

## ACCORDO

Il giorno 12 Marzo 2021 si sono incontrati in via telematica la Direzione della ButanGas S.p.A. ed una delegazione delle R.S.U aziendali con l'assistenza delle rispettive Segreterie Nazionali e Territoriali di FEMCA CISL, FILCTEM CGIL e UILTEC UIL in merito alla determinazione del Premio di Partecipazione per il periodo 2021-2023 e alla conseguente adozione di un Welfare aziendale concernente il Premio di Partecipazione.

Le Parti riconoscendo la validità del ricorso a strumenti quali il premio di Produzione hanno valutato l'evolversi delle relazioni industriali e della materia relativa in questi anni, anche alla luce delle mutate condizioni economiche e di settore esaminando l'andamento del premio di produttività.

Con particolare riferimento all'accordo sul premio di partecipazione, si è sottolineato come la materia sia stata regolata per il periodo 2018-2020 dall'accordo sottoscritto a livello nazionale il 10 Maggio 2019 e valevole per un triennio (2018-2020).

In particolare le parti hanno potuto constatare come l'impostazione del premio costruito nell'ultimo triennio abbia potuto consentire di migliorare gli aspetti riscontrati in precedenza e come il livello K sia stato un valido riferimento per le percentuali inerenti gli obiettivi e, di conseguenza, per le somme erogate.

Le Parti, conseguentemente, nel riconfermare i contenuti e le modalità già previsti dall'Accordo Interconfederale del 23.7.1993 e alla luce di quanto previsto dal vigente CCNL Aziende Chimiche, Cap. XI art. 48 "Premio di Partecipazione", hanno ribadito la congruità e correttezza dell'impianto dell'accordo sottoscritto e sopra ricordato auspicandone una conferma in termini metodologici.

Hanno pertanto deciso di sottoscrivere un nuovo accordo per il periodo 2021-2023 che tenga conto degli obiettivi e degli elementi che possano diversificare la Società e dare miglioramenti effettivi all'andamento della Società.

In merito all'erogazione del premio 2021-2023 si stabilisce pertanto quanto segue:

L'importo scaturito dalla formula sarà corrisposto in relazione alla presenza effettiva al personale in forza a tutti gli effetti nel corso del mese di maggio.

Per presenza effettiva si intendono i giorni di lavoro prestati escludendo i periodi di assenza che non diano diritto alla retribuzione.



Mano Santoro



Per presenza effettiva si intendono i giorni di lavoro prestati escludendo i periodi di assenza che non diano diritto alla retribuzione.

Il personale part-time riceverà una cifra riproporzionata all'attività svolta

Personale in forza si intende il personale che nel corso dell'anno abbia prestato servizio per più di sei mesi (tempi determinati e indeterminati). Per quanti cessano l'attività prima del mese di maggio sarà erogata una somma pari al 70% del valore medio pro rata per l'anno di riferimento (con esclusione dei licenziamenti per giusta causa e per le conciliazioni in sede protetta).

Gli importi eventualmente spettanti, conformemente a quanto previsto dall'art. 1, comma 184, della Legge 208/2015 e successive modificazioni, potranno essere convertiti su base volontaria - qualora sussistano anche gli ulteriori requisiti di legge e individuali previsti dalla vigente normativa e su scelta dei lavoratori direttamente interessati - nella fruizione di somme, beni e servizi di cui all'articolo 51, commi 2 e 3, ultimo periodo, e comma 4 del TUIR (iniziative di "Welfare Aziendale").

La scelta andrà effettuata entro il 30 aprile dell'anno di erogazione (ad esempio 30/04/2022 per i premi relativi all'anno 2021) e la destinazione dell'importo potrà avvenire con le seguenti percentuali 50% e 100%.

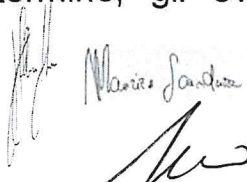


Nel caso di utilizzo del 50% e del 100% della somma destinata a Welfare gli importi convertiti saranno incrementati di un valore corrispondente rispettivamente al 15 % (50%) e al 20 % (100%) dell'ammontare destinato al Welfare. Tale incremento sarà applicato anche qualora gli importi siano destinati a Previdenza complementare e/o assistenza sanitaria.

In assenza di comunicazione esplicita ed espressa nei termini sopra indicati l'erogazione sarà relativa alle somme lorde derivanti dalla sola formula.

Le somme cui sopra potranno essere fruite conformemente a quanto previsto dal programma di "Welfare Aziendale" e saranno rese disponibili tramite un portale appositamente dedicato e fornito a cura di un fornitore esterno. La Società si impegna a divulgare in maniera capillare le caratteristiche del portale che sarà adottato da quest'anno in sostituzione di quello precedente.

Gli importi convertiti potranno essere utilizzati fino al 31 Ottobre dell'anno di erogazione.

Qualora vi sia un mancato utilizzo (totale o parziale) degli importi entro tale termine, gli eventuali residui potranno essere destinati direttamente a

 Mario Santoro  
  


previdenza complementare (con le contribuzioni previste per legge) oppure, in caso di espressa volontà del dipendente, saranno liquidati con la mensilità del mese di dicembre (previo riproporzionamento rispetto a quando derivante in termini di Premio di Partecipazione).

Analogamente saranno liquidate le somme a quanti cesseranno il rapporto di lavoro (escludendo i licenziamenti per giusta causa per le conciliazioni in sede protetta).

Le parti concordano in via preliminare che il premio deve ribadire la motivazione originale che lo ha generato e, pertanto, oltre ad essere legato a dati collegati a programmi di sviluppo aziendali ed in linea con le strategie intraprese, deve vedere il coinvolgimento effettivo di tutti i dipendenti al fine di significarne maggiormente la propria natura di salario variabile legato ai risultati.

Ciò premesso, così come esplicitato negli accordi precedenti, le parti hanno posto l'accento su alcuni punti considerati qualificanti del presente accordo e relativi al premio di partecipazione:

- Variabilità : il premio deve scaturire da obiettivi concordati, che vengono raggiunti e, pertanto, può variare a seconda dei risultati e degli obiettivi prefissati con le variazioni indicate.
- Misurabilità : la formula stabilita deve essere strutturata su dati di facile reperibilità, leggibilità, chiarezza e condivisione.

In particolare le parti stabiliscono quanto segue :

- il premio di produttività avrà durata per il periodo 2021- 2023
- i parametri di riferimento individuati sono 4 (2 di natura commerciale, 1 di natura economica ed 1 di natura produttiva)
- Per la determinazione dei parametri vengono presi a riferimento i dati relativi alla media dei tre anni precedenti (Es. 2021 verso 2018, 2019 e 2020, 2022 verso 2019, 2020 e 2021, 2023 verso 2020, 2021 e 2022) ciò al fine di ridurre gli effetti dovuti alla stagionalità e alle incidenze climatiche. La cifra che scaturisce dalla media degli ultimi tre anni sarà l'obiettivo cui rapportarsi.
- Le parti concordano di incontrarsi ogni anno entro il mese di Ottobre per valutare congiuntamente lo stato del raggiungimento degli obiettivi in



relazione al primo semestre riservandosi di determinare gli obiettivi dei singoli parametri, l'eventuale posizionamento degli stessi, confermando il confronto triennale avuto e valutandone una opportuna modifica su base temporanea differente.

- il personale viene suddiviso in cinque fasce e sono prestabiliti i valori medi per i tre anni di vigenza dell'accordo (Tabella A)
- i valori sono espressi in €uro lordi.
- per i singoli parametri sono stabiliti pesi percentuali cui viene rapportato il premio in valore (Tabella B). Tali pesi saranno oggetto di costante monitoraggio durante l'incontro annuale di verifica dei risultati del Premio per l'anno precedente come sopra ricordato.
- il premio viene calcolato con un K medio di riferimento e per ogni parametro sono indicate fasce di andamento (Tabelle 1,2,3,4 con indicazioni per ciascuna delle fasce)
- l'erogazione del premio avverrà ogni anno successivo al periodo considerato e sarà liquidata con le competenze del mese di maggio
  - 2021 : Maggio 2022
  - 2022 : Maggio 2023
  - 2023 : Maggio 2024

L'importo risultante sarà corrisposto come sopra riportato.

La somma media indicata (100%) viene determinata concordando un aumento medio della stessa pari all'1,5 %

Le parti hanno inteso definire gli importi del premio di produttività in senso omnicomprensivo tenendo conto di ogni incidenza, pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno su gli altri istituti contrattuali e di legge diretti e/o indiretti in genere (l'importo del suddetto premio è escluso dalla base di calcolo del TFR).

Alla luce della normativa in essere e in fase di emanazione saranno applicate le eventuali disposizioni di legge eventualmente che modifichino in meglio il presente accordo.

Milano, 12 Marzo 2021

Butan/Gas S.p.A..

Filcea CGIL, Femca CISL, Uilcem UIL R.S.U.

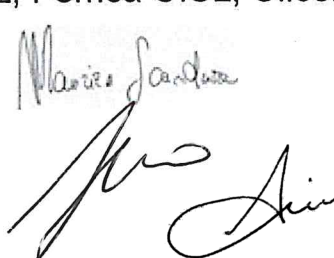
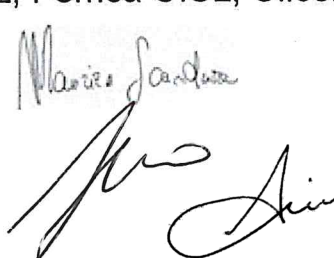
  


TABELLA A

**VALORI BASE MEDI DI RIFERIMENTO (in €uro lordi) DIFFERENZIATI IN RELAZIONE AI PARAMETRI E AI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

LIVELLI	2021	2022	2023
Q1 - Q2 - A	<b>2.100</b>	<b>2.130</b>	<b>2.160</b>
B - C	<b>1.950</b>	<b>1.980</b>	<b>2.010</b>
D - E - F	<b>1.840</b>	<b>1.870</b>	<b>1.900</b>
G	<b>1.680</b>	<b>1.700</b>	<b>1.730</b>
75	<b>1.550</b>	<b>1.580</b>	<b>1.610</b>

TABELLA B

**PESO PERCENTUALE DEI SINGOLI PARAMETRI**

PARAMETRO	PESO PERCENTUALE
EBITDA	30 %
VENDITE P.S	40 %
VENDITE B.B.	15 %
DILAZIONE	15 %

Handwritten signatures and initials, including the name "Mario Santoro" and a signature that appears to be "Aino".

**PARAMETRO 1) PESO 30 %:**

(UTILE AL LORDO DI INTERESSI, IMPOSTE, AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI) ANNO CORRENTE

-----  
(UTILE AL LORDO DI INTERESSI, IMPOSTE, AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI) TRE ANNI PRECEDENTI

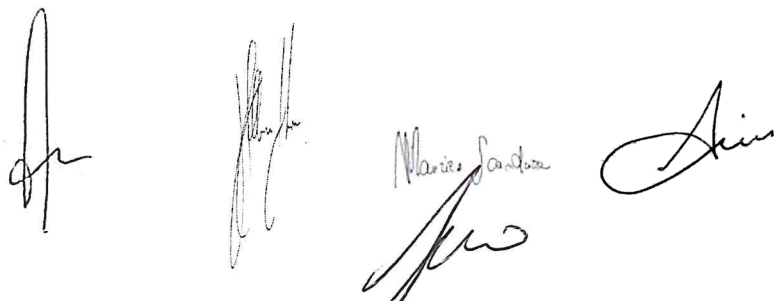
<b>SCALA OBIETTIVI %</b>
80 % (-10%valore)
90 % (-5%valore)
<b>100% (K medio di riferimento)</b>
110 % (+15%valore)
120 % (+ 25%valore)

**PARAMETRO 2) PESO 40 %:**

MEDIA TONNELLATE VENDUTE PICCOLI SERBATOI TRE ANNI PRECEDENTI (OBIETTIVO)

-----  
TONNELLATE VENDUTE PICCOLI SERBATOI ANNO DI RIFERIMENTO

<b>SCALA OBIETTIVI %</b>
90 % (-10%valore)
95 % (-5%valore)
<b>100% (K medio di riferimento)</b>
110 % (+15%valore)
120 % (+ 25%valore)

Handwritten signatures of four individuals, including one that reads "Marie Santora".

**PARAMETRO 3) PESO 15 %:**

MEDIA TONNELLATE VENDUTE BOMBOLE TRE ANNI PRECEDENTI  
(OBIETTIVO)

-----  
TONNELLATE VENDUTE BOMBOLE ANNO CORRENTE

<b>SCALA OBIETTIVI %</b>
70 % (-10%valore)
80 % (-5%valore)
<b>90% (K medio di riferimento)</b>
100 % (+15%valore)
110 % (+ 25%valore)

**PARAMETRO 4) PESO 15 % :**

MEDIA ANNUA GIORNI DI DILAZIONE\* ANNO CORRENTE

-----  
MEDIA ANNUA GIORNI DI DILAZIONE\* TRE ANNI PRECEDENTI

<b>SCALA OBIETTIVI %</b>
80 % (-10%valore)
90 % (-5%valore)
<b>100% (K medio di riferimento)</b>
110 % (+15%valore)
120 % (+ 25%valore)

- I GIORNI DI DILAZIONE SONO CALCOLATI SECONDO LA SEGUENTE FORMULA :

(MEDIA MENSILE DEI CREDITI A SCADERE + CREDITI SCADUTI) X 365  
GIORNI

-----  
FATTURATO ANNUO RETE

Handwritten signatures and initials, including the name "Mario Santoro" written in cursive.