

VERBALE DI ACCORDO

Oggi 01 settembre 2022, in Montebelluna (TV), presso la sede della Società Geox S.P.A.,

tra

- la Società Geox S.P.A. con sede in Biadene di Montebelluna (TV), rappresentata dal Dott. Francesco Garello e dal Dott. Piero Pullia,

e

- l'Organizzazione Sindacale territoriale FILCTEM – CGIL Treviso e FEMCA CISL Belluno Treviso in persona rispettivamente di Massimo Messina e Gianni Boato unitamente alla R.S.U. aziendale in persona dei Signori Colantuoni Romolo, Dall'armi Alberto, Garofalo Daniela, Mondin Laura, Pacini Claudia, Puglierin Candy, Rossetto Francesca, Scarabello Marco,

è stato stipulato il presente accordo valevole per i lavoratori della Società Geox S.P.A. e relativo alla contrattazione di 2° livello.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Per raggiungere gli obiettivi di crescita sostenibile e profittevole di Geox S.p.a. coniugando un significativo coinvolgimento dei dipendenti ai processi e alla vita dell'impresa, le parti concordano, sulle basi di quanto già realizzato negli ultimi anni, di dotarsi di una serie di strumenti per continuare a mantenere alto e proficuo l'attuale sistema di relazioni industriali.

Gli strumenti attraverso i quali si intende agire per favorire il maggior grado di coinvolgimento dei dipendenti sono:

- Il sistema di informazioni
- Gli incontri periodici
- Premio di Risultato

PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

La Società ha da tempo dimostrato particolare attenzione nei confronti della propria forza lavoro, promuovendo l'adozione di politiche retributive che rispondano ad esigenze di carattere non economico manifestate dai dipendenti e/o di tipo incentivante. In tal senso si individua nel Premio di Risultato lo strumento idoneo a collegare un premio ad obiettivi di miglioramento delle performance dell'azienda a cui i dipendenti contribuiscano direttamente con la propria attività.

Dando seguito a tale filosofia, mediante la sottoscrizione del presente Accordo la Società, le RSU e le Organizzazioni Sindacali Territoriali intendono addivenire ad un'intesa affinché sia istituita, con riferimento al triennio 2022 – 2024, una erogazione di tipo premiale legata al raggiungimento di determinati risultati aziendali.

1. PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

Le Parti pattuiscono l'istituzione, per il triennio 2022 – 2024, di un Premio di risultato di ammontare variabile legato al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali.



1.1 Individuazione dell'obiettivo e del criterio di misurazione

Anno 2022

L'erogazione del Premio di Risultato 2022 è subordinata al raggiungimento di un obiettivo di redditività aziendale misurato tramite il Risultato Operativo di Geox S.p.a. In particolare, Le Parti concordano che l'erogazione del Premio di Risultato possa avvenire esclusivamente nel caso in cui il valore esposto alla voce "Risultato Operativo" del Bilancio di Esercizio di Geox S.P.A. relativo all'esercizio sociale 2022, approvato dall'Assemblea dei Soci, sia superiore a 0€. Tale valore di Risultato Operativo deve intendersi depurato degli eventuali importi registrati nella voce "Costi di Ristrutturazione" (Risultato Operativo della Gestione Ordinaria).

Le Parti si danno atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, gli obiettivi incrementali cui è legata la maturazione del PdR non sono ancora stati raggiunti e che il loro raggiungimento è effettivamente incerto in quanto l'andamento del parametro adottato è tuttora suscettibile di variabilità.

Entro il mese di Aprile 2023, la Direzione Risorse Umane della Società comunicherà alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali l'eventuale raggiungimento dell'obiettivo aziendale così come definito al presente paragrafo.

Anno 2023 ed anno 2024

Le Parti concordano che, con riferimento al Premio di Risultato per l'anno 2023 e per l'anno 2024, l'Azienda comunicherà entro il mese di Aprile di ciascun anno di riferimento (Aprile 2023 ed Aprile 2024) alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali l'obiettivo ovvero gli obiettivi aziendali cui sarà collegata la relativa erogazione.

1.2 Soggetti beneficiari

Hanno accesso all'iniziativa i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, aventi la qualifica di operaio, intermedio ed impiegato che siano in forza alla data del 30 aprile dell'anno successivo a ciascun anno di riferimento (30 aprile 2023 per l'anno 2022, 30 aprile 2024 per l'anno 2023, 30 aprile 2025 per l'anno 2024).

Viene precisato, per quanto occorra, che rimangono esclusi tutti i dipendenti aventi la qualifica di quadro e/o destinatari di MBO.

Nei casi di assunzione nel corso dell'anno di riferimento, il Premio di risultato maturerà per dodicesimi, a condizione che il dipendente sia stato assunto non oltre il 30 settembre di ciascun anno di riferimento, considerando mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni e non computandosi frazioni inferiori.

Sono esclusi i lavoratori somministrati.

Sono destinatari del Premio di risultato per l'intero importo anche i lavoratori a tempo parziale.

Il Premio di risultato verrà riconosciuto anche in caso di cessazione per dimissioni volontarie del rapporto di lavoro intercorsa prima della data prevista per l'attribuzione del Premio di risultato (30 giugno dell'anno successivo), sempreché il lavoratore sia in forza, rispettivamente, alla data del 30 Giugno 2023, 2024 e 2025.

1.3 Ammontare del Premio di risultato e sue caratteristiche

L'ammontare massimo annuale del Premio di risultato è fissato in misura unica per tutti i dipendenti in un importo pari a 435,00€ lordi per l'anno 2022, 510,00€ lordi per l'anno 2023 e 580,00€ lordi per l'anno 2024.

L'importo annuale viene erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese, rispettivamente, di Giugno 2023, 2024 e 2025.

Le Parti, avendone tenuto conto in sede di quantificazione dell'ammontare annuo spettante, condividono che il valore del Premio sia da ritenersi onnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le Parti, infine, convengono espressamente che gli importi del Premio di Risultato derivanti dal presente Accordo per la loro natura sono complessivi ed onnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, avendo di ciò le Parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il Premio di Risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti, differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso. Il complessivo Premio di Risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 C.C., dalla base di calcolo del T.f.r. Il premio, inoltre, non si consolida né di anno in anno né alla scadenza dell'Accordo.

1.4 Applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%

Tenendo conto che, per l'anno 2022, il raggiungimento del valore dell'obiettivo di redditività fissato al paragrafo 1.1 comporta necessariamente la consuntivazione di un Risultato Operativo di Geox S.P.A. incrementale rispetto al risultato registrato nel precedente esercizio sociale 2021, l'erogazione del Premio di risultato è soggetta alle disposizioni di cui alla Legge 28 dicembre 2015, n. 208, così come modificata dalla Legge 11 dicembre 2017, n. 232 e dal Decreto Legge del 24 Aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e dalla Legge 27 dicembre 2017 n. 205.

Pertanto, salvo espressa rinuncia del lavoratore e a condizione che sia rispettato il limite reddituale previsto dalla vigente normativa, alle somme tutte erogate a titolo di Premio di risultato 2022 trova applicazione un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali nella misura del 10%.

Resta sin d'ora inteso e precisato che i medesimi principi saranno applicati anche alle somme erogate a titolo di Premio di Risultato negli anni 2023 e 2024.

1.5 Sostituzione del Premio di risultato con servizi di *Welfare* aziendale

In conformità a quanto disposto dall'articolo 1, commi 184 e 184-bis, della richiamata Legge n. 208/2015, le Parti concordano che i lavoratori beneficiari dell'iniziativa, possano chiedere di ricevere l'intero valore del Premio di risultato sotto forma di beni, servizi ed utilità, così come individuati al successivo paragrafo 3 (cd "servizi di *Welfare* aziendale").

Le Parti altresì concordano che, a tutti i lavoratori che optino per la fruizione dei servizi di *Welfare* aziendale in sostituzione integrale del Premio di risultato 2022, 2023 e 2024 sia riconosciuto il diritto

alla fruizione di una quota aggiuntiva di servizi di *Welfare* aziendale per un valore di € 165,00 per l'anno 2022, 190,00€ per l'anno 2023 e 220,00€ per l'anno 2024.

Pertanto, qualora il lavoratore opti per il *Welfare*, il valore economico complessivo annuo sarà pari a 600,00 € per l'anno 2022, 700,00 € per l'anno 2023, 800,00 € per l'anno 2024.

Si ribadisce che la scelta opzionale del *Welfare* è da considerarsi in integrale sostituzione al pagamento dei valori monetari riportati al paragrafo 1.3.

Rispettivamente entro il 31 maggio 2023, 2024 e 2025 dovrà essere esercitata l'eventuale opzione *Welfare* da parte del lavoratore da comunicare al Dipartimento Risorse Umane.

Resta, invece, preclusa la possibilità di esercitare l'opzione per quei dipendenti che risultino cessati alla data di scelta dell'eventuale opzione precisata al precedente paragrafo.

2. SERVIZI DI *WELFARE* AZIENDALE

Al fine di consentire il corretto funzionamento delle iniziative oggetto del presente Accordo, è stata prevista l'introduzione di un Piano *Welfare* aziendale composto da un insieme di beni, servizi ed utilità individuati dalla Società tra quelli previsti dall'art. 51, comma 2, ultimo periodo del comma 3 e comma 4 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917).

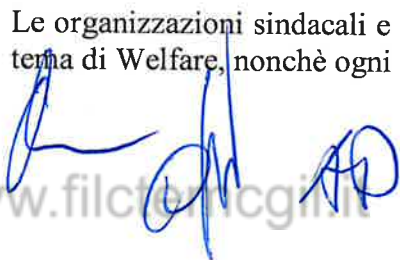
Si riporta di seguito, a titolo meramente esemplificativo, una lista di beni, servizi ed utilità che potrebbero rientrare nell'offerta del Piano *Welfare* aziendale:

- a. rimborso ovvero sostenimento diretto da parte del datore di lavoro delle spese per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per il dipendente e per i suoi familiari ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. d-bis) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- b. utilizzazione da parte del lavoratore o dei suoi familiari di opere e servizi messe a disposizione dalla Società, per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- c. rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per la fruizione, da parte dei suoi familiari, di servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-bis) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- d. rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f-ter) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- e. fruizione di beni e servizi per un valore inferiore a 258,23 euro ai sensi dell'art. 51, comma 3, ultimo periodo, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.
- f. rimborso come previsto ai sensi dell'art. 51, comma 4, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, anche alla luce delle interpretazioni fornite dalla prassi amministrativa.

I lavoratori beneficiari dell'iniziativa non possono modificare l'entità dell'erogazione, ma possono scegliere la composizione di beni, servizi ed utilità che meglio risponde alle proprie esigenze personali e familiari.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, eventuali servizi di *Welfare* aziendale rimasti inutilizzati potranno essere fruiti entro la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le organizzazioni sindacali e la RSU si fanno parte attiva per la divulgazione delle informazioni in tema di *Welfare*, nonché ogni ausilio richiesto dai dipendenti.



Le somme optate, qualora non utilizzate in tutto o in parte nell'anno in cui il diritto di opzione è stato esercitato, resteranno disponibili per la fruizione di servizi di welfare anche per l'intero anno successivo.

Se entro il mese di settembre dell'anno successivo non fosse ancora esaurito il credito, l'azienda si impegnerà ad informare il lavoratore sul rimanente affinché entro dicembre ne possa disporre.

3. DISPOSIZIONI FINALI

3.1. Welfare

Le Parti si faranno parte attiva per la divulgazione delle informazioni in tema di *Welfare*, nonché per fornire ogni ausilio richiesto dai lavoratori.

Resta in ogni caso inteso che la tipologia di servizi di *Welfare* aziendale, le condizioni di accesso, i termini e le modalità di fruizione dei servizi di *Welfare* aziendale da parte dei dipendenti e dei loro familiari, nonché le specifiche tipologie di beni, servizi ed utilità offerti saranno definite in uno specifico Regolamento che verrà predisposto dal Dipartimento Risorse Umane della Società.

Il regolamento recepisce le linee guida del presente accordo.

Ciascun beneficiario sarà chiamato a prendere visione del Regolamento e ad accettarne integralmente i contenuti mediante sottoscrizione del documento stesso.

Il presente accordo verrà depositato a cura della Società, anche per conto delle Organizzazioni sindacali e della RSU, ai sensi e per gli effetti delle norme vigenti che ne stabiliscono il deposito.

3.2. Smart-working

Le Parti, considerata la cessazione alla data del 31 agosto 2022 delle modalità semplificate per il ricorso al lavoro agile come ai sensi del D.L. n. 34/2020, art. 90, commi 3 e 4, si impegnano a definire congiuntamente, entro la data del 15 ottobre 2022, la possibile implementazione del lavoro agile in Azienda.

3.3. Malattia – Operai - carenza

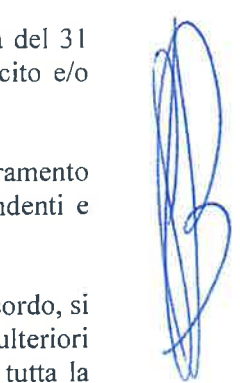
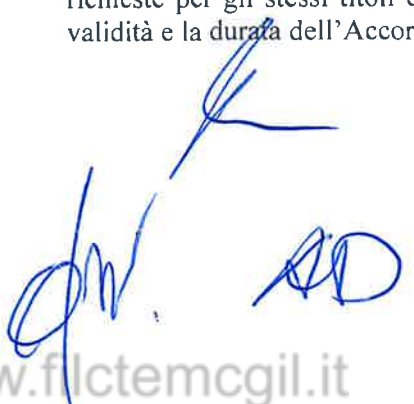
In caso di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, la Società -quale condizione di miglior favore- si impegna a riconoscere a tutti i Lavoratori non in prova con qualifica operaia, un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normale di fatto, e ciò a far data dal 1 agosto 2022 e sino al 31 dicembre 2024.

4. VALIDITA' DELL'ACCORDO

Il presente Accordo ha validità per il triennio 2022 – 2024. Esso scadrà pertanto alla data del 31 dicembre 2024 senza necessità di disdetta alcuna, escludendosi sin d'ora ogni rinnovo tacito e/o automatico.

Con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti si danno atto dell'avvenuto integrale superamento delle richieste tutte presentate dalla RSU e dalle OO.SS., in nome e per conto dei dipendenti e lavoratori.

La RSU e le OO.SS., anche a nome e per conto di tutti i dipendenti interessati al presente accordo, si impegnano pertanto, per l'intero periodo di validità del presente Accordo, a non presentare ulteriori richieste per gli stessi titoli qui definiti o che comportino comunque oneri economici per tutta la validità e la durata dell'Accordo.



Fatto, letto e sottoscritto.

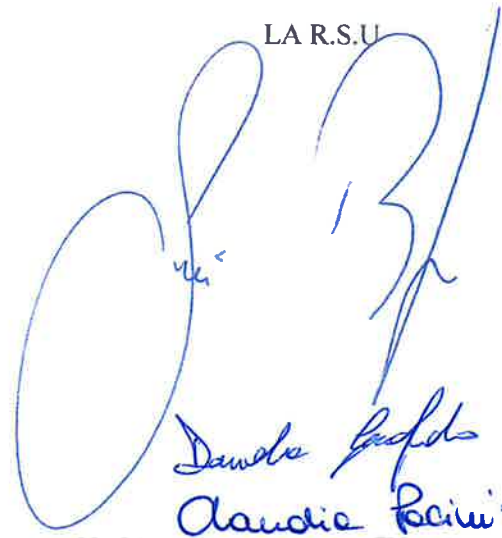
LA SOCIETA'



FILCTEM – CGIL

FEMCA – CISL

LA R.S.U.



Dante Goffo
Claudio Ricci

Luciano Ferraro
Roberto Dell'...