità e delle tempistiche delle policy GEA in materia.

## 9. ASPETTATIVA

Previa documentata richiesta, presentata dalla R.S.U., l'azienda potrà concedere aspettative.

## 10. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – ANTICIPO – TRASFERIMENTO AI FONDI PENSIONE AZIENDALI

### Anticipo del T.F.R. maturato

In considerazione dell'aspetto sociale del problema, l'azienda recepisce le istanze sindacali in ordine all'utilizzo del T.F.R., con la forma dell'anticipo parziale, in presenza di situazioni morbose, rilevanti e di lunga durata, onde assicurare al lavoratore interessato un sufficiente sostegno durante il periodo di difficoltà.

### Trasferimento T.F.R. ai fondi pensione aziendali

I dipendenti, che alla data del 31/12/2006 risultano avere un importo del trattamento di fine rapporto depositato in azienda, hanno la possibilità di fare richiesta scritta per trasferire parte o tutto il residuo ad un fondo pensione complementare chiuso, al quale l'azienda ha aderito.

Allo stato attuale l'Azienda ha aderito al fondo Cometa e al fondo Solidarietà Veneto.

L'azienda soddisferà non più di n. 8 richieste per anno solare per un ammontare complessivo massimo di € 150.000,00 di importo trasferito. I limiti si intendono alternativi tra di loro, sarà sufficiente il raggiungimento di un solo limite per inibire, per l'anno solare di riferimento, l'accettazione di altre richieste pervenute che saranno rimandate all'anno successivo.

Le richieste verranno soddisfatte in ordine cronologico di arrivo all'ufficio del personale.

## 11. PREVIDENZA INTEGRATIVA

In considerazione dell'importanza che sta assumendo il ruolo del Sistema Integrativo Pensionistico, l'Azienda riconoscerà a vantaggio dei lavoratori che aderiscono ai Fondi Pensione negoziali Cometa e Solidarietà Veneto, una modifica del valore dell'attuale quota di competenza dell'Azienda che, pertanto, passerà al 2,5% da calcolarsi sulla retribuzione utile al calcolo del TFR e sarà riconosciuta solamente a fronte di pari quota a carico del lavoratore.

## 12. PERMESSI PER VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE

La Società dichiara la propria disponibilità a concedere brevi permessi retribuiti a fronte di assenze per visite mediche specialistiche ed esami medici per il lavoratore, debitamente giustificate e comprovate con documentazione cartacea, presso strutture sia pubbliche del S.S.N. che private. A tal fine saranno concessi permessi retribuiti, a carico aziendale, fino al tetto massimo di n. 4 ore giornaliere e n. 32 ore annuali massime per ogni dipendente.

## 13. PERMESSI RETRIBUITI

Si conviene che, qualora si verificasse la perdita di un congiunto (limitazione a coniuge e figli), saranno concesse numero due giornate di permesso retribuito in aggiunta a quelli già previsti dal contratto nazionale e dall'art 4, I comma, legge n. 53 del 08/03/2000.

## 14. CALZATURE ANTINFORTUNISTICHE

L'Azienda a partire dall'anno 2024, previa validazione tecnica del RSPP condivisa con gli RLS, metterà a disposizione dei propri dipendenti una lista selezionata di modelli, tra i quali i lavoratori potranno operare la loro scelta.

L'intero costo delle calzature è a carico aziendale.

Le calzature utilizzabili saranno solo quelle messe a disposizione dall'azienda.

Si rimanda alla circolare tecnica che viene pubblicata annualmente nelle bacheche aziendali per tutte le particolarità operative.

## 15. ANTICIPO TRATTAMENTO INFORTUNIO

Viene riconfermata la disponibilità dell'Azienda ad anticipare al lavoratore il trattamento INAIL per l'infortunio sul lavoro o malattia professionale. Si autorizza pertanto l'Azienda ad inoltrare richiesta all'INAIL affinché l'indennità, a seguito dell'anticipazione, corrisponda al trattamento stesso.

## 16. SALARIO

### Ore straordinarie

Le prestazioni di lavoro svolte oltre il normale orario di lavoro saranno retribuite come segue:

30% di maggiorazione per le ore straordinarie lavorative dal lunedì al venerdì

50% di maggiorazione per le ore straordinarie lavorative del sabato

70% di maggiorazione per le ore lavorative della domenica e festivi

30% di maggiorazione per le ore di viaggio per trasferimenti dal lunedì al sabato

40% di maggiorazione per le ore di viaggio della domenica e festivi

Le prestazioni di lavoro svolte tra le ore 21,00 e le ore 6,00 oltre il normale orario di lavoro saranno retribuite come segue:

60% di maggiorazione per le ore straordinarie lavorative dal lunedì al sabato

70% di maggiorazione per le ore straordinarie lavorative della domenica e festivi

40% di maggiorazione per le ore straordinarie di viaggio dal lunedì alla domenica e festivi

### Premio di Produzione mensile

L'importo dell'attuale Premio di Produzione mensile è fissato in:

Impiegati - Quadri	Tutti i livelli	€ 101,01
Operai	livello D1	€ 100,10
	livello D2	€ 111,34
	livello C1	€ 111,34
	livello C2	€ 113,93
	livello C3 e oltre	€ 116,51

Gli importi di cui sopra saranno riconosciuti anche ai lavoratori con il contratto di apprendistato.

### Trattamento di trasferta

Fermo restando quanto previsto dal CCNL per la trasferta è previsto:

- Al lavoratore in trasferta in Italia verrà corrisposta un'indennità pari a 35,00 Euro giornaliera per il numero di giorni consecutivi effettuati con pernottamento. Se la trasferta in Italia è effettuata e conclusa in giornata e si esegue una prestazione pari o superiore a n. 10 ore viene conteggiata un'indennità in misura del 50% della cifra sopracitata (€ 17,50).
- Al lavoratore in trasferta con pernottamento all'estero verrà corrisposta un'indennità pari a 55,00 euro giornaliera.

- c) Al lavoratore in trasferta con pernottamento all'estero in paesi definiti di particolare disagio a insindacabile giudizio della Direzione Aziendale verrà corrisposta un'indennità pari ad 120,00 euro giornaliera.

Se la giornata lavorativa fuori sede si conclude con il rientro presso la propria abitazione dopo le ore 21,00 verrà corrisposta la relativa indennità di trasferta prevista.

Gli importi sopra pattuiti si intendono lordi.

### **Premio Feriale**

L'importo del premio feriale è fissato in € 1.816,00- lordi. Questo importo dall'anno 2019 verrà progressivamente incrementato, di anno in anno con il valore assoluto espresso in euro della variazione del minimo tabellare del livello C3° del CCNL Confindustria Federmeccanica.

Il premio verrà corrisposto per tanti dodicesimi in base a quanti sono i mesi lavorati nell'anno dal lavoratore. Se la data di assunzione è compresa tra il 1° giorno del mese e il 15° giorno del mese il mese sarà considerato come mese interamente lavorato, se la data di assunzione sarà compresa tra il 16° giorno del mese e l'ultimo giorno del mese il mese non sarà considerato come mese lavorato.

Il premio feriale verrà riconosciuto anche ai lavoratori con il contratto di apprendistato.

### **Premio di Risultato**

A partire dall'anno di riferimento 2024 le Parti hanno convenuto che tutti gli indici/indicatori che determinano la quantificazione del premio di risultato saranno calcolati sul bilancio aziendale redatto secondo i criteri contabili adottati da GEA i quali si basano a loro volta sui principi internazionali I.F.R.S.

Qui di seguito gli indicatori che determineranno il calcolo del premio:

- A. Indicatore di Redditività
- B. Indicatore di Assenteismo di gravità
- C. Indicatore Fatturato per dipendente

#### **A) Indicatore di Redditività**

La parte di premio di risultato che farà riferimento all'indicatore di redditività sarà determinata dalla somma di due componenti, derivanti da due diverse tabelle:

- EBITDA ESPRESSO IN MISURA PERCENTUALE rispetto al fatturato totale dell'azienda di tre esercizi, dell'esercizio a cui si riferisce e dei due immediatamente precedenti (Tabella n. 1);
- L'EBITDA ESPRESSO IN VALORE ASSOLUTO di tre esercizi, dell'esercizio a cui si riferisce e dei due immediatamente precedenti (Tabella n. 2);

EBITDA significa "Earning Before Interest, Tax, Depreciation, Amortization" cioè, in italiano, "utile prima degli interessi, delle imposte, delle svalutazioni e degli ammortamenti", calcolato secondo i criteri contabili adottati da GEA i quali si basano a loro volta sui principi internazionali IFRS.

Le tabelle di calcolo di tali obiettivi, con la loro scaletta incrementale e corrispondenti valori sono riportate di seguito:

Pag. 6 a 13

Tabella n. 1

EBITDA espresso in misura %	Premio in euro
Indice	Valori in euro
da 00,00 a 12,00	Zero
da 12,01 a 13,00	700,00
da 13,01 a 13,50	800,00
da 13,51 a 14,00	900,00
da 14,01 a 14,50	1.000,00
da 14,51 a 15,00	1.100,00
da 15,01 a 15,50	1.200,00
da 15,51 a 16,00	1.350,00
da 16,01 a 16,50	1.550,00
da 16,51 a 17,00	1.750,00
da 17,01 a 17,50	1.950,00
da 17,51 a 18,00	2.100,00
da 18,01 in poi	2.250,00

Tabella n. 2

EBITDA espresso in valore assoluto	Premio
Indice (valori in euro)	Valori in euro
da 0 a 7,5 milioni	Zero
da 7,5 milioni a 8 milioni	1.300,00
da 8 milioni a 9 milioni	1.400,00
da 9 milioni a 10 milioni	1.500,00
da 10 milioni a 11 milioni	1.650,00
da 11 milioni a 12 milioni	1.800,00
da 12 milioni a 13 milioni	1.900,00
da 13 milioni a 14 milioni	2.000,00
da 14 milioni a 15 milioni	2.100,00
da 15 milioni a 16 milioni	2.300,00
da 16 milioni a 17 milioni	2.400,00
Oltre 17 milioni	2.600,00

**B) Indicatore Assenteismo di gravità**

L'indice di Assenteismo di gravità misura mediamente quante giornate di assenza, a titolo di malattia, vengono fatte da ogni dipendente.

Metodo di calcolo dell'indice:

- GIORNATE DI MALATTIA DELL'ANNO DI RIFERIMENTO / ORGANICO MEDIO DELL'ANNO DI RIFERIMENTO

Giornate di malattia: intese tutte le giornate di malattia e di ricovero ospedaliero a qualsiasi titolo, da calendario.

Verranno esclusi tutti i periodi di malattia e di ricovero ospedaliero che supereranno un totale di n. 30 giorni di calendario intesi come un unico evento iniziale e successive continuazioni o ricadute sempre riferite allo stesso evento.

Organico medio: inteso come media annuale di tutti gli FTE in forza alla fine di ogni mese che sono utili al calcolo del pdr. (non rientrano quei dipendenti del reparto Installation & Commissioning e del reparto Technical Support & Spare Parts che non hanno diritto al premio).

Importi Premio di risultato in relazione all'obiettivo assenteismo Indice di gravità (Tabella n. 3):

Tabella n. 3

Indice	Premio
Giornate di assenza	euro
oltre 8,99	Zero
da 8,50 a 8,99	50,00
da 8,00 a 8,49	100,00
da 7,50 a 7,99	150,00
da 7,00 a 7,49	200,00
da 6,50 a 6,99	250,00
da 6,00 a 6,49	300,00
da 5,50 a 5,99	350,00
da 5,00 a 5,49	400,00
da 4,50 a 4,99	450,00
da 3,50 a 4,49	500,00
da 3,00 a 3,49	550,00

**C) Indicatore Fatturato per dipendente**

Per il calcolo dell'indice di fatturato per dipendente si farà riferimento al rapporto tra la media del fatturato di tre esercizi, dell'esercizio a cui si riferisce e dei due immediatamente precedenti e il numero di dipendenti.

La tabella di calcolo di tali obiettivi, con la loro scaletta incrementale e corrispondenti valori è riportata di seguito (Tabella n. 4):

SA MCR  
Ren [Signature]  
Pag. 8 a 13  
[Signature] [Signature] [Signature]



Tabella n. 4

FATTURATO PER DIPENDENTE	
Indice	Premio in euro
fino a 375.000 Euro	Zero
da 375.000 a 400.000 Euro	650,00
da 400.001 a 450.000 Euro	700,00
da 450.001 a 500.000 Euro	750,00
Oltre 500.000	800,00

Gli importi di premio indicati nelle tabelle di cui sopra si intendono lordi.

#### Aventi diritto al premio

Avranno diritto al premio i lavoratori delle categorie operai, intermedi, impiegati, Quadri. Per quanti in possesso di contratto ad orario ridotto sarà corrisposto in misura proporzionale all'orario contrattuale.

Avranno diritto al premio anche i lavoratori con contratto di apprendistato secondo le specifiche di seguito riportate.

#### Modalità erogazione del premio per operai, intermedi, impiegati e Quadri

Il premio sarà erogato con acconti mensili anticipati pari a:

- Euro 250,00 lordi mensili per n. 12 mensilità annuali

#### Modalità erogazione del premio per lavoratori con contratto di apprendistato

Il premio di risultato verrà riconosciuto ai dipendenti con contratto di apprendistato in misura percentuale secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Tipo del premio	% riconoscimento nel 1° periodo di apprendistato	% riconoscimento nel 2° periodo di apprendistato	% riconoscimento nel 3° periodo di apprendistato
<b>Premio di risultato</b>	20%	40%	65%

In relazione ai periodi sopra indicati, verranno valorizzati precedenti periodi di apprendistato svolti presso altro datore di lavoro, secondo le disposizioni del vigente CCNL.

Ad esempio, nel caso di assunzione di un dipendente con contratto di apprendistato di n. 2 anni il conteggio sarà il seguente:

- Periodo n. 1 – già effettuato presso altro datore di lavoro;
- Periodo n. 2 – Premio di risultato al 40%;
- Periodo n. 3 – Premio di risultato al 65%.

#### Regole di erogazione del premio

Il saldo verrà erogato con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo all'anno di riferimento del premio.

Nel caso in cui il valore degli acconti sia superiore all'importo del premio risultante la differenza verrà recuperata

con conguaglio negativo.

Il premio sarà riconosciuto:

- per i lavoratori assunti durante l'anno per tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati;
- per i lavoratori cessati gli acconti del premio erogati prima della determinazione del premio saranno considerati come dovuti a titolo definitivo mentre nulla sarà dovuto a titolo di saldo.

Se la data di assunzione o trasformazione (per i lavoratori con contratto di apprendistato) è compresa tra il 1° giorno del mese e il 15° giorno del mese il mese sarà considerato come mese interamente lavorato e il premio spettante sarà pagato in misura intera, se la data di assunzione o trasformazione sarà compresa tra il 16° giorno del mese e l'ultimo giorno del mese il mese non sarà considerato come mese lavorato e non verrà pagato il premio.

Ogni dipendente, su base volontaria, se i risultati aziendali soddisferanno le normative di legge vigenti in materia, avrà la facoltà di scegliere se utilizzare l'acconto del mese di dicembre come welfare oppure se richiederne la liquidazione nel cedolino paga riferito alle competenze del mese di dicembre.

I lavoratori che decideranno di trasformare in Welfare quanto sopra solo in parte, potranno farlo trasferendo blocchi di destinazione pari ad euro 50,00 (a titolo di esempio il dipendente potrà destinare al Welfare quote di premio pari ad euro 50,00 euro 100,00 o euro 150,00, e così via).

Il dipendente effettuerà la scelta di cui sopra mediante richiesta scritta da consegnarsi/comunicare all'ufficio del personale. La scelta effettuata dal dipendente si intende valida solo per l'anno a cui il premio di risultato medesimo si riferisce.

#### **Indici per il raggiungimento del risultato incrementale aziendale**

Ai fini della c.d. incrementalità, che consente ai sensi di legge l'applicazione di un'imposta agevolata alle somme erogate a titolo di premio, le parti concordano nell'individuare i seguenti indicatori per misurare e valutare il raggiungimento del risultato incrementale aziendale nel periodo di riferimento del premio.

Gli indicatori che misureranno l'incremento del risultato aziendale saranno i seguenti:

- **Ebitda espresso in misura percentuale** dell'anno di riferimento
- **Ebitda espresso in valore assoluto** dell'anno di riferimento
- **Indice di assenteismo**: come definito al punto b) capoverso premio di risultato;
- **Fatturato per dipendente dell'anno di riferimento**
- **Ordini ricevuti funzione SALES** durante l'anno di riferimento
- **Ordini ricevuti funzione SERVICE** durante l'anno di riferimento
- **Indice D.I.O. (Days Inventory Outstanding)** dell'anno di riferimento

Gli indicatori presi in considerazione si intendono fra di essi alternativi, essendo sufficiente, per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del premio prevista per legge, il raggiungimento dell'incremento di uno solo degli indicatori/obiettivi considerati. Il dato di riferimento su cui misurare il raggiungimento del risultato incrementale degli indicatori di cui sopra è il valore degli stessi realizzato nell'esercizio precedente (1° gennaio – 31 dicembre) a quello di riferimento.

Nel caso in cui ci siano ulteriori aggiornamenti normativi o diverse indicazioni da parte degli Enti competenti, le parti si ritroveranno per un confronto su eventuali modifiche da apportare al presente accordo.

Gli importi erogati come premio di risultato ai sensi e per gli effetti del presente accordo non avranno effetti su alcun istituto contrattuale e/o di legge.

Tali somme, infatti, sono anche comprensive dei valori relativi all'incidenza degli istituti contrattuali e di legge, TFR incluso, dei quali si è tenuto proporzionalmente e forfettariamente conto nella determinazione dell'importo

onnicomprensivo sopra indicato, tutto ciò ai sensi e per gli effetti della legge 402/96 e della circolare INPS n. 195 del 11/10/96.

### 17. ACCORDI PER I DIPENDENTI INSERITI NEI REPARTI:

- Installation & Commissioning
- Technical Support & Spare Parts

Gli accordi seguenti si applicano solamente ai dipendenti inseriti nei reparti di cui sopra, ai quali non sarà applicato quanto descritto nella sezione "SALARIO" e "TRATTAMENTO DI TRASFERTA" del presente Accordo integrativo aziendale.

1. L'importo della trasferta ordinaria sarà così determinato per ogni giornata:

- |   |   |        |
|---|---|--------|
| a) trasferte Italia per interventi superiori alle 8 ore | € | 90,00  |
| b) trasferte Italia per interventi inferiori alle 8 ore | € | 50,00  |
| c) trasferte Estero                                     | € | 112,00 |

2. L'importo della trasferta in paesi esteri definiti di particolare disagio sarà così determinato per ogni giornata:

- |   |   |        |
|---|---|--------|
| a) quando le trasferte fatte nell'anno sono inferiori a 150 | € | 196,00 |
| b) quando le trasferte fatte nell'anno sono superiori a 150 | € | 235,00 |
| c) quando le trasferte fatte nell'anno sono superiori a 210 | € | 263,00 |

3. L'importo della trasferta ordinaria assume caratteristica di disagio al superamento di un numero definito di giornate per anno, in tal caso sarà così determinata per ogni giornata:

- |   |   |        |
|---|---|--------|
| a) trasferte Italia inferiori a 8 ore,<br>quando le trasferte totali Italia/Estero fatte nell'anno sono superiori a 150 | € | 62,00  |
| b) trasferte Italia inferiori a 8 ore,<br>quando le trasferte fatte nell'anno sono superiori a 210                      | € | 73,00  |
| c) trasferte Italia superiori a 8 ore,<br>quando le trasferte totali Italia/Estero fatte nell'anno sono superiori a 150 | € | 106,00 |
| d) trasferte Italia superiori a 8 ore,<br>quando le trasferte totali Italia/Estero fatte nell'anno sono superiori a 210 | € | 118,00 |
| e) trasferte Estero,<br>quando le trasferte totali Italia/Estero fatte nell'anno sono superiori a 150                   | € | 134,00 |
| f) trasferte Estero,<br>quando le trasferte totali Italia/Estero fatte nell'anno sono superiori a 210                   | € | 151,00 |

Gli importi sopra indicati si intendono lordi.

4. Nel giorno di rientro dalla trasferta estero, se vengono oltrepassate le 8 ore complessive di lavoro e viaggio verrà pagata n. 1 trasferta ordinaria estero, in caso non vengano oltrepassate le 8 ore complessive non verrà pagata nessuna trasferta.
5. Nel giorno di rientro dalla trasferta Italia se vengono oltrepassate le 8 ore complessive di lavoro e viaggio verrà pagata n. 1 trasferta ordinaria Italia, in caso non vengano superate le 8 ore complessive verrà pagata n. 1 trasferta Italia ridotta.
6. Per quanto riguarda l'Assicurazione l'azienda ha sottoscritto polizza collettiva, che garantisce a chi viaggia in trasferta euro 300.000,00 in caso di morte ed euro 500.000,00 in caso di invalidità permanente.
7. Il premio di produzione annuale pari ad € 113,63 lordi riconosciuto ai lavoratori ex dipendenti Imaservice S.r.l., in forza dell'Accordo provinciale sottoscritto in data 28.10.1977 dall'Associazione Piccole e Medie Industrie della Provincia di Verona e dalla Federazione Provinciale dei lavoratori metalmeccanici, applicato alle imprese metalmeccaniche della Provincia con occupazione fino a 200 dipendenti, continuerà, quale condizione di miglior favore e nonostante il venir meno del requisito dimensionale sopra indicato per Gea Imaforni S.p.A., ad essere erogato con le medesime modalità.

### 18. DURATA E DISPOSIZIONI FINALI

Nel periodo di vigenza del presente accordo le parti concordano che non potranno essere fatte ulteriori richieste di carattere economico in relazione agli istituti retributivi qui disciplinati.

Nel periodo di vigenza del presente accordo i superminimi individuali applicati ai lavoratori già assunti e in forza all'azienda al 31/12/2023 non potranno essere assorbiti da altri aumenti contrattuali.

Ai lavoratori assunti dal 01/01/2024 è garantita, per ogni singolo anno di vigenza del presente accordo, ad esclusione del 2024, la non assorbibilità dei superminimi individuali fino all'1,5% massimo di aumento del minimo tabellare previsto dal CCNL dell'Industria metalmeccanica vigente e applicato dall'azienda.



Nel caso l'aumento previsto dal CCNL si rivelasse più elevato rispetto all'1,5%, per la parte eccedente, le Parti si incontreranno entro la metà di giugno o appena il dato verrà reso noto, per valutare le opportune azioni da intraprendere.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo si fa riferimento alla normativa di legge.

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni altro precedente accordo ed avrà validità dal 01/01/2024 al 31/12/2026 tranne per quei punti dove viene espressamente prevista una decorrenza diversa degli istituti.

Letto, confermato e sottoscritto.

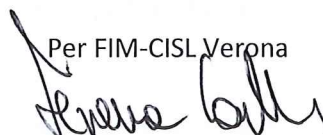
Per GEA Imaforni SpA

  
  
  
Per Confindustria Verona  


Per la R.S.U. Aziendale



Per FIM-CISL Verona



## ALLEGATO ALL'ACCORDO AZIENDALE DEL 5 GIUGNO 2024

### QUOTA SINDACALE STRAORDINARIA

Viene prevista una quota sindacale straordinaria pari ad € 50,00, a favore delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo, a carico dei lavoratori beneficiari dell'accordo stesso e non iscritti a nessun sindacato, per ogni anno di vigenza del presente contratto. Tale quota verrà trattenuta con il cedolino paga relativo al pagamento del saldo del premio di risultato mediante il meccanismo del silenzio/assenso.

L'eventuale volontà di non vedersi trattenuta la quota verrà comunicata da ciascun lavoratore mediante la compilazione di apposito modulo firmato da consegnare all'ufficio del personale entro e non oltre il 20/04 di ogni anno.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per GEA Imaforni S.p.A.



Three handwritten signatures in blue ink, representing the company GEA Imaforni S.p.A.

Per la R.S.U. Aziendale



Two handwritten signatures in blue ink, representing the R.S.U. Aziendale.

