

# BAXI S.p.A.

CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO 2024-2027

1



A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a small mark, a signature with a large 'B', a signature with a large 'A', a signature with a large 'M', a signature with a large 'G', and a signature on the right.

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi 03.04.2024 presso la sede della BAXI SPA, si sono incontrati:

- la BAXI S.p.A. (di seguito denominata anche "Azienda"), rappresentata da: Luigi Bianchin, Silvia Bordignon,
- Confindustria Vicenza rappresentata da Maria Giulia Rancan,
- la FIM-CISL rappresentata da Angelina Frison,
- la FIOM-CGIL rappresentata da Francesco Testolin,
- la UILM-UIL rappresentata da Carlo Biasin,
- l'Esecutivo della Rappresentanza Sindacale Unitaria della Baxi S.p.A. rappresentato da: Gerardo Andolfatto, Gioacchino Distefano, Lorenzo Andreatta, Giovanni Sante Baron, Maristella Favero, Rocco Guerrera, Paolo Pianezzola  
(di seguito denominati congiuntamente anche "Parti")

*Luigi Bianchin*

*SB*

*MJR*

*AG*

*FT*

*LB*

*CB*

*GS*

*MGR*

*RF*

## MERCATI – INVESTIMENTI – PRODUZIONE

### Mercato

Dopo la chiusura del 2023 con un trend di vendite sensibilmente più basso rispetto al 2022, l'anno 2024 mostra una significativa ripresa del mercato delle caldaie murali, una contenuta crescita delle pompe di calore, mentre il settore dei sistemi ibridi permane in una situazione di maggiore difficoltà. In particolare, questo segmento di mercato risulta maggiormente penalizzato per il cambio degli schemi degli incentivi fiscali.

Nel complesso, per il periodo 2024 – 2027 i trend attesi sono i seguenti:

- un incremento di volumi contenuto nel 2024, per quanto riguarda il prodotto pompe di calore, con possibili rapidi aumenti in funzione dei nuovi regolamenti EU;
- per quanto riguarda il prodotto caldaie murali si prevede una crescita di volumi rispetto al 2023 derivante dal mercato della sostituzione. L'evoluzione legislativa dei regolamenti Europei, che potrebbe bandire questo prodotto a favore dei sistemi di riscaldamento elettrico, pone il prodotto stesso a rischio di decrescita;
- un andamento del tasso di inflazione nel 2024 superiore al 3% ed una stabilizzazione per gli anni successivi;
- un indice di incremento del costo del lavoro superiore al 6% nel 2024.

### Investimenti

Il piano degli investimenti ha visto il recente completamento della seconda linea per la produzione della gamma di caldaie B platform. Nel corso del biennio 2024-2025 si prevede il completamento delle gamme B nella versione Mid ed Advanced per i mercati che ad oggi non hanno ancora introdotto in maniera completa questa gamma di caldaie.

Nel 2023 è stato completato anche l'investimento per la produzione di unità interne di pompe di calore per lo stabilimento di Bassano, con una capacità produttiva che supera le 70.000 unità interne della versione murale.

Ad oggi, a seguito del forte rallentamento delle vendite delle pompe di calore, la produzione si attesta a livelli inferiori rispetto alla capacità produttiva, ma ci sono ragionevoli prospettive di crescita nei prossimi anni.

Altri investimenti riguardano la realizzazione di un impianto antincendio "Sprinkler", per l'area dello stabilimento, l'insourcing della saldobrasatura e dell'attività di collaudo del gruppo scambiatore delle unità interne delle pompe di calore ed un progetto per la riduzione dei consumi energetici dello stabilimento stesso.

3  
Ch SB R  
\* \* \*  
CB DM  
Gm

*Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left.*

Per quanto riguarda la BDU Residential System di Bassano, l'investimento di oltre un milione di euro appena realizzato per la costruzione di una doppia camera climatica, conferma l'importanza strategica per il Gruppo BDR Thermea di questa BDU nello sviluppo di sistemi integrati che utilizzano pompe di calore.

### **Miglioramento competitività BDR Thermea Group**

Il rinnovo contrattuale di secondo livello si contestualizza all'interno della strategia del Gruppo BDR Thermea, che ha l'obiettivo di consolidare e migliorare la posizione del Gruppo stesso nei vari mercati sia in termini di market share che di Ebitda (Earnings before income tax and Depreciation and Amortization). A tal fine il Gruppo BDR Thermea ha di recente istituito una nuova organizzazione che, riportando direttamente al COO – Chief Operating Officer del Gruppo stesso, raggruppa tutti gli stabilimenti produttivi. Lo scopo di tale organizzazione è quello di poter confrontare le performance dei vari plant produttivi con un focus particolare rispetto ai costi di produzione, alla produttività e all'efficienza per migliorare la competitività.

### **SOSTENIBILITA'**

L'azienda considera la sostenibilità come uno dei pillar di sviluppo del prodotto e dell'azienda stessa nella sua organizzazione complessiva.

Lo stesso valore "futuro sostenibile", lanciato dal Gruppo BDR Thermea nel 2021, ha lo scopo di sensibilizzare tutti gli stakeholders e aumentare la consapevolezza di tutta l'organizzazione e dei suoi dipendenti verso gli effetti dei propri comportamenti, per evidenziare che la transizione energetica necessita del contributo di ciascuno.

Le proposte atte a promuovere progetti ed attività a sostegno dello sviluppo della sostenibilità, così come il monitoraggio di alcuni indicatori, saranno oggetto di incontri quadrimestrali dedicati tra le parti (per l'azienda con la presenza del HSE Energy & Quality management System Team manager e per R.S.U con i membri delegati al tema della sostenibilità) al fine di condividere le attività, le sfide e le opportunità in questo ambito.

Con il fine di sensibilizzare ulteriormente i propri dipendenti sul tema della sostenibilità ambientale, le parti concordano inoltre che, nel corso del 2024, verrà dato avvio ad una attività pilota in termini di mobilità sostenibile al fine di coinvolgere i lavoratori nel cambiare le proprie abitudini nell'utilizzo dei mezzi di trasporto anche nella modalità di tragitto casa lavoro, privilegiando l'utilizzo di mezzi a minor impatto di emissioni.

A questo fine verranno installate n° 2 colonnine di ricarica elettrica per biciclette nel parcheggio antistante lo stabilimento.

## **SICUREZZA – AMBIENTE – ERGONOMIA**

L'azienda conferma l'importanza e l'attenzione posta nei confronti delle tematiche relative alla salute, sicurezza e ambiente di lavoro. In particolare, il tema sicurezza con l'obiettivo "zero incidenti" è un obiettivo condiviso all'interno di tutto il Gruppo BDR Thermea ed argomento di continuo confronto a tutti i livelli. L'adozione ed il mantenimento di un sistema di gestione Healty & Safety è fondamentale per raggiungere elevate prestazioni di sicurezza, ma per renderlo più efficace bisogna agire con una formazione continua per gestire il fattore umano aumentando la cultura sulla sicurezza, agendo continuamente sulla comunicazione e sulla necessità di adottare comportamenti sicuri.

Considerata l'importanza della valutazione ergonomica per la prevenzione dell'insorgenza delle malattie muscolo scheletriche, nelle varie aree dello stabilimento, l'azienda riconferma l'impegno di voler proseguire nell'attività di valutazione del rischio da movimenti ripetitivi e sovraccarico degli arti superiori e conseguenti azioni di miglioramento nella riprogettazione del posto lavoro e interventi sul prodotto, nei casi in cui questo sia richiesto dalla valutazione del rischio.

## **AMBIENTE E RAFFRESCAMENTO**

L'azienda, nell'attività di miglioramento dell'ambiente di lavoro, che ad oggi ha portato all'installazione di 54 raffrescatori adiabatici nelle varie aree dello stabilimento, valuterà la possibilità di ampliare ulteriormente le aree da raffrescare, tenendo in considerazione la valutazione del microclima, concentrazioni di persone e situazioni di layout particolari.

## **DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE – CALZATURE**

L'Azienda, conferma le attuali modalità di distribuzione interna e di acquisto individuale delle calzature quale DPI, presso i distributori convenzionati, con l'utilizzo in questo secondo caso del voucher fornito dall'azienda stessa del valore di € 50,00=(cinquanta,00)(Iva esclusa), rimanendo a carico del lavoratore l'eventuale differenza, salvo le attuali eccezioni già riconosciute dall'azienda per patologie certificate ed avvallate dal medico competente.

## **OCCUPAZIONE - MERCATO DEL LAVORO**

Nelle more di un'eventuale definizione da parte del CCNL delle condizioni inerenti alla durata dei contratti a termine, secondo ad oggi quanto previsto dal Decreto Dignità e sue successive modifiche, le parti si rendono disponibili, qualora dovesse sorgere la necessità, ad incontrarsi per confrontarsi su tale tematica.

5 

*CS BDR*

## **SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA (ORARIO RIDOTTO)**

Premesso che la quota massima di personale ad orario ridotto (compresi gli staff leasing), per tutte le motivazioni, non deve superare il 5% della forza aziendale a tempo indeterminato a tempo pieno tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative dell'azienda stessa, l'azienda valuterà in subordine alle causali già esistenti, le richieste di effettuare un orario di lavoro ridotto provenienti da dipendenti a tempo indeterminato senza una motivazione specifica, per una sola volta nella vita lavorativa del singolo dipendente, in una quota dell'1%.

Si precisa, come già previsto, che la durata dell'orario ridotto potrà essere fino ad un massimo di 12 mesi.

Le parti concordano di definire il protocollo applicativo entro il 30.09.24.

## **Fruizione delle ferie aggiuntive maturate con anzianità di servizio ( rif. art.10 Sez. Quarta – Titolo III - Norme transitorie n°1)**

In via sperimentale, le Parti concordano che, a partire dal 2026 la settimana aggiuntiva di ferie per i lavoratori con oltre 18 anni di servizio, come previsto da CCNL, dovrà essere pianificata con il responsabile compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e tenuto conto di un'assenza massima complessiva, a qualsiasi titolo, nel medesimo periodo nel reparto del 10%.

Al termine della fase sperimentale di 12 mesi le parti si incontreranno per un confronto sugli esiti della stessa.

## **COMUNICAZIONE AZIENDA – RSU – RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le parti ritengono che una comunicazione efficace sia fondamentale per gestire le relazioni industriali in modo costruttivo e produttivo.

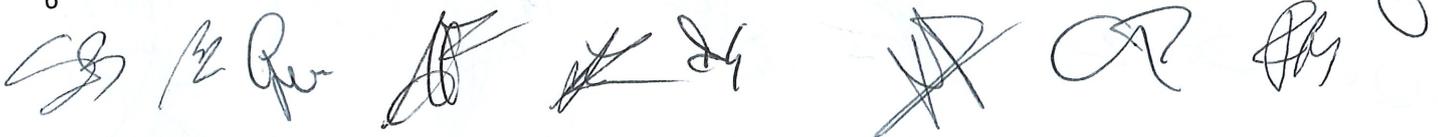
È importante stabilire canali di comunicazione precisi e chiari tra la direzione aziendale ed i rappresentanti sindacali che favoriscano lo scambio di informazioni.

A tal fine si adotterà un approccio strutturato che prevede una comunicazione periodica delle ore di lavoro straordinario del personale su base settimanale (per quanto riguarda gli straordinari del sabato) e su base quadrimestrale unitamente al monitoraggio di tutti gli indicatori.

## **INQUADRAMENTO E OPPORTUNITA' PROFESSIONALI**

Le parti concordano di istituire, in via sperimentale, un gruppo di lavoro ~~osservatorio congiunto~~ all'interno del quale condividere la mappatura e l'analisi dei ruoli e delle professionalità in azienda in riferimento alle declaratorie previste dal CCNL, evidenziando in particolare percorsi di sviluppo e di crescita basati sulla polivalenza, polifunzionalità, responsabilità e sull'esperienza acquisita ed agita.

Al gruppo di lavoro parteciperanno numero 2 componenti dell'azienda e numero 1 componente per ciascuna organizzazione sindacale i cui nominativi dovranno essere comunicati entro il 30.06.24. A



seguito di tale comunicazione si darà avvio ai lavori.

Nel corso del 2024 verrà inoltre attivato l'accesso a Workday per tutto il personale operaio. Workday è il nuovo sistema informatico globale per la gestione del personale che tra i suoi obiettivi ha quello di promuovere lo sviluppo e la crescita delle persone anche attraverso la digitalizzazione. Il sistema permette infatti una maggiore autonomia nella gestione dei propri dati personali, così come la possibilità di candidarsi direttamente per le posizioni aperte che ci siano all'interno dell'azienda e del Gruppo.

### **INCENTIVO ( ex 3 ° ELEMENTO DELLA RETRIBUZIONE)**

Le parti concordano una variazione del valore dell' "Incentivo 3° elemento" della retribuzione per il personale con le seguenti modalità:

- incremento, uguale per tutti i livelli, di € 5,00 a partire dal 01.01.25;
- incremento, uguale per tutti i livelli, di € 5,00 a partire dal 01.01.27.

### **PERMESSI PER STUDIO**

In riferimento all'art 8 Sezione IV, Titolo VI del CCNL del 5 febbraio 2021, l'Azienda valuterà le richieste di permessi per studio fino al doppio del monte ore previsto dal CCNL stesso in relazione alle diverse tipologie di percorso di istruzione e per il doppio del numero di persone aventi diritto. Per quanto qui non diversamente previsto si rimanda alla disciplina in materia del CCNL.

### **FORMAZIONE**

L'azienda, nel riconfermare l'importanza del continuo sviluppo e accrescimento delle competenze e conoscenze del personale, soprattutto nell'ambito della transizione energetica che il settore sta attraversando, al fine di mantenere e rafforzare la competitività dell'azienda, conferma l'elaborazione di un piano formativo annuale, volto allo sviluppo dell'innovazione, delle conoscenze sui prodotti (con un focus particolare sulle pompe di calore) e delle competenze trasversali del personale. Il piano formativo annuale è costruito sulla base della strategia dell'azienda e dei suoi obiettivi, così come in base alle richieste dei diversi dipartimenti aziendali e dei lavoratori stessi raccolte attraverso la commissione formazione.

In un contesto socio economico in continua evoluzione divengono sempre più sfidanti i temi posti da importanti cambiamenti sociali, tutti presenti all'interno dell'organizzazione aziendale che rappresenta essa stessa uno spaccato della società.

*ES*

7 







In considerazione di quanto sopra, diventa rilevante porre all'attenzione dei lavoratori temi quali la parità di genere, la sostenibilità ambientale, economica e sociale, l'inarrestabile processo di digitalizzazione fino ad arrivare ai dogmi etici sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale anch'essi oggetto di formazione.

Le parti durante i lavori della commissione formazione si confronteranno sulla pianificazione delle 24 ore di formazione ai sensi dell'art 7 Sez. Quarta Titolo VI, valutando di avvalersi dei nuovi servizi previsti dal CCNL come Metapprendo Si riconferma la rilevanza delle opportunità e delle risorse messe a disposizione dal Fondo Interprofessionale Fondimpresa e la disponibilità dell'azienda ad un dialogo con i Delegati RSU per la formazione, per una opportuna ed equilibrata allocazione delle risorse del Fondo.

L'Azienda si impegna a mettere in atto tutte le azioni che consentano di cogliere le opportunità di finanziare le attività formative attraverso i fondi interprofessionali e il Fondo Sociale Europeo. A tale scopo condividerà con i 3 Delegati RSU per la formazione i contenuti dei piani formativi finanziati in modo da rispettare le esigenze del contesto produttivo, della fase economica e dell'aggiornamento delle competenze del personale.

## FONDI PENSIONE

L'Azienda verserà, a partire da Gennaio 2025, ai lavoratori iscritti ai Fondi Pensione previsti dagli Accordi Interconfederali (Fondo Cometa e Fondo Solidarietà Veneto) un contributo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Metalmeccanico e a quanto già previsto dall'Accordo Aziendale del 01.07.20, pari allo 0,3% del minimo contrattuale. Con riferimento alla categoria dei giovani under 35 il contributo aggiuntivo dello 0,3% deve intendersi assorbente del trattamento di cui all'accordo aziendale del 01.07.2020.

Si precisa che il contributo complessivo per tutti gli iscritti sarà pertanto dal 1 Gennaio 2025, pari al 2,5% del minimo contrattuale.

## WELFARE 2024

L'Azienda per il solo anno 2024, in concomitanza della vigenza della Legge 30 dicembre 2023, n. 213 (c.d. Legge di Bilancio 2024) erogherà un pacchetto di beni e servizi welfare per un valore di € 150,00 (centocinquanta,00). L'erogazione seguirà il principio dell'anno corrente con corresponsione al personale in forza al 31.12.23 e che permanga in forza al 30.04.24 (momento dell'erogazione), che abbia superato il periodo di prova e non sia dimissionario. Le frazioni di mese superiore ai 15 giorni vengono considerate come mese intero.

Al personale con orario ridotto il suddetto buono verrà corrisposto in misura intera.

Si precisa altresì che i valori di cui sopra a titolo di welfare sono considerati omnicomprensivi di



qualsiasi ulteriore altra somma dovuta in forza di legge o di contratto ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del TFR.

Tale valore verrà messo a disposizione dei lavoratori beneficiari mediante caricamento sulla piattaforma Welfaremeet a partire dalla finestra del 02/05/2024 che dovrà essere fruito entro l'ultima finestra del 29/11/2024, termine oltre il quale il lavoratore decadrà dai diritti di cui al presente paragrafo.

## PREMIO DI RISULTATO

Le parti riconoscono che il premio di risultato, nel corso degli anni, ha rappresentato una leva per il miglioramento continuo degli indicatori aziendali relativamente a qualità, efficienza, produttività e tutela ambientale e della salute/sicurezza.

Ora, nell'ottica di crescita complessiva dell'organizzazione e dei fattori di business/produttivi, si rende necessaria una nuova modulazione degli indicatori per il raggiungimento dei premi, in modo coerente con le dinamiche di competitività dell'Azienda, con una particolare attenzione anche al tema della sostenibilità ambientale. Nello stesso tempo i nuovi indicatori saranno di impulso ad un maggiore coinvolgimento della RSU e dei singoli lavoratori alle dinamiche collegate all'analisi e al monitoraggio dei parametri di risultato.

A tal proposito si è reso necessario individuare dei criteri aggiornati di misurazione degli eventuali incrementi di produttività, redditività, fatturato, qualità ed efficienza, nonché i corrispondenti strumenti di verifica del conseguimento degli incrementi medesimi. Le Parti hanno quindi proceduto a concordare ed individuare per ciascuno degli indicatori utilizzati un periodo congruo di riferimento mediante il quale accertare – attraverso il confronto con le misurazioni effettuate nell'anno di maturazione – se ed in che misura si è verificato un differenziale incrementale.

Le Parti concordano che il "premio di risultato" è costituito da n. 6 componenti a cui è legata l'erogazione dell'importo economico in relazione al livello di raggiungimento del traguardo di performance corrispondente, così come rappresentato di seguito:

- A) COMPONENTE DI PREMIO I.R.A: INDICE DI REDDITIVITA' AZIENDALE
- B) COMPONENTE DI PREMIO E.D.F.: EFFICIENZA DIRETTA FABBRICA
- C) COMPONENTE DI PREMIO I.F.A.: INDICE FATTURATO AZIENDALE
- D) COMPONENTE DI PREMIO I.Q.I: INDICE DI QUALITA' INTERNA
- E) COMPONENTE DI PREMIO I.Q.E: INDICE DI QUALITA' ESTERNA
- F) COMPONENTE DI PREMIO C.F.P: INDICE DI SOSTENIBILITA'

9 





*ESPOSIZIONE*

COMPONENTI DI PREMIO	Indicatore	Valore TARGET (€)	INDICATORE TARGET	Valore MASSIMO (€)	INDICATORE MASSIMO
I.R.A.	Valore EBITDA	1.100	100% EBITDA budget	1500 nel 2024, 1550 nel 2025, 1650 nel 2026 e 2027	110% EBITDA budget
E.D.F.	Valore Efficienza Diretta Fabbrica	550	90,2% EDF budget	650	91,2% EDF
I.F.A.	Valore Fatturato (Italia+ Export)	150	100% Fatturato budget	380 nel 2024- 2025 -2026, 470 nel 2027	110% Fatturato budget
I.Q.T.	Valore Qualità esterna ed interna	1000	0,68 Q.I.	1200	0,28% Q.I + 3,5% Q.E.
C.F.P.	Valore indice di sostenibilità	100	-5% C.F.P.	100 nel 2025, 100 nel 2026, 150 nel 2027	-7% C.F.P.
TOTALE COMPONENTI DI PREMIO		2800 nel 2024, 2950 nel 2025, 3050 nel 2026, 3190 nel 2027		3530 nel 2024, 3680 nel 2025, 3780 nel 2026, 3920 nel 2027	

Tutti gli importi collegati alle componenti di premio sono da intendersi al lordo di imposte e contributi.

Tutti gli indicatori verranno comunicati entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno di competenza.

#### COMPONENTE A: I.R.A. INDICE DI REDDITIVITA' AZIENDALE

La componente IRA (Indice di Redditività Aziendale) è riferita all'EBITDA (Earnings before Income tax, Depreciation and Amortization) ossia all'italiano MOL = Margine Operativo Lordo cioè il risultato dell'azienda rappresentato dal reddito della gestione caratteristica (non tiene conto degli interessi, delle tasse e degli ammortamenti).

Su base annuale, entro il mese di febbraio, dopo un'adeguata fase informativa e consultiva con la RSU, viene fissato un Ebitda di budget al fine di individuare un traguardo da raggiungere durante l'anno di riferimento.

La componente del premio IRA è pari all'importo lordo annuo di € 1.100,00 (millecento,00) nel 2024, € 1.150,00 (millecentocinquanta,00) nel 2025, € 1.250,00 (milleduecentocinquanta,00) nel 2026 - 2027 al raggiungimento del 100% del valore di Ebitda previsto a budget.

L'obiettivo minimo della componente IRA è il raggiungimento dell'85% del valore di Ebitda previsto

a budget, così come il obiettivo massimo è il raggiungimento pari o superiore al 110% del budget

I valori della componente IRA sono definiti come da tabella seguente:

	% Ebitda raggiunto	Premio Anno 2024 (€)	Premio Anno 2025 (€)	Premio Anno 2026 (€)	Premio Anno 2027 (€)
	85%	305	355	455	455
	86%	358	408	508	508
	87%	411	461	561	561
	88%	464	514	614	614
	89%	517	567	667	667
	90%	570	620	720	720
	91%	623	673	773	773
	92%	676	726	826	826
	93%	729	779	879	879
	94%	782	832	932	932
	95%	835	885	985	985
	96%	888	938	1.038	1.038
	97%	941	991	1.091	1.091
	98%	994	1.044	1.144	1.144
	99%	1.047	1.097	1.197	1.197
	100%	1.100	1.150	1.250	1.250
	101%	1.140	1.190	1.290	1.290
	102%	1.180	1.230	1.330	1.330
	103%	1.220	1.270	1.370	1.370
	104%	1.260	1.310	1.410	1.410
	105%	1.300	1.350	1.450	1.450
	106%	1.340	1.390	1.490	1.490
	107%	1.380	1.430	1.530	1.530
	108%	1.420	1.470	1.570	1.570
	109%	1.460	1.510	1.610	1.610
	≥110%	1.500	1.550	1.650	1.650

**Componente  
IRA dal 85% al  
100%  
raggiungimento  
budget  
Superamento  
budget > 100%**

**COMPONENTE B: E.D.F. (EFFICIENZA DIRETTA FABBRICA)**

La componente EDF (Efficienza Diretta Fabbrica) si riferisce al miglioramento dell'indicatore di efficienza diretta di tutta la fabbrica calcolata come rapporto tra le ore assegnate prodotte (Tempi assegnati x pezzi prodotti) diviso le ore lavorate del personale diretto che comprendono tutte le ore di perdita, comprese le ore di assenteismo per carenza malattia, come da attuale schema di calcolo di tutti i plant di BDR Thermea.

*PSB*

11 

Dopo un'adeguata fase informativa e consultiva con la RSU, l'Azienda in sede di budget procede a fissare annualmente un valore da raggiungere durante l'anno di maturazione.

L'obiettivo minimo della componente EDF è il raggiungimento dell'86,2% del valore di EDF previsto a budget.

L'obiettivo massimo della componente EDF è il raggiungimento del 91,2 % del valore di EDF previsto a budget.

	<b>EDF (%) Valori 2024</b>	<b>Totale premio EDF (€)</b>
	<86,2%	0
<b>Componente efficienza diretta</b> <b>Variazioni + 0,5% = +50€ - 0,5% = - 25€</b>	86,2%	350
	86,7%	375
	87,2%	400
	87,7%	425
	88,2%	450
	88,7%	475
	89,2%	500
	89,7%	525
	90,2%	550
	90,7%	600
	≥ 91,2%	650

### **COMPONENTE C: I.F.A. (INDICATORE FATTURATO AZIENDALE)**

Nell'intento delle parti di favorire la competitività dell'azienda, da sempre elemento fondante e distintivo dello stabilimento di Bassano, oltre al fine di sviluppare un maggior coinvolgimento dei lavoratori, si definisce un nuovo parametro denominato "indicatore di fatturato aziendale".

La componente IFA (Fatturato Aziendale) si riferisce al raggiungimento dei valori di budget fissati annualmente per il fatturato della gestione caratteristica dell'azienda e cioè del fatturato di budget per il mercato Italia sommato al valore di budget fissato per i mercati Export. Al raggiungimento del valore di budget il premio conseguito sarà pari ad € 150,00 (centocinquanta,00).

Al di sotto della soglia di budget e fino al 92% del risultato il premio viene penalizzato con un valore punto pari ad € 15,00 per ogni punto %.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a vertical signature on the right.

Al di sopra della soglia di budget e fino al 110% del risultato il premio viene incrementato con un valore punto pari ad € 23,00 per ogni punto %.

COMPONENTE INDICATORE FATTURATO AZIENDALE	% Fatturato raggiunto vs budget	Premio Anno 2024 (€)	Premio Anno 2025 (€)	Premio Anno 2026 (€)	Premio Anno 2027 (€)
	<92%	0	0	0	0
I.F.A.	92%	30	30	30	120
	93%	45	45	45	135
	94%	60	60	60	150
	95%	75	75	75	165
	96%	90	90	90	180
	97%	105	105	105	195
	98%	120	120	120	210
	99%	135	135	135	225
	100%	150	150	150	240
	101%	173	173	173	263
	102%	196	196	196	286
	103%	219	219	219	309
	104%	242	242	242	332
	105%	265	265	265	355
	106%	288	288	288	378
	107%	311	311	311	401
	108%	334	334	334	424
	109%	357	357	357	447
	≥ 110%	380	380	380	470

#### COMPONENTE D: I.Q. INDICE DI QUALITA' TOTALE

Questa componente evidenzia ancora una volta l'attenzione di Baxi Spa verso la qualità come elemento di vantaggio competitivo per la crescita ed il consolidamento dell'azienda.

Partendo dai risultati fino ad oggi raggiunti, anche grazie al progetto Zero Difetti, si ritiene di utilizzare come indicatori sia un indice di Qualità Interna, sia un indice che misura la Qualità Esterna rappresentato dalla percentuale di caldaie, del mercato Italia, che hanno avuto interventi di assistenza, all'interno del periodo di garanzia dei 24 mesi. L'erogazione di tale premio è pertanto suddivisa in n. 2 componenti.

##### Componente 4.1 (Qualità Interna)

Proseguendo nell'implementazione del Progetto Zero Difetti, l'Azienda intende erogare ai dipendenti un importo monetario parametrato alla componente di premio di Qualità Interna (IQI), espresso come rapporto tra le ore spese per riparazioni prodotti e le ore dirette.

L'obiettivo minimo della componente IQI che dà diritto ad erogazione della quota minima di premio è riferito al valore 1,08%.

Al raggiungimento del valore 0,28% o di valori superiori la quota di premio è pari al massimo ad € 1.080,00.

	Valore di riferimento ore riparazione (%)	Totale premio IQI (€)
<b>componente IQI</b>	1,08%	920
	0,98%	940
	0,88%	960
	0,78%	980
	0,68%	1.000
	0,58%	1.020
	0,48%	1.040
	0,38%	1.060
	≤ 0,28%	1.080

#### Componente 4.2 (Qualità Esterna)

Come previsto dall'accordo integrativo del 14.09.16 per la promozione ed il miglioramento della Qualità Esterna, per l'indicatore (IQE), determinato dal rapporto percentuale tra il n° di caldaie che hanno avuto interventi in garanzia nei 24 mesi precedenti (rif. mese di dicembre) e il n° complessivo di caldaie in garanzia (rif. Mercato Italia), viene confermato il valore di 30€ per ogni 1% di riduzione dell'indice.

Componente qualità esterna	% Difettosità esterna	Incremento	Premio totale (€)
Riduzione 1% difettosità in garanzia = 30€	7,5%	-	0
	6,5%	30	30
	5,5%	60	60
	4,5%	90	90
	3,5%	120	120

*PS Buroy*

L'obiettivo minimo della componente IQE che dà diritto ad erogazione della quota minima di premio è riferito al valore 6,5%.

Al raggiungimento del valore 3,5% o di valori superiori la quota di premio è pari al massimo ad €

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

120,00. La somma degli indicatori di Qualità Interna ed Esterna determina un valore complessivo massimo del premio di 1.200€.

## COMPONENTE E DI PREMIO CARBON FOOTPRINT

La carbon footprint, che rappresenta di fatto un indice di sostenibilità, rappresenta un importante strumento per valutare l'impatto ambientale dell'attività umana.

Il sistema di calcolo è quello basato sul **GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard**, ovvero lo standard più utilizzato per il calcolo delle emissioni delle aziende.

Tale calcolo prende in considerazione tre categorie di emissioni:

- Scope 1: includono le emissioni dirette legate all'utilizzo di impianti alimentati con i combustibili fossili, quindi nel nostro caso centrali termiche, prove vita, collaudo finale caldaie con uso di gas;
- Scope 2: comprendono le emissioni indirette legate alla produzione di energia elettrica utilizzata dalle aziende;
- Scope 3: sono tutte le emissioni indirette non incluse nella categoria Scope 2, come quelle dovute agli spostamenti dei dipendenti, al packaging usato dai fornitori e all'uso dei prodotti da parte dei consumatori;

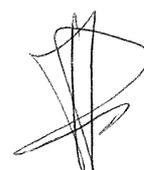
Numerosi sono i fattori che contribuiscono a determinare la quantità di anidride carbonica emessa da un'azienda o da un'organizzazione: dal consumo energetico delle strutture a quello dei mezzi di trasporto, fino alla produzione e allo smaltimento dei rifiuti. Una corretta gestione della propria carbon footprint richiede quindi un'analisi accurata di tutti questi fattori, al fine di individuare le possibili aree d'intervento che consentano di ottimizzarli.

In questo contesto e in linea con gli obiettivi della certificazione energetica ISO 50001 appena ottenuta, le parti concordano nell'inserire un ulteriore indicatore del premio di risultato che rappresenti il risultato ottenuto nella riduzione dei consumi energetici di gas e energia elettrica, rappresentati dallo scopo 1 e 2, rispetto a quelli prodotti l'anno precedente.

Tale componente di premio viene introdotta con effetti economici a partire dal 1 gennaio 2025 e sarà pertanto oggetto di monitoraggio negli incontri quadrimestrali tra Azienda ed RSU durante l'anno 2024



15



Componente CFP	Emissioni annuali di CO2 obiettivo	Premio Anno 2025 (€)	Premio Anno 2026 (€)	Premio Anno 2027 (€)
Componente carbon foot print	-1%	60	60	110
	-2%	70	70	120
	-3%	80	80	130
	-4%	90	90	140
	-5%	100	100	150
	-6%	110	110	160
	-7%	120	120	170

## INDICE REGOLATORE DEL PDR BASATO SULLA PRESENZA

Sul valore del premio derivante dalla somma delle singole componenti come sopra descritte si applicano a livello individuale i seguenti correttivi:

### Correttivo malattia

Viene previsto un correttivo in relazione all'assenteismo per malattia secondo quanto di seguito descritto:

- 1) la penalizzazione viene calcolata in percentuale, secondo la tabella che segue, sull'ammontare del valore di premio maturato in base al numero di eventi di malattia occorsi nell'anno di riferimento 01/01 – 31/12;
- 2) per evento di malattia deve intendersi un evento morboso attestato dal relativo certificato telematico o certificato di pronto soccorso (vedi circolare INPS 136 del 2003 – prognosi lavorativa). Sono esclusi gli eventi di day hospital;
- 3) per il conteggio del numero di eventi si farà riferimento al tipo di certificato dichiarato dal medico, ogni certificato contrassegnato come "Inizio" sarà conteggiato come nuovo evento, mentre i certificati contrassegnati da "Continuazione" o "Ricaduta" verranno aggregati al primo certificato di

*P. S. Basci*

inizio.

La "Ricaduta" si verifica quando, entro trenta giorni dalla conclusione della precedente malattia, si verifichi un altro evento morboso considerato consequenziale al primo; se il certificato di ricaduta viene emesso oltre i 30 giorni si considera nuovo inizio.

La "Continuazione" deve decorrere dal giorno successivo alla data di fine prognosi del certificato precedente.

È onere del lavoratore verificare che il medico assegni al certificato la corretta indicazione di tipologia.

Il ricovero seguito da malattia si considera un unico evento;

4) per gli eventi che iniziano in un anno e si protraggono l'anno successivo (c.d. eventi a cavallo d'anno) se viene emesso un certificato di continuazione e/o ricaduta, la malattia si aggancia al certificato di inizio emesso l'anno precedente, senza effetti nell'anno in corso; se il certificato emesso è un nuovo inizio, si considera come nuovo evento.

#### TABELLA PENALIZZAZIONI

##### FASCE N. CERTIFICATI % PENALIZZAZIONE

- |                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| 1) da 1 a 3 eventi di malattia     | 0%  |
| 2) da 4 a 5 eventi di malattia     | 10% |
| 3) da 6 a 7 eventi di malattia     | 20% |
| 4) dal 8 evento in poi di malattia | 30% |

#### Correttivo assenza

Viene inoltre previsto un ulteriore correttivo volto a penalizzare le assenze non retribuite o non indennizzate dall' INPS eccetto quelle che non comportano la maturazione del rateo di premio (ad esempio l'aspettativa non retribuita e lo sciopero).

Per ogni ora riconducibile a tali assenze verrà detratto un valore pari ad € 1,50 dall'importo del premio come risultante a seguito dell'applicazione del correttivo di malattia.

L'indice di presenza determinato da entrambi i correttivi ha effetto sull'intero ammontare del premio.

Ove l'ammontare della quota di elemento del premio conseguito a fine anno fosse pari a zero o inferiore alla somma erogata a titolo di acconto, l'Azienda procederà con i dovuti conguagli ivi

17



*ESBOR*

compresa la possibilità di richiedere la restituzione del differenziale anticipato e non più spettante.

### **Beneficiari e modalità di erogazione del premio di risultato**

Al premio hanno diritto i lavoratori e le lavoratrici con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, o con contratto di staff leasing in forza al momento dell'erogazione.

I lavoratori con contratto a tempo determinato o in somministrazione per i primi 4 mesi di contratto, che potranno derivare anche dalla somma di più contratti, sottoscritti anche in anni differenti, avranno diritto a quote di:

- Elementi di premio IQI, EDF in acconto mensile come da tabella sottostante.

I lavoratori a tempo determinato o in somministrazione, in possesso di una anzianità minima di almeno 4 mesi (risultante anche dalla somma di più contratti, sottoscritti anche in anni diversi), che non siano in forza alla data di erogazione, riceveranno le quote relative agli elementi di premio, come precedentemente descritti al termine del contratto per un valore corrispondente al 90 % di quanto risultante dall'indicatore al quadrimestre precedente, così come evidenziato nel corso degli incontri periodici di verifica dell'andamento degli indici. In occasione di tali erogazioni inoltre verranno effettuati gli eventuali conguagli rispetto alle quote date in acconto.

Le componenti di premio saranno erogate in relazione al servizio prestato, considerando a tal fine mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

Il personale ad orario ridotto ha diritto all'erogazione del premio in misura proporzionale all'orario di lavoro effettivamente svolto.

L'erogazione del premio di risultato avverrà, ove spettante, come da tabella seguente.



PREMIO	COMPETENZA FISCALE	EROGAZIONE	IMPORTO DEGLI ACCONTI
COMPONENTE IRA	Anno successivo all'anno di maturazione	Corresponsione con retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo all'anno di maturazione o scelta di servizi welfare se assoggettabile a tassazione agevolata*	No acconto
COMPONENTE IFA	Anno successivo all'anno di maturazione	Corresponsione con retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo all'anno di maturazione o scelta di servizi welfare se assoggettabile a tassazione agevolata *	No acconto
COMPONENTE EDF	Anno di maturazione	Acconto mensile nell'anno di maturazione + saldo con retribuzione del mese di dicembre dell'anno di maturazione	45 €/lordi mensili
COMPONENTE IQ'	Anno di maturazione e anno successivo all'anno di maturazione per la quota di 500€ se viene raggiunto un incremento degli indicatori	Acconto mensile nell'anno di maturazione + saldo con retribuzione del mese di dicembre dell'anno di maturazione per la quota non convertibile in servizi welfare  Nell'ipotesi in cui venga raggiunto un incremento degli indicatori le Parti concordano che una parte del Premio pari ad Euro 500,00 verrà erogata entro il 15 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.  Per tale porzione di premio (Euro 500,00) il dipendente, nei limiti degli importi assoggettabili a tassazione agevolata, potrà scegliere se ricevere al momento dell'erogazione l'importo corrispondente in denaro o in servizi di welfare come individuati nel regolamento aziendale*	45 €/lordi mensili
COMPONENTE CFP	Anno successivo all'anno di maturazione	Corresponsione con retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo all'anno di maturazione o scelta di servizi welfare se assoggettabile a tassazione agevolata *	No acconto

Nei casi indicati nella tabella di cui sopra ove è prevista la corresponsione di un importo a titolo di acconto, l'erogazione complessiva degli elementi di premio (ove spettante) avverrà in due soluzioni delle quali la prima rappresenta un importo erogato – appunto – a titolo di acconto, mentre la seconda rappresenta il saldo e conguaglio finale da cui verrà decurtata la somma già anticipata a titolo di acconto.

*Handwritten signature/initials on the right margin.*

Ove l'ammontare della quota di elemento del premio conseguito a fine anno fosse pari a zero o inferiore alla somma erogata a titolo di acconto, l'Azienda procederà con i dovuti congruagli ivi compresa la possibilità di richiedere la restituzione del differenziale anticipato e non più spettante. In questo caso le Parti si incontreranno per definire le modalità di recupero.

#### **\*Conversione del premio in welfare**

Con riferimento alle componenti di premio sopra specificate (\*) il dipendente nei limiti degli importi assoggettabili a tassazione agevolata potrà decidere di convertire in tutto o in parte le quote relative a dette componenti di premio in beni e servizi welfare secondo le modalità definite nel regolamento.

Resta inteso che, nei casi in cui secondo le proprie condizioni personali e/o di legge il dipendente non possa beneficiare del particolare regime di tassazione agevolata, egli non potrà convertire il premio in beni e servizi welfare e di conseguenza l'erogazione avverrà in denaro con l'applicazione del regime di tassazione ordinaria.

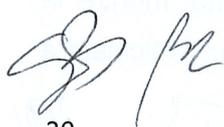
#### **Conversione del premio in permessi (rif. contratto di secondo livello del 04.03.2019)**

Le Parti concordano la possibilità per i dipendenti di convertire parte del Premio di risultato, esclusivamente con riferimento al saldo in liquidazione a Febbraio di ciascun anno, in ore di permesso giornaliero per un massimo di 2 giorni (16 ore) da utilizzarsi:

- Per la cura dei propri parenti entro il secondo grado;
- Per inserimento dei figli in asili nido e/o scuole materne.

Tali permessi verranno liquidati con i valori retributivi al momento di scelta di conversione del premio in tali permessi e dovranno essere fruiti entro il 31 dicembre dell'anno di richiesta di conversione. Qualora i medesimi non vengano fruiti entro il termine suddetto verranno liquidati con il medesimo valore retributivo sopra indicato unitamente alla mensilità di dicembre in pagamento entro il 10 gennaio dell'anno successivo.

Tali ore di permesso si intendono omnicomprensive di ogni eventuale riflesso su tutti gli istituti di legge e/o di contratto e non sono utili alla maturazione di ulteriori ratei di ferie, mensilità aggiuntive e trattamento di fine rapporto.



















*Ps Bucci*

## WELFARE AZIENDALE

Le Parti concordano che, ai dipendenti che optino per l'erogazione del premio in beni e servizi welfare, l'azienda metterà a disposizione un ulteriore pacchetto di beni e servizi come da tabella seguente:

- un valore pari al 5% della quota di premio convertito in beni e servizi per importi convertiti fino ad € 500,00 (max € 525,00)
- un valore pari al 10% della quota di premio convertito in beni e servizi per importi convertiti da € 501 e fino ad € 800,00 (max € 880,00)
- un valore pari al 15% della quota di premio convertito in beni e servizi per importi convertiti superiori ad € 800,00.

Si precisa altresì che i valori di cui sopra a titolo di welfare sono considerati omnicomprensivi di qualsiasi ulteriore altra somma dovuta in forza di legge o di contratto ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del TFR.

### Tassazione agevolata e periodo congruo

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata la misurazione dell'incremento relativo agli indici di redditività, fatturato, efficienza, qualità avverrà come segue, l'incremento di almeno uno dei seguenti obiettivi che sono alternativi tra loro:

- Incremento del valore di Ebitda rispetto alla media del triennio antecedente l'anno di osservazione;
- Incremento del valore di Fatturato rispetto alla media del triennio antecedente l'anno di osservazione;
- Incremento dell'efficienza diretta fabbrica rispetto alla media del triennio antecedente l'anno di osservazione;
- Incremento della qualità interna aziendale rispetto alla media del triennio antecedente l'anno di osservazione;
- Incremento della qualità esterna aziendale rispetto alla media del triennio antecedente l'anno di osservazione.
- Diminuzione della quantità di emissioni annuali di CO2 rispetto alla media del triennio antecedente l'anno di osservazione

A titolo esemplificativo per l'anno 2024 l'incrementalità dei parametri verrà misurata rispetto al dato risultante dalla media del triennio 2021- 2023, come di seguito riportati

- Il valore medio di Ebitda per il periodo 2021-2023 è stato pari a € 32.969
- Il valore medio di Fatturato per il periodo 2021-2023 è stato pari a € 197.652

*Espresso*

21

- Il valore medio di Efficienza diretta di fabbrica per il periodo 2021-2023 è stato pari a 88
- Il valore medio di Qualità Interna per il periodo 2021-2023 è stato pari a 0,56
- Il valore medio di Qualità esterna per il periodo 2021-2023 è stato pari a 5,20

N.B. Il primo triennio di misurazione per l'indicatore di sostenibilità sarà quello 2022-2024 essendo il medesimo introdotto a partire dal 1 gennaio 2025.

### **Partecipazione**

Il Gruppo di lavoro istituito con accordo del 14 settembre 2016 prosegue la sua attività di analisi e confronto al fine di incentivare il dialogo, la condivisione delle informazioni, ed il coinvolgimento di tutti i dipendenti. Le parti si impegnano pertanto a migliorare ulteriormente contenuti, modalità e tempi della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori alla vita dell'impresa, in un rapporto esplicito teso a sviluppare le competenze, migliorare la qualità del lavoro e la professionalità, per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le Parti convengono che, al fine di misurare l'andamento degli Indici di riferimento del Premio di risultato sono necessarie delle verifiche periodiche, con cadenza quadrimestrale tra la RSU e la Direzione Aziendale.

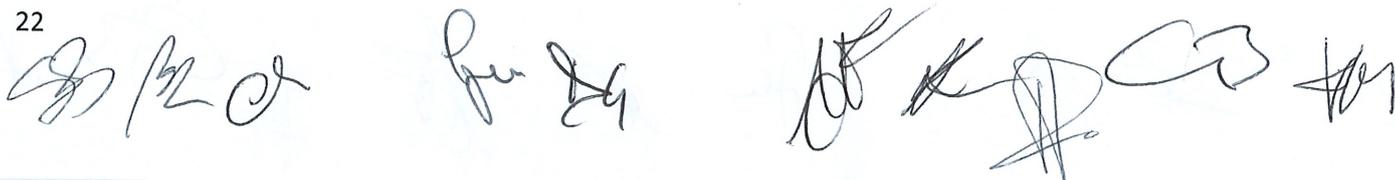
Nella riunione periodica di cui sopra le parti valuteranno insieme l'andamento degli indicatori e, qualora si verificano significativi scostamenti, dovuti a cause di forza maggiore, verranno analizzate congiuntamente delle soluzioni mirate.

Le Parti si danno atto che il Gruppo stesso rispetta i requisiti richiesti ai fini del Coinvolgimento paritetico dei lavoratori, onde consentire la decontribuzione su una parte del premio, pari ad un massimo di € 800,00. come previsto dal DL 50/2017.

### **Detassazione, decontribuzione ed onnicomprensività**

Le Parti convengono che il premio di risultato di cui al presente accordo costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzato a conseguire un incremento di redditività, efficienza e qualità per l'Azienda, possedendo quindi i relativi compensi le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata, mediante imposta sostitutiva del 10% di cui all'articolo 1 commi 182 e ss della Legge n. 208/2015 (che per il 2024 è pari al 5% secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 18 della Legge di Bilancio 2024). Nel caso in cui ci siano ulteriori aggiornamenti normativi o emerga una diversa interpretazione della Legge di cui sopra, le Parti si ritroveranno per confrontarsi su eventuali modifiche da portare al presente accordo.

Le Parti confermano che l'importo del premio spettante in ragione annua di cui al presente accordo,



è complessivo ed onnicomprensivo di ogni propria incidenza già tenuta in considerazione in sede di quantificazione. Pertanto, detto premio, non avrà incidenza alcuna ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né, ai sensi dell'art. 2120 c.c., sul trattamento di fine rapporto.

**Riepilogo premio di risultato, premio produzione, buono spesa**

COMPONENTI DI PREMIO, PREMIO PRODUZIONE, BUONO SPESA	Indicatore	Valore TARGET (€)	INDICATORE TARGET	Valore MASSIMO(€)	INDICATORE MASSIMO
<i>I.R.A.</i>	Valore EBTDA	1.100	100% EBITDA budget	1.500 nel 2024 1550 nel 2025 1650 nel 2026-2027	110% EBITDA budget
<i>E.D.F</i>	Valore Efficienza Diretta Fabbrica	550	90,2% EDF budget	650	91,2% EDF
<i>I.F.A</i>	Valore Fatturato (Italia+ Export)	150	100% Fatturato budget	380 nel 2024-2026, 470 nel 2027	110% Fatturato budget
<i>I.Q.T.</i>	Valore Qualità interna ed esterna	1000	0,68 QI	1200	0,28 % IQI, +3,5%IQE
<i>C.F.P.</i>	Valore indice di sostenibilità	100 (dal 2025)	-5% C.F.P.	100 nel 2025-2026, 150 nel 2027	-7% C.F.P
Premio di produzione		896	fisso	896	fisso
Buono spesa		250	Risultato aziendale > 0	250	Risultato aziendale > 0
		4.046		4676 nel 2024, 4826 nel 2025, 4926 nel 2026, 5066 nel 2027	

Le Parti confermano quanto concordato in data 09.01.24 in riferimento agli acconti del premio relativi al primo trimestre gennaio - marzo 2024.

**Testo Unico**

Il presente testo verrà integrato nel documento "I nostri accordi aziendali" ed una copia del nuovo

*PSB*

elaborato verrà messa a disposizione dei dipendenti entro il 31/12/2024. Il Testo Unico, contemporaneamente verrà aggiornato ed attualizzato.

Per tutti i punti non citati restano in vigore gli accordi precedenti, salvo modifiche sottoscritte successivamente.





