

Accordo territoriale sul premio di risultato del settore conciario

Il giorno 21 marzo 2023 presso Associazione Conciatori, Via Padre Ernesto Balducci, Santa Croce sull'Arno

TRA

L'Associazione Conciatori nella persona del Presidente Ezio Castellani, assistita da Aldo Gliozzi, Daniela Mugnaini e dallo Studio Melai e Associati

Il Consorzio Conciatori di Ponte a Egola nella persona del Presidente Michele Matteoli

L'Unione Industriale Pisana nella persona di Carlo Frighetto e di Lavinia Barsanti

E

Le OOSS della Filctem/Cgil nelle persone di Daniela Fabbrini, di Alessandro Conforti e di Pablo Cartone; della Femca/Cisl nella persona di Marcello Familiari; della Uiltec/Uil nella persona di Dia Papa Demba.

PREMESSO

- le parti si danno atto che il precedente accordo territoriale del 14 gennaio 2020 sul premio di risultato e ss.mm.ii. è stato un valido strumento per stimolare la competitività delle aziende del settore conciario e per misurare gli effettivi risultati dalle stesse raggiunti nel corso del triennio;
- che il premio di risultato, seppur nella sua struttura unitaria, prevede, ai fini della sua variabilità, l'applicazione di più indici che misurino gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, come previsto dall'attuale normativa fiscale.
- allo stesso tempo le parti riconoscono l'opportunità di rinnovare il suindicato accordo, aggiornandone i contenuti, in modo da renderlo in linea con le attuali esigenze delle aziende e dei lavoratori, nonché il rinnovo dello stesso;
- pertanto le parti, a partire dal mese di novembre 2022, hanno tenuto una serie di incontri presso l'Unione Industriale Pisana finalizzati a stipulare un accordo triennale sul premio di risultato del settore conciario;
- in particolare, nel presente accordo le parti intendono promuovere in maniera più incisiva rispetto al passato l'utilizzo degli strumenti di welfare aziendale, anche in virtù della normativa in materia.

1) PREMIO DI RISULTATO DEL SETTORE CONCIARIO

Istituzione del premio di risultato. E' istituito il premio di risultato per il settore conciario, di seguito denominato anche "premio di risultato" o "premio".



www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

Sfera di applicazione. Il presente accordo si applica a tutte le unità produttive di aziende che applicano il CCNL per gli “addetti alle aziende conciarie-Unic”, con addetti a fasi di lavorazione interne situate nel distretto conciario come definito dalla deliberazione n. 36 del 7 febbraio 1995 del Consiglio Regionale della Toscana (in BUR Toscana n. 24 del 5 aprile 1995). Il presente accordo nova e sostituisce integralmente quanto previsto dall’accordo del 14 gennaio 2020.

Obiettivi. Le parti hanno inteso introdurre un premio che, nella sua struttura unitaria, vari in relazione a più indici che, seppur alternativi tra di loro, possano compiutamente rappresentare l’andamento aziendale secondo quanto di seguito concordato. Le parti valutano positivamente anche il raggiungimento, da parte di ciascuna azienda, di uno solo degli indicatori individuati con il presente accordo.

Importo e struttura del premio. Le parti fissano il valore baricentrico del premio di risultato in misura pari ad Euro 2.085,00 (duemilaottantacinque/00) per l’anno di erogazione 2024, Euro 2.150,00 (duemilacentocinquanta/00) per l’anno di erogazione 2025 ed Euro 2.210,00 (duemiladuecentodieci/00) per l’anno di erogazione 2026, strutturato come di seguito indicato.

Il premio varia sulla base dell’applicazione degli indicatori numerici individuati dalle parti nel rispetto dell’art. 1, comma 184, della legge 208/2015 e del D.M. 25.3.2016. Stante la natura unitaria del premio **gli indicatori individuati dal presente accordo sono da intendersi tra loro alternativi come indicato dalla circolare dell’Agenzia delle Entrate del 29 marzo 2018 n. 5/E.** Pertanto, il miglioramento rispetto alla media del triennio di confronto anche di uno solo dei parametri / indicatori darà titolo al beneficio del particolare regime di tassazione agevolata.

Indicatori numerici e relativo peso. Ai fini della variazione del premio di risultato le parti individuano i seguenti indicatori numerici con il relativo peso:

- incremento del **marginale operativo lordo rettificato**, come indicatore di **redditività calcolato sul 80% del premio**;
- diminuzione del **tasso di assenteismo**, come indicatore di **produttività calcolato sul 7% del premio**;
- riduzione dei **consumi di energia elettrica**, come indicatore di **efficienza 1 calcolato sul 6,5% del premio**;
- riduzione dei **consumi di acqua**, come indicatore di **efficienza 2 calcolato sul 6,5% del premio**.

2) DEFINIZIONI

Anno di riferimento. Per “anno di riferimento” si intende l’anno di misurazione del MOL rettificato come di seguito indicato e dei parametri di produttività ed efficienza.

Triennio di confronto. Per “triennio di confronto” si intendono i 3 anni precedenti l’anno di riferimento. Tale arco temporale è assunto dalle parti anche come congruo periodo di riferimento rispetto al quale misurare l’incremento del risultato reddituale, di produttività e di efficienza.

<i>ANNO DI MISURAZIONE/RIFERIMENTO</i>	<i>PERIODO CONGRUO DI CONFRONTO</i>	<i>PERIODO DI EROGAZIONE</i>
ANNO 2023	MEDIA DEL TRIENNIO 2020 – 2021 - 2022	ANNO 2024 (competenze di luglio)
ANNO 2024	MEDIA DEL TRIENNIO 2021 – 2022 - 2023	ANNO 2025 (competenze di luglio)
ANNO 2025	MEDIA DEL TRIENNIO 2022 -2023 -2024	ANNO 2026 (competenze di luglio)

Margine operativo lordo rettificato. Il margine operativo lordo utilizzato per il calcolo del premio di risultato è rettificato come da Allegato A.

Gli importi del premio si intendono annui al lordo dei contributi previdenziali e delle imposte.

3) REDDITIVITA' ECONOMICA

APPLICAZIONE DELL'INDICATORE DI REDDITIVITA'

L'indicatore di redditività si applica sul **80%** del valore baricentrico del premio, di seguito denominato anche **quota premio redditività**.

Margine operativo lordo rettificato. Per margine operativo lordo rettificato, di seguito anche "MOL rettificato", si intende il risultato del Conto Economico (A-B), ad esclusione dei punti B10d (svalutazione dei crediti compresi nell'attivo circolante, delle disponibilità liquide), B12 (accantonamenti per rischi) e B13 (altri accantonamenti), del costo del compenso corrisposto agli amministratori e del costo del premio di risultato (vedi oltre), come da Allegato A che costituisce parte integrante del presente accordo. Il MOL deve essere rettificato sia per l'anno di riferimento, sia per il triennio di confronto.

Nel caso di unità locali / stabilimenti di aziende plurilocalizzate ai fini del calcolo del MOL rettificato si considera il bilancio societario della sede situata nel citato distretto, eventualmente da redigere appositamente.

Il MOL rettificato dell'anno di riferimento viene confrontato con il MOL rettificato del triennio di confronto (da intendersi come media del MOL rettificato dei singoli anni del triennio).

Per gli anni di vigenza del presente accordo la "base 100" sotto specificata è costituita dalla media del MOL rettificato del triennio di confronto, rivalutata del 12% per il primo anno, del 13% per il secondo anno e del 14% per il terzo anno.

Ai soli fini dell'applicazione della tassazione agevolata, invece, il MOL rettificato del triennio di confronto deve essere assunto al netto della suddetta rivalutazione.

Il risultato viene rapportato alla seguente scala

- media MOL dei 3 anni rivalutato = 100
- risultati dell'anno misurato:
 - da 98 a 100 premio intero, pari all'80% del valore baricentrico del PDR
 - da oltre 100 a 125 aumento proporzionale del premio fino a un

se inferiore a 98	massimo del +10% (2,5 punti = +1%). da 98 a 70 progressiva diminuzione proporzionale del premio sino al 70%
inferiore a 70	soglia di accesso del premio sotto la quale la componente del premio legata alla redditività non viene corrisposta, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 4).

Le parti chiariscono che, per il calcolo dell'indicatore di redditività del premio di risultato, è necessario escludere integralmente dal costo del personale utile per il calcolo del MOL rettificato lo stesso premio di risultato, comprensivo dei relativi oneri. L'esclusione va operata sia per l'anno di riferimento, sia per il triennio precedente, sia laddove l'accordo fa riferimento al MOL rettificato (vedi ad esempio il successivo punto 4).

4) Casi particolari e clausole di salvaguardia dell'indicatore di redditività (ferma restando l'applicazione della soglia di accesso di cui al precedente punto 3 da cui dipende o no la sussistenza del premio).

Dopo la misurazione del risultato di impresa (MOL rettificato) e prima della conseguente quantificazione del premio come sopra calcolato viene effettuata la seguente verifica.


- Azienda che nel triennio di confronto ha consuntivato costante risultato positivo e che nell'anno di riferimento, pur in risultato positivo, consuntiva un risultato inferiore al 70% della media del triennio: in quest'unico caso non opera la soglia di accesso e l'azienda corrisponderà la quota di premio redditività nella stessa misura percentuale del risultato ottenuto nell'anno di riferimento.
- Ferma restando l'applicazione della soglia di accesso di cui al precedente punto 3 da cui dipende o no la sussistenza del premio, nel caso in cui il triennio di confronto sia negativo o nel caso in cui il triennio sia positivo ma contenga due anni con risultato negativo, la somma complessiva del premio di redditività di tutti i dipendenti non potrà superare il 30% del MOL rettificato dell'anno di riferimento. In caso di superamento della suddetta percentuale gli importi dei premi di redditività dei singoli dipendenti verranno ridotti proporzionalmente (vedi esempio allegato C). Nel caso in cui i tre anni siano positivi o vi sia un solo anno negativo non si darà applicazione a tale norma sempre che il premio sia venuto a sussistere per aver raggiunto la soglia di accesso citata.
- Nel caso in cui il MOL rettificato dell'anno di riferimento sia negativo la componente del premio relativa alla redditività non verrà corrisposta.

Si richiamano gli esempi esplicativi di cui all'accordo interpretativo del 24 luglio 2020 che si allega.

5) PRODUTTIVITA'

APPLICAZIONE DELL'INDICATORE DI PRODUTTIVITA'

-Per la vigenza del presente accordo l'indicatore di produttività si applica sul 7% del valore baricentrico del premio, denominata anche **quota premio produttività**.



4

Viene calcolata la variazione del tasso di assenteismo aziendale tra l'anno di riferimento e il triennio di confronto (inteso come media del tasso di assenteismo dei singoli anni) secondo la seguente formula:

- **ore complessive di assenza / ore teoricamente lavorabili.**

Viene registrato l'incremento / decremento percentuale del relativo indice (es. variazione dal 2% al 3% da intendersi come incremento di 1 punto percentuale). Il premio aumenta al diminuire dell'assenteismo e viceversa. Oltre una certa soglia di aumento di assenteismo la quota di premio produttività non sarà corrisposta, come da tabella di seguito riportata.

Il tasso di assenteismo aziendale viene calcolato considerando unicamente le seguenti assenze: a) malattie comuni (non professionali); b) assenze ingiustificate; c) permessi non retribuiti. Le ore complessive di assenza vengono rapportate alle ore teoricamente lavorabili dai dipendenti in forza nell'anno di riferimento (totale delle ore dell'anno al netto delle festività).

Una volta calcolato il tasso di assenteismo, la quota premio produttività varia secondo la seguente scala.

Variazione assenteismo	Variazione quota premio produttività
Aumento fino a 2 punti percentuali	-5%
Aumento fino a 4 punti percentuali	-6%
Aumento oltre 4 punti percentuali e fino a 6 punti percentuali.	-8%
Aumento oltre 6 punti percentuali (soglia di accesso).	Premio Zero
Diminuzione fino a 2 punti percentuali	+5%
Diminuzione fino a 4 punti percentuali	+6%
Diminuzione oltre 4 punti percentuali	+8%

Esempio: se il tasso di assenteismo varia dal 2% al 3%, si considera l'aumento fino a 2 punti percentuali, con variazione della quota premio produttività in misura pari a -5%. Si richiamano gli esempi esplicativi di cui all'accordo interpretativo del 24 luglio 2020, che si allega.

Nel caso in cui non vi sia né aumento, né diminuzione la **quota premio produttività** rimarrà invariata.

Ai fini del particolare regime di tassazione agevolata, le parti assumono, quale congruo periodo rispetto al quale misurare l'incremento del risultato, il triennio di confronto.



6) EFFICIENZA 1

APPLICAZIONE DELL'INDICATORE DI EFFICIENZA 1

-Per la vigenza del presente accordo l'indicatore di efficienza si applica sul **6,5%** del valore baricentrico del premio, denominata anche **quota premio efficienza 1**.

Viene calcolata la variazione del consumo energetico (Kwh) in rapporto al fatturato tra l'anno di riferimento e il triennio di confronto (media del consumo energetico dei singoli anni).

Ai fini del calcolo si considera, per ciascun anno, il consumo di energia elettrica, espresso in Kwh, rapportandolo al fatturato dell'anno. Il rapporto viene espresso in centesimi (percentualizzato). Si procede al calcolo dell'indice di consumo del triennio di confronto, inteso come media degli indici dei singoli anni.

Viene registrato l'incremento / decremento degli indici percentuali (es. variazione dal 2% al 3% da intendersi come incremento di 1 punto percentuale). Il premio aumenta al diminuire del consumo di energia elettrica e viceversa. Oltre una certa soglia di aumento di consumi la quota di premio efficienza 1 non sarà corrisposta, come da tabella di seguito riportata.

Una volta calcolata la variazione del consumo energetico, la quota premio efficienza 1 varia secondo la seguente scala:

Variazione del consumo energetico	Variazione quota premio efficienza 1
Aumentó fino a 2 punti percentuali	-5%
Aumento fino a 4 punti percentuali	-6%
Aumento oltre 4 punti percentuali e fino a 10 punti percentuali.	-8%
Aumento oltre 10 punti percentuali (soglia di accesso).	Premio Zero
Diminuzione fino a 2 punti percentuali	+5%
Diminuzione fino a 4 punti percentuali	+6%
Diminuzione oltre 4 punti percentuali	+8%

Esempio: se i consumi energetici variano dal 2% al 3%, si considera l'aumento fino a 2 punti percentuali, con variazione della quota premio efficienza 1 in misura pari a -5%. Si richiamano gli esempi esplicativi di cui all'accordo interpretativo del 24 luglio 2020, che si allega.

Nel caso in cui non vi sia né aumento, né diminuzione la **quota premio efficienza 1** rimarrà invariata.

Ai fini del particolare regime di tassazione agevolata, le parti assumono, quale congruo periodo rispetto al quale misurare l'incremento del risultato, il triennio di confronto.

7) EFFICIENZA 2

APPLICAZIONE DELL'INDICATORE DI EFFICIENZA 2

-Per la vigenza del presente accordo l'indicatore di efficienza si applica sul **6,5%** del valore baricentrico del premio, di seguito denominata anche **quota premio efficienza 2**.

Viene calcolata la variazione del consumo di acqua in rapporto al fatturato tra l'anno di riferimento e il triennio di confronto (media del consumo di acqua dei singoli anni).

Ai fini del calcolo si considera, per ciascun anno, il consumo di acqua, misurato in metri cubi ("M3" indicato anche come "mc"), rapportandolo al fatturato dell'anno. Il rapporto viene espresso in centesimi (percentualizzato). Si procede al calcolo dell'indice di consumo del triennio di confronto, inteso come media degli indici dei singoli anni.

Viene registrato l'incremento / decremento percentuale del relativo indice (es. variazione dal 2% al 3% da intendersi come incremento di 1 punto percentuale). Il premio aumenta al diminuire del consumo di acqua e viceversa. Oltre una certa soglia di consumo d'acqua la quota di premio efficienza 2 non sarà corrisposta, come da tabella di seguito riportata.

Una volta calcolata la variazione del consumo di acqua, la quota premio efficienza 2 varia secondo la seguente scala:

Variazione del consumo di acqua	Variazione quota premio efficienza 2
Aumento fino a 2 punti percentuali	-5%
Aumento fino a 4 punti percentuali	-6%
Aumento oltre 4 punti percentuali e fino a 10 punti percentuali.	-8%
Aumento oltre 10 punti percentuali (soglia di accesso).	Premio zero
Diminuzione fino a 2 punti percentuali	+5%
Diminuzione fino a 4 punti percentuali	+6%
Diminuzione oltre 4 punti percentuali	+8%

Esempio: se i consumi di acqua variano dal 2% al 3%, si considera l'aumento fino a 2 punti percentuali, con variazione della quota premio efficienza 2 in misura pari a -5%. Si richiamano gli esempi esplicativi di cui all'accordo interpretativo del 24 luglio 2020, che si allega.

Nel caso in cui non vi sia né aumento, né diminuzione la **quota premio efficienza 2** rimarrà invariata.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Ai fini del particolare regime di tassazione agevolata, le parti assumono, quale congruo periodo rispetto al quale misurare l'incremento del risultato, il triennio di confronto.

8) Calcolo del premio su base individuale.

Il premio viene corrisposto individualmente in base a quanto previsto dall'allegato B.

9) Lavoratori a cui è applicabile l'accordo.

Il premio è corrisposto a tutti i lavoratori subordinati occupati presso l'azienda a prescindere dalla tipologia contrattuale di impiego, ivi inclusi i lavoratori in somministrazione.

I dipendenti inquadrati come Dirigenti sono esplicitamente esclusi dal beneficio della percezione del premio di risultato.

10) Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dall'anno di riferimento 2023 e nova e sostituisce ogni altro accordo in materia. Fino all'anno di riferimento 2022 si applica l'accordo del 14 gennaio 2020 e successive modifiche e integrazioni.

L'accordo ha durata triennale (dall'anno di riferimento 2023 all'anno di riferimento 2025), fatta salva la disdetta anticipata da comunicarsi entro la fine di ciascun anno.

La disdetta dovrà essere comunicata a tutte le parti stipulanti ed avrà effetto dell'anno di riferimento in cui viene inviata la comunicazione di disdetta quale ultimo anno di misurazione del premio.

11) Personale assunto e cessato nell'anno di riferimento

Al personale assunto e cessato nel corso dell'anno di riferimento l'importo del premio viene liquidato in base alle ore lavorate e considerate tali con la stessa tempistica dei lavoratori in forza.

12) Verifiche e problematiche applicative.

Le parti convengono di effettuare ciascun anno, nel mese di settembre, una verifica sull'andamento applicativo del presente accordo.

Eventuali problematiche inerenti l'interpretazione e/o l'applicazione delle norme del presente accordo saranno prioritariamente oggetto di confronto tra le parti. Prima di intraprendere azioni legali le parti si impegnano a trovare una soluzione condivisa anche ricorrendo a modifiche e/o accordi interpretativi.

Le aziende, anche per il tramite delle associazioni firmatarie del presente accordo, metteranno a disposizione ogni informazione riguardante dati aziendali che influiscano sulla sussistenza e/o quantificazione del premio.



13) Disdetta

Qualora nessuna delle parti stipulanti abbia dato disdetta dell'accordo entro il 31 dicembre 2025, questo si intenderà tacitamente rinnovato anno per anno, salvo disdetta da comunicarsi entro il 31 dicembre, con effetto dall'anno di riferimento in cui viene inviata la comunicazione di disdetta quale ultimo anno di misurazione del premio.

14) Omnicomprendività del premio

Rimane convenuto che gli importi corrisposti in applicazione del presente accordo sono omnicomprensivi e sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ex art. 2120, comma 2, del Codice civile. Inoltre, ai sensi della legge 29 luglio 1996 n. 402, detti importi dovranno ritenersi comprensivi dell'incidenza di tutti gli istituti legali e/o contrattuali (es. ferie, permessi, festività, tredicesima mensilità, straordinari).

15) Pagamento del premio e erogazione in welfare

Per un importo fino ad Euro 500,00 (cinquecento/00) il premio verrà corrisposto unicamente in strumenti di welfare, senza possibilità di conversione monetaria, fino al raggiungimento di un premio di risultato totale pari ad Euro 1.500,00 (millecinquecento/00).

Qualora l'importo totale del premio di risultato da intendersi come premio teorico aziendale sia superiore ad Euro 1.500,00 (millecinquecento/00) il sopra indicato valore da erogare in welfare sarà elevato ad Euro 600,00 (seicento/00).

Qualora l'importo totale del premio di risultato sia superiore ad Euro 2.000,00 (duemila/00) il sopra indicato valore da erogare in welfare sarà elevato ad Euro 650,00 (seicentocinquanta/00).

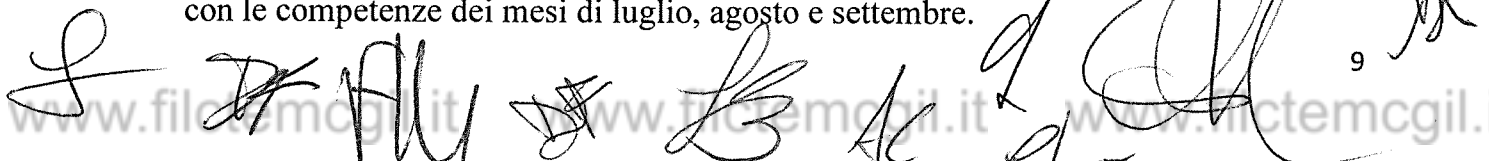
Le parti convengono che per la parte di premio erogata sotto forma di Welfare (Euro 500,00 oppure 600,00 oppure 650,00) ogni dipendente ha la possibilità di scegliere, entro il 30 giugno dell'anno di erogazione, gli strumenti di welfare previsti al punto 16 del presente accordo.

La parte di premio eventualmente eccedente la somma erogata sotto forma di welfare, potrà essere sostituita, in tutto o in parte, a scelta irreversibile del dipendente e sussistendone i presupposti di legge (premio aziendale correlato ad incrementi di redditività, produttività e efficienza) da uno, o più di uno, degli strumenti di welfare previsti al punto 16 del presente accordo. Anche tale opzione dovrà essere esercitata entro il 30 giugno dell'anno di erogazione del premio.

La parte in denaro sarà corrisposta unitamente alle competenze del mese di **luglio** dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per le sole aziende che nel triennio di confronto abbiano realizzato un'alternanza di risultati positivi e negativi, il pagamento del premio potrà avvenire con le seguenti modalità:

- fino a 300 euro complessivi, pagamento in un'unica soluzione con le competenze del mese di luglio;
- fino a 600 euro complessivi, pagamento in massimo 2 rate mensili di uguale importo con le competenze dei mesi di luglio ed agosto;
- oltre 600 euro complessivi, pagamento in massimo 3 rate mensili di uguale importo con le competenze dei mesi di luglio, agosto e settembre.



Ai fini della determinazione del numero delle rate occorre considerare l'importo del premio teorico aziendale di cui all'allegato B – lettera A, al netto della componente corrisposta in welfare.

16) Welfare

Tutta la componente del premio erogata sotto forma di welfare sarà corrisposta tramite uno o più di uno tra i seguenti strumenti: a) strumenti di welfare istituiti in convenzione con l'Associazione Conciatori e le associazioni firmatarie del presente accordo. Le aziende aderenti al Consorzio Conciatori potranno individuare ulteriori piattaforme che erogano servizi almeno analoghi entro il 30 giugno 2024; b) versamenti integrativi al fondo di previdenza complementare istituito dal CCNL di riferimento di cui al punto 1 ovvero ad altro fondo al quale il dipendente abbia già aderito; c) versamenti integrativi al fondo di assistenza sanitaria integrativa introdotto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'azienda, una volta effettuati i conteggi per la verifica o meno della sussistenza del premio, comunicherà, entro e non oltre 7 giorni lavorativi dalla chiusura del bilancio, l'importo del premio al dipendente.

Il dipendente entro il 30 giugno del medesimo anno dovrà comunicare all'azienda la scelta di uno dei tre strumenti di welfare di cui sopra, ivi inclusa l'eventuale parte eccedente. Resta inteso che decaduto tale termine, in mancanza di indicazioni da parte del dipendente, tutta la parte di premio in welfare sarà erogata attraverso strumenti di welfare istituiti in convenzione con le associazioni imprenditoriali di cui al punto a).

Nel caso in cui il dipendente opti per la conversione in tutto o in parte in strumenti di welfare, il valore dell'importo optato è incrementato del 15%.

All'erogazione del premio di risultato in welfare non è applicabile la rateizzazione di cui al precedente punto 15.

Per i soli lavoratori che operano in somministrazione sono ammessi anche altri strumenti di welfare (es. buoni spesa / carburante) corrisposti direttamente dall'Agenzia.

L'importo di welfare complessivamente spettante a ciascun dipendente (ivi incluso quello di cui al precedente punto 15), verrà messo a disposizione dall'azienda a decorrere dal mese di **luglio** dell'anno successivo a quello di riferimento e dovrà essere utilizzato **entro il 31 dicembre dell'anno ulteriormente successivo** come indicato nella tabella che segue, data oltre la quale la somma non sarà più nella disponibilità del dipendente.

WELFARE 2024 messo a disposizione entro 1° luglio 2024	Da utilizzare entro 31 dicembre 2025
WELFARE 2025 messo a disposizione entro 1° luglio 2025	Da utilizzare entro 31 dicembre 2026
WELFARE 2026 messo a disposizione entro 1° luglio 2026	Da utilizzare entro 31 dicembre 2027

17) Regime fiscale agevolato

Le parti dichiarano che il premio di risultato previsto dal presente accordo è di ammontare variabile e legato a un effettivo incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, secondo criteri oggettivi misurabili e verificabili secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 184, della legge 208/2015 e del D.M. 25.3.2016. In particolare, le parti riconoscono la piena conformità alle vigenti normative fiscali degli indicatori previsti nel presente accordo. Le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato è subordinato al riscontro, da parte delle singole aziende, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente.

18) Aziende di nuova costituzione

Per le aziende di nuova costituzione si conviene che il premio di risultato:

- per il primo anno di attività debba essere riconosciuto in misura pari al 40% dell'importo base complessivo, riparametrato unicamente sulle presenze di cui all'allegato B, solo in presenza di un MOL rettificato positivo (relativo al primo anno), calcolato come da Allegato A; Il premio sarà corrisposto con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo;
- per il secondo anno di attività debba essere riconosciuto in misura pari al 60% dell'importo base complessivo; il calcolo relativo al premio di risultato deve avvenire considerando per il triennio precedente unicamente il primo anno di attività;
- per il terzo anno di attività debba essere riconosciuto in misura pari al 100% dell'importo base complessivo; il calcolo relativo al premio di risultato deve avvenire considerando, per il triennio precedente, unicamente i primi due anni di attività;

Qualora il primo anno di attività sia inferiore a 12 mesi (inizio attività dopo il 1° gennaio), per tale anno il MOL rettificato deve essere rapportato ai 12 mesi.

Le modalità di erogazione del premio sono le medesime anche per le aziende di nuova costituzione.

19) Banca ore solidale

Le parti, al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della **Banca ore solidale** previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, in base al quale i lavoratori possono cedere volontariamente, a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di ferie e riposi, hanno condiviso le seguenti Linee guida quale strumento di utilizzo di tale istituto.

Le parti convengono che la **Banca ore solidale** può essere attivata per situazioni di grave necessità, anche diverse da quanto previsto dalla legge, che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di permessi ROL ed ex festività.

Le parti convengono, altresì, che le quote di permessi ROL ed ex festività cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale; che, inoltre,



occorre individuare un criterio di conversione delle ore dal lavoratore cedente al lavoratore cessionario-fruitori.

Le parti convengono che l'istituto della **Banca ore solidale** di cui sopra venga istituito nel distretto conciaro, come definito dalla deliberazione n. 36 del 7 febbraio 1995 del Consiglio Regionale della Toscana (in BUR Toscana n. 24 del 5 aprile 1995), a livello aziendale, secondo le linee guida fissate dal presente accordo. La fruizione della **Banca ore solidale** potrà avvenire per le seguenti ipotesi:

- lavoratori che si trovino nella condizione di assistere familiari (per familiari si intende il coniuge, il convivente all'interno dell'unione civile, il convivente di fatto, i figli, i parenti ed i congiunti dei parenti entro il secondo grado) che si trovino in condizioni di salute che necessitano di cure costanti;
- lavoratori che si trovino in comprovate condizioni di salute di particolare gravità per cui necessitano di cure costanti;
- lavoratori donatori di organi che per tale motivo si trovino nella condizione di necessità di un maggior numero di permessi.

Qualora sorgano in azienda situazioni di comprovata gravità per cui i lavoratori interessati richiedono l'attivazione dell'istituto in oggetto, al di fuori del suddetto elenco, azienda ed RSU o OOSS territoriali firmatarie dell'accordo si incontreranno al fine di valutare la possibilità di estenderne l'applicazione anche a tali ipotesi.

Entro il mese di dicembre di ciascun anno, i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro disponibilità a cedere la quota non goduta di permessi ROL ed ex festività relativa all'anno in scadenza. La quantità minima di ore cedibili sarà pari a 1 ora.

Le quote di permessi ceduti entreranno in un'apposita **Banca ore solidale**. I lavoratori che necessitano di attingere a questa **Banca ore solidale** dovranno rivolgersi all'ufficio personale per attivare la procedura, previa presentazione di idonea documentazione a corredo. In particolare i lavoratori beneficiari dovranno fornire liberatoria relativamente alla normativa sulla privacy vigente. La documentazione comprovante il proprio diritto dovrà essere consegnata dal lavoratore unitamente alla richiesta di accesso alla **Banca ore solidale**.

In ogni caso, il ricorso alla **Banca ore solidale** da parte del lavoratore beneficiario, sarà subordinato all'esaurimento di qualsiasi istituto retribuito (ferie, permessi, conto ore, flessibilità, banca ore) e/o istituto indennizzato previsto dalla normativa e/o dalla contrattazione collettiva a cui abbia accesso il soggetto richiedente.

Si allega la bozza di accordo condivisa dalle parti, da sottoscrivere a livello aziendale (vedi allegato D).

20) Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Ferme restando le norme della legge e del CCNL di categoria in materia, le parti intendono valorizzare il ruolo dei lavoratori tutti come attori fondamentali della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

A tale fine è prevista una riunione assembleare informativa tenuta congiuntamente da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori sui temi della salute e della sicurezza con particolare attenzione alle tematiche di settore e aziendali. La riunione potrà tenersi nell'ambito delle 10 ore di assemblea previste dal CCNL. Nel caso di utilizzo di tutte le ore previste nell'anno per le assemblee sindacali, è possibile utilizzare un'ora aggiuntiva.

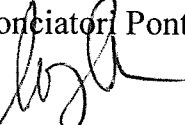
21) Costituzione del Tavolo Etico

Visto il codice etico di distretto siglato nel Novembre 2013 e i suoi impegni, al fine di combattere pratiche che producono "dumping", si costituisce un Tavolo Etico Permanente composto dai soggetti firmatari del presente accordo, che si confronti sulle tematiche inerenti al settore conciario e che attivi azioni nella direzione del codice etico di distretto, iniziando dalla trasparenza della filiera delle imprese conciarie.

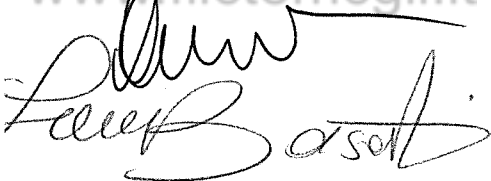
Associazione Conciatori



Consorzio Conciatori Ponte a Egola



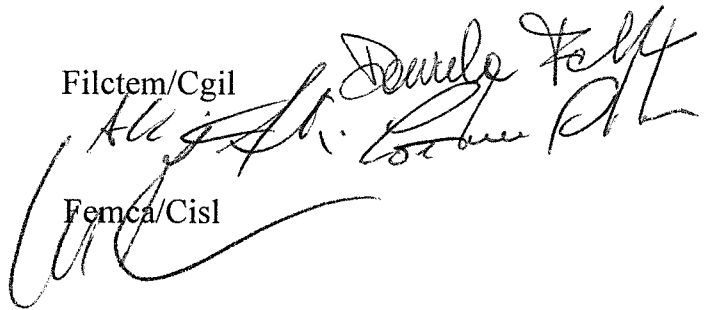
Unione Industriale Pisana



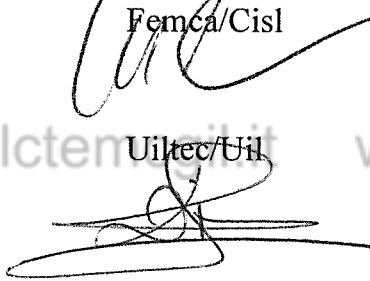
Dal F. F.



Filctem/Cgil



Femca/Cisl



Uiltec/Uil



ALLEGATO A

VOCI CHE CONCORRONO AL MOL RETTIFICATOA) *Valore della produzione*

1. Ricavi dalle vendite e dalle prestazioni
2. Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti
3. Variazioni di lavori in corso, su ordinazione
4. Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni
- 5 Altri ricavi e proventi vari / contributi in conto esercizio

B) *Costi della produzione*

6. costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci
7. costi per servizi
8. costi per il godimento di beni di terzi
9. costi per il personale
 - a) Salari e stipendi
 - b) Oneri sociali
 - c) Trattamento di fine rapporto
 - d) Trattamento di quiescenza e simili
 - e) Altri costi
10. Ammortamenti e svalutazioni
 - a) Ammortamenti delle immobilizzazioni immateriali
 - b) Ammortamenti delle immobilizzazioni materiali
 - c) altre svalutazioni delle immobilizzazioni
11. Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci
14. Oneri diversi di gestione

Formula di calcolo del MOL rettificato:

$A1 + A2 + A3 + A4 + A5 - B6 - B7 - B8 - B9 - B10a - B10b - B10c - B11 - B14.$

I costi della produzione di cui al punto B) vanno considerati al netto dei costi relativi ai compensi corrisposti agli amministratori ed al netto del premio di risultato (importo lordo e relativi oneri).

ALLEGATO B

MODALITA' DI CALCOLO DEL PREMIO DI RISULTATO SU BASE INDIVIDUALE.

A – gli importi determinati dall'applicazione dei 4 indicatori (punti da 3 a 7) vengono sommati e costituiscono il premio teorico aziendale.

B – Ai fini del calcolo del premio individuale viene considerata presenza:

1. le ore di lavoro ordinario;
2. le ferie;
3. le ore fruitive di permessi ROL;
4. le ore fruitive di permessi per ex festività;
5. le ore fruitive di permesso sindacale retribuito;
6. le ore fruitive di assemblea retribuita;
7. le assenze per infortuni sul lavoro;
8. le assenze per malattie professionali;
9. le assenze per malattie di durata di almeno un mese con ricovero ospedaliero;
10. le assenze per donatori di sangue, plasma o midollo osseo;
11. le assenze per permessi retribuiti ex legge 104/1992;
12. l'assenza per maternità obbligatoria;
13. le ore di congedo al padre per nascita del figlio;
14. le ore di licenza matrimoniale come previste dal CCNL;
15. le ore di assenza in regime di day hospital per terapie riconducibili a malattie diagnostiche croniche e/o oncologiche e relativo follow-up.

C – Modalità di calcolo

Per il calcolo individuale del premio di risultato si applica la seguente formula (calcolo eseguito separatamente per ciascun lavoratore):

(Premio teorico aziendale: ore lavorative dell'anno di riferimento) x ore di effettiva presenza e considerate tali come da punto B.

Per "ore lavorative dell'anno di riferimento" si intendono tutte le ore dell'anno (considerando la settimana di 40 ore) escluse unicamente le festività. Esempio anno di riferimento 2020:

- per il comune di Santa Croce sull'Arno sono pari a 40 ore x 52 settimane + 16 ore (anno bisestile) – 8 ore x 7 festività – 0 ore per il Santo Patrono (cade di sabato) = 2.040 ore lavorative;
- per il comune di Castelfranco di Sotto sono pari a 40 ore x 52 settimane + 16 ore (anno bisestile) – 8 ore x 7 festività – 8 ore per il Santo Patrono = 2.032 ore lavorative.
- per la frazione di Ponte a Egola (San Miniato) sono pari a 40 ore x 52 settimane + 16 ore (anno bisestile) – 8 ore x 7 festività – 8 ore per il Santo Patrono = 2.032 ore lavorative.

ALLEGATO C

PUNTO 4 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA DEL 30%

Esempio di applicazione

Quota premio di redditività € 1.590,00

Dipendenti	Importo del premio calcolato	Importo del premio con applicazione della clausola di salvaguardia
Lavoratore 1	€ 1.590,00	€ 976,94
Lavoratore 2	€ 1.490,00	€ 915,50
Lavoratore 3	€ 1.333,00	€ 819,03
Lavoratore 4	€ 1.590,00	€ 976,94
Lavoratore 5	€ 1.565,00	€ 961,58

Somma complessiva Premio Redditività € 7.568,00 € 4.650,00

MOL rettificato aziendale € 15.500,00 (MOL rettificato anno di riferimento)

Soglia del 30% € 4.650,00 (clausola di salvaguardia)

Percentuale applicata al premio calcolato 61,44% (percentuale premio ridotto)

ALLEGATO D

BOZZA DI VERBALE DI ACCORDO

Oggi presso la sede legale della società, in Via

tra

•, con sede legale in Via rappresentata da, assistita

e

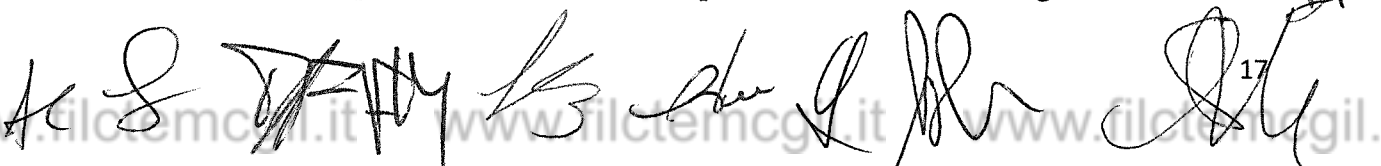
• Le OO.SS. rappresentate rispettivamente dai Sig.ri; le RSU nelle persone

Premesso che

- Le parti intendono regolamentare l'istituto della banca ore solidale a livello aziendale.
- Pertanto l'attivazione dell'istituto della banca ore solidale avverrà per mezzo di tale accordo, così come stabilito nei punti che seguono, condivisi fra le parti.

Le parti convengono quanto segue

- 1) Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
- 2) la **Banca ore solidale** prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, in base al quale i lavoratori possono cedere volontariamente, a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di ferie e riposi, è istituita a livello aziendale sulla base delle Linee guida fissate con accordo territoriale del 14 gennaio 2020.
- 3) La Banca delle ore solidale, come meglio precisato al punto 7 che segue, può essere attivata per situazioni di grave necessità, anche diverse da quanto previsto dalla legge, che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di permessi ROL ed ex festività accantonati in conto ore.
- 4) Le quote di permessi ROL ed ex festività cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.
- 5) Le quote di permessi ROL ed ex festività ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto
- 6) Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruito dal lavoratore beneficiario.
- 7) Le situazioni per le quali si decide di avviare il presente istituto sono le seguenti:



- colleghi che si trovino nella condizione di assistere familiari (per familiari si intende il coniuge, il convivente all'interno dell'unione civile, il convivente di fatto, i figli, i parenti ed i congiunti dei parenti entro il secondo grado) che si trovino in condizioni di salute che necessitano di cure costanti;
- colleghi che si trovino in comprovate condizioni di salute di particolare gravità per cui necessitano di cure costanti;
- colleghi donatori di organi che per tale motivo si trovino nella condizione di necessità di un maggior numero di permessi;

Si precisa che, qualora sorgano in azienda situazioni di comprovata gravità per cui i lavoratori interessati richiedono l'attivazione dell'istituto in oggetto, al di fuori del suindicato elenco, azienda ed RSU si incontreranno al fine di valutare la possibilità di estenderne l'applicazione anche a tali ipotesi.

8. Entro il mese di dicembre di ciascun anno, i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro disponibilità a cedere le quote di permessi ROL ed ex festività non godute relativa all'anno in scadenza. La quantità minima di ore cedibili sarà pari a 1 ora.
9. Le quote di permessi ceduti entreranno in un'apposita **Banca ore solidale**. I lavoratori che necessitano di attingere a questa **Banca ore solidale** dovranno rivolgersi all'ufficio personale per attivare la procedura, previa presentazione di idonea documentazione a corredo.

In particolare i lavoratori beneficiari dovranno fornire liberatoria relativamente alla normativa sulla privacy vigente.

La documentazione comprovante il proprio diritto dovrà essere consegnata dal lavoratore unitamente alla richiesta di accesso alla banca ore solidali.

10. Il ricorso alla **Banca ore solidale** da parte del lavoratore beneficiario, sarà subordinato all'esaurimento di qualsiasi istituto retribuito (ferie, permessi, conto ore, flessibilità, banca ore) e/o istituto indennizzato previsto dalla normativa e/o dalla contrattazione collettiva a cui abbia accesso il soggetto richiedente.

Letto confermato e sottoscritto.



**Accordo interpretativo
sul calcolo degli indicatori del premio di risultato ex accordo territoriale del settore
conciario del 14 gennaio 2020**

Il giorno 24 luglio 2020,

TRA

L'Associazione Conciatori nella persona del Dott. Aldo Gliozzi, assistita dallo Studio Melai e Associati

Il Consorzio Conciatori di Ponte a Egola nella persona del Dott. Koffi Luigi Edouard N' Guessan

L'Unione Industriale Pisana nella persona del Dott. Nicola Ravenni

E

Le OOSS della Filctem/Cgil nella persona del Sig. Loris Mainardi, della Femca/Cisl nella persona del Sig. Marcello Familiari e della Uiltec/Uil nella persona del Sig. Dia Papa Demba

PREMESSO

- che in data 14 gennaio 2020 è stato sottoscritto l'accordo territoriale istitutivo del premio di risultato applicabile alle aziende del distretto conciario, come definito dalla deliberazione n. 36 del 7 febbraio 1995 del Consiglio Regionale della Toscana (in BUR Toscana n. 24 del 5 aprile 1995);
- che l'accordo suddetto ha individuato 4 parametri / indicatori di andamento aziendale;
- che l'indicatore di redditività, pur essendo stato confermato, è stato oggetto di modifiche;
- che n. 3 indicatori sono di nuova introduzione e prevedono, rispettivamente, il calcolo della variazione del tasso di assenteismo aziendale (produttività), del consumo energetico in rapporto al fatturato (efficienza 1) e del consumo d'acqua in rapporto al fatturato (efficienza 2);

TUTTO CIO' PREMESSO

le parti forniscono, in allegato, esempi di calcolo per gli indicatori di redditività (punti 3 e 4 dell'accordo), produttività (punto 5 dell'accordo), efficienza 1 (punto 6 dell'accordo) e efficienza 2 (punto 7 dell'accordo), i quali costituiscono parte integrante dell'accordo stesso.

Associazione Conciatori

Consorzio Conciatori Ponte a Egola

Unione Industriale Pisana

Filctem/Cgil

Femca/Cisl

Uiltec/Uil

PUNTO 3) e 4) DELL'ACCORDO – REDDITIVITA' (MOL)*Esempio 1 (variazione del MOL in positivo)***Margine Operativo Lordo**

Anno	Importo
2017	€ 17.500
2018	€ 28.500
2019	€ 198.000
2020	€ 100.000

Media triennio precedente 81.333 euro

Media triennio rivalutata del 12% 91.093 euro

Mol anno di riferimento 100.000 euro

Rapporto MOL anno riferimento / MOL triennio rivalutato = 109,777 *

Il premio di risultato viene incrementato di +3,91% (9,777 punti = 3,91%)**.

Premio redditività 1.600 euro + 3,91% = 1.662,56 euro** Ai fini fiscali il confronto per la verifica dell'incremento viene fatto sulla media del triennio non rivalutata.**** ogni 2,5 punti di incremento del MOL il premio viene incrementato di 1% (fino ad un max del 10%)**Esempio 2 (variazione del MOL in negativo)***Margine Operativo Lordo**

Anno	Importo
2017	€ 17.500
2018	€ 28.500
2019	€ 198.000
2020	€ 46.000

Media triennio precedente 81.333 euro

Media triennio rivalutata del 12% 91.093 euro

Mol anno di riferimento 46.000 euro

Rapporto MOL anno riferimento / MOL triennio rivalutato = 50,498

Premio redditività 1.600 euro x 50,498% = 807,96 euro *** poiché l'azienda nel triennio ha consuntivato costante risultato positivo, non scatta la soglia di accesso e il premio redditività verrà corrisposto nella stessa misura percentuale del risultato ottenuto nell'anno di riferimento.*



PUNTO 5) DELL'ACCORDO – PRODUTTIVITA'

Si procede, per l'anno di riferimento, al calcolo del tasso di assenteismo aziendale espresso in termini percentuali.

Si procede al calcolo del tasso di assenteismo del triennio di confronto, inteso come media del tasso di assenteismo dei singoli anni.

Si calcola, quindi, la variazione espressa in punti percentuali.

Esempio 1

Calcolo indice anno di riferimento 2020

Ore complessive di assenza computabili 351

Ore teoricamente lavorabili 20.453

Indice percentualizzato: $351 \text{ ore} / 20.453 \text{ ore} = 0,01716 \times 100 = 1,716\%$

Indice triennio (media): $(2,456\% + 2,001\% + 1,936\%) / 3 = 2,131\%$

Differenza punti percentuali $1,716\% - 2,131\% = -0,415\%$ (diminuzione del tasso di assenteismo)

Si applica lo scaglione fino a 2 punti percentuali, con variazione del premio +5%: **140 euro + 5% = 147 euro (premio teorico).**

Esempio 2

Calcolo indice anno di riferimento 2020

Ore complessive di assenza computabili 805

Ore teoricamente lavorabili 16.301

Indice percentualizzato: $805 \text{ ore} / 16.301 \text{ ore} = 0,04938 \times 100 = 4,938\%$

Indice triennio (media): $(1,754\% + 2,112\% + 1,843\%) / 3 = 1,903\%$

Differenza punti percentuali $4,938\% - 1,903\% = +3,035\%$ (aumento del tasso di assenteismo)

Si applica lo scaglione fino a 4 punti percentuali, con variazione del premio -6%: **140 euro - 6% = 131,60 euro (premio teorico).**



21

PUNTO 6) DELL'ACCORDO - EFFICIENZA 1

Si procede, per l'anno di riferimento, al calcolo del consumo di energia elettrica, espresso in Kwh, rapportandolo al fatturato ed espresso in centesimi (percentualizzato).

Si procede al calcolo dell'indice di consumo del triennio di confronto, inteso come media degli indici dei singoli anni.

Si calcola, quindi, la variazione espressa in punti percentuali.

Esempio 1

Calcolo indice anno di riferimento 2020

Consumi 162.874 kwh

Fatturato 4.137.767 euro

Indice percentualizzato: $162.874 \text{ kwh} / 4.137.767 \text{ euro} = 0,03936 \times 100 = 3,936\%$

Indice triennio (media): $(4,112\% + 2,534\% + 4,151\%) / 3 = 3,599\%$

Differenza punti percentuali $3,936\% - 3,599\% = \underline{0,337\%}$ (aumento consumo energetico)

Si applica lo scaglione fino a 2 punti percentuali, con variazione del premio -5%: **130 euro - 5% = 123,50 euro (premio teorico).**

Esempio 2

Calcolo indice anno di riferimento 2020

Consumi 108.190 kwh

Fatturato 1.930.000 euro

Indice percentualizzato: $108.190 \text{ kwh} / 1.930.000 \text{ euro} = 0,05606 \times 100 = 5,606\%$

Indice triennio (media): $(3,346\% + 2,997\% + 3,947\%) / 3 = 3,430\%$

Differenza punti percentuali $5,606\% - 3,430\% = \underline{2,176\%}$ (aumento consumo energetico)

Si applica lo scaglione fino a 4 punti percentuali, con variazione del premio -6%: **130 euro - 6% = 122,20 euro (premio teorico).**



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature 'A', a signature 'B', a signature 'C', a signature 'D', a signature 'E', and a signature 'F'. There are also some scribbles and marks.

PUNTO 7) DELL'ACCORDO - EFFICIENZA 2

Si procede, per l'anno di riferimento, al calcolo del consumo di acqua, misurato in metri cubi ("M3" indicato anche come "mc"), rapportandolo al fatturato ed espresso in centesimi (percentualizzato).

Si procede al calcolo dell'indice di consumo del triennio di confronto, inteso come media degli indici dei singoli anni.

Si calcola, quindi, la variazione espressa in punti percentuali.

Esempio 1

Calcolo indice anno di riferimento 2020

Consumi 5.500 M3

Fatturato 4.137.767 euro

Indice percentualizzato: $5.500 \text{ M3} / \text{Fatturato } 4.137.767 \text{ euro} = 0,133\%$

Indice triennio (media): $(0,101\% + 0,099\% + 0,148\%) / 3 = 0,116\%$

Differenza punti percentuali $0,133\% - 0,116\% = \underline{0,017\%}$ (aumento consumo di acqua)

Si applica lo scaglione fino a 2 punti percentuali, con variazione del premio -5%: **130 euro - 5% = 123,50 euro (premio teorico).**

Esempio 2

Calcolo indice anno di riferimento 2020

Consumi 43.561 M3

Fatturato 12.910.481 euro

Indice percentualizzato: $43.561 \text{ M3} / 12.910.481 \text{ euro} = 0,00337 \times 100 = 0,337\%$

Indice triennio (media): $(0,301\% + 0,278\% + 0,171\%) / 3 = 0,250\%$

Differenza punti percentuali $0,337\% - 0,250\% = \underline{0,087\%}$ (aumento consumo di acqua)

Si applica lo scaglione fino a 2 punti percentuali, con variazione del premio -5%: **130 euro - 5% = 123,50 euro (premio teorico).**