

GEWERKSCHAFTSVEREINBARUNG

Zwischen

der Eco Center AG, MwSt.-Nr. 01531480216, vertreten durch den gesetzlichen Vertreter Paolo Berlanda

und

den Gewerkschaftsorganisationen

Für die FPCGIL-AGB Frau Catia Scardabozzi

Für die Fit SGBCISL Herr Maurizio Albrigo

Für die Uilt-UIL/SGK Herr Artan Mullaomeri

Am 13.12.2024, haben sich die oben angegebenen Parteien bei der Eco Center AG in Bozen versammelt und das in der vorliegenden Vereinbarung Angegebene festgelegt.

Vorausgeschickt, dass die Parteien

Vereinbaren, dass:

- i. Der Art. 15 "Produktivitätsprämie" des Einheitstexts vom 01.12.2011 bezüglich der Zuwendung und Bezifferung der Produktivitätsprämie für die Jahre 2011 und 2012, dann verlängert für die Jahre 2013, 2014, 2015 und 2016, Bestimmungen traf.
- ii. Für die Jahre 2017 und 2018 wurde die Produktivitätsprämie auf der Grundlage der Bestimmungen des Art. 2, Buchst. C, des angewandten CCNL neu bestimmt, alles mit Gewerkschaftsvereinbarung vom 08.02.2017, Art. 4, "Produktivitätsprämie".
- iii. Für das Jahr 2019 wurden die Bestimmungen des vorgenannten Art. 4 angewandt, mit Beschränkung auf die Anwendbarkeit, die Berechnungsweise, den objektiven/subjektiven Faktor. Unangewendet blieb das Recht des Arbeitnehmers, die gesamte Prämie oder nur einen Teil davon in Geld zu verlangen oder den gesamten steuerfreien Wert in Form von Vouchern zu verwenden, die für die betrieblichen Zusatzdienste auszugeben sind. Für das Jahr 2019 wurde allen Arbeitnehmern, die Anrecht auf die Produktivitätsprämie hatten, wie sie in dem soeben erwähnten Art. 4 angegeben wird, die gesamte Prämie in Geld ausbezahlt.
- iv. Für das Jahr 2020 vereinbarten die in vorliegendem Schriftstück genannten Parteien mit Vereinbarung vom 11.12.2019, die Bestimmungen des Einheitstexts vom 11.06.2012

i.g.F. anzuwenden, mit Ausnahme der Bestimmungen über die betrieblichen Zusatzleistungen.

- v. Für das Jahr 2021 bestimmten die in vorliegendem Schriftstück genannten Parteien mit Vereinbarung vom 16.12.2020 die Produktivitätsprämie neu, und zwar gemäß den Bestimmungen des Art. 2 Buchst. C des CCNL, der auf die Tarifverhandlung zweiter Ebene verweist. Die in vorliegendem Punkt erwähnte Vereinbarung gilt als zur Gänze hier beschrieben und als integraler Bestandteil.
- vi. Für das Jahr 2022 vereinbarten die Parteien der vorliegenden Vereinbarung, die Vereinbarung vom 16. Dezember 2020 zu verlängern, mit Ausnahme der Klauseln über das Fälligwerden (01.01.2022-31.12.2022) und die Auszahlung (Auszahlung zusammen mit den zustehenden Beträgen des Monats Januar 2023, vorbehaltlich besonderer betrieblicher Erfordernisse, welche die Auszahlung mit den zustehenden Beträgen des Monats Februar 2023 rechtfertigen könnten; die Berechnung der Prämie für das anspruchsberechtigte Personal wird im Verhältnis zu den Monaten der tatsächlichen Arbeitsleistung gewichtet, wobei auch ein Monatsbruchteil von mehr als 15 Kalendertagen als ganzer Monat gezählt wird).

Die Parteien berücksichtigen, dass:

Vorliegende Vereinbarung bildet eine reine Vervollständigung der am 05.12.2022 hinterlegten Gewerkschaftsvereinbarung. Diese Hinzufügung hat den Zweck, die früheren Bestimmungen auf den neuesten Stand zu bringen, ohne verschlechternde Abänderungen für die Arbeitnehmer mit sich zu bringen.

Es wird präzisiert, dass alle bereits in den vorausgehenden Jahren angewandten Bestimmungen gültig und unverändert bleiben. Die eingeführten Neuerungen, wie es in Artikel 14 angegeben wird, schlagen sich ausschließlich in Vorteilen für die Arbeitnehmer und in der Aktualisierung des Betriebsorganigramms nieder.

- a) Die geltenden Vorschriften im Bereich Ergebnisprämien (Art. 1, Abs. 182-191, Gesetz 208/2015; MD vom 25. März 2016; Art. 1, Abs. 160, Gesetz 232/2016; Rundschr. AE 15. Juni 2016 Nr. 28/E; Rundschr. AE 29. März 2018 Nr. 5/E) bestimmten folgendes:
1. die Ergebnisprämien, die in Durchführung von betrieblichen oder territorialen Verträgen im Zusammenhang mit Produktivitätszuwachsen, Ertragsfähigkeit, Qualität, Effizienz und Innovation ausbezahlt werden, können einer **Steuer zum Ersatz** der EStnP (IRPEF) und der regionalen und kommunalen Zuschlagssteuern in Höhe von ~~10%~~ unterworfen werden, innerhalb des **Grenzwertes** des dort

vorgesehenen Gesamtbetrages (Prämien + Gewinne), der ohne Abzug des Steuereinbehalts von 10% und mit Abzug der obligatorischen Sozialversicherungseinbehalte berücksichtigt wird;

2. die Begünstigung findet nur auf jene **Bediensteten** Anwendung, die im **Vorjahr** ein **Einkommen** aus abhängiger Arbeit erzielt haben, dessen Betrag die von den erwähnten Vorschriften vorgesehenen Höchstbeträge **nicht überschritten** hat;
3. der Arbeitnehmer kann unter **ausdrücklichem Verzicht** auf die vergünstigte Besteuerung die Anwendung der gewöhnlichen EStnP-Regelung verlangen, welche sich aufgrund der Anwendung der Steuerabzüge als günstiger erweisen könnte;
4. falls die Kollektivvereinbarung es vorsieht, kann der Arbeitnehmer für die Umwandlung der Prämie **in ein Instrument der betrieblichen Zusatzleistungen** optieren, d.h. in eine Entlohnung in Form von Sachen und in verschiedene Vorteile (Art. 1, Abs. 184, Gesetz 208/2015). In diesem Fall findet auf die vom Arbeitnehmer gewählten Güter, Dienstleistungen und Vorteile die Besteuerung in den für jedes Instrument vorgesehenen Grenzen keine Anwendung;
5. falls sich der Arbeitnehmer dafür entscheidet, die Ergebnisprämie mit der Einzahlung von Beiträgen an Fonds für **ergänzende Sozialversicherung** zu ersetzen, dann tragen diese Summen nicht zur Bildung des Einkommens aus abhängiger Arbeit bei noch sind sie der Ersatzsteuer von 10% unterworfen; außerdem werden sie nicht einmal dann besteuert, wenn sie den Grenzwert der Abzugsfähigkeit überschreiten, der für Einzahlungen für ergänzende Sozialversicherung vorgesehen ist.

b) Um die vergünstigte Besteuerung in Anspruch nehmen zu können, müssen die **Ergebnisprämien**:

1. von **variabler Höhe** sein. Die Strukturierung der Prämien besteht in der Gesamtheit der in den Vereinbarungen vorgesehenen Bedingungen, bei deren Eintreten das Recht für die Arbeitnehmer, eine bestimmte Summe zu empfangen, fällig wird. Die Kombination der verschiedenen Bedingungen kann in verschiedener Weise erfolgen und wird ausschließlich durch die Kollektivvertragsverhandlungen geregelt;
2. **im Zusammenhang mit tatsächlichen Zuwächsen** an Produktivität, Ertragsfähigkeit, Qualität, Effizienz und Innovation ausbezahlt werden. Es ist

Sache der Kollektivverträge, die spezifischen **Messkriterien** auf der Grundlage der Merkmale jedes Wirtschaftssektors oder jedes Betriebs und ebenso die Überprüfung dieser Zuwächse in Bezug auf einen angemessenen, von der Vereinbarung festgelegten Zeitraum vorzusehen. Denn es ist notwendig, dass das vom Betrieb erzielte Ergebnis im Vergleich zum Ergebnis, das dem Beginn des Zeitraums der Anreifung der Prämie vorangeht, einen Zuwachs darstellt (Entscheid AE vom 19. Oktober 2018, Nr. 78/E); außerdem ist es notwendig, dass die Messung des Zuwachses **aufgrund von vorfestgelegten Kriterien** erfolgt, (Antwort auf Anfrage AE 25. Juni 2019 Nr. 205; Antwort auf Anfrage AE 31. Oktober 2019 Nr. 456); es genügt allerdings nicht, dass das von den Tarifverhandlungen zweiter Ebene festgelegte Ziel erreicht ist, denn es ist notwendig, dass das vom Arbeitgeber erzielte Ergebnis **gegenüber dem Ergebnis vor Beginn der Anreifung der Prämie einen Zuwachs** darstellt (Antwort auf Anfrage AE 17. November 2020, Nr. 550);

3. in Durchführung von betrieblichen oder territorialen Verträgen ausbezahlt werden, welche von den auf gesamtstaatlicher Ebene vergleichsweise repräsentativsten Gewerkschaftsverbänden abgeschlossen wurden; diese Verträge müssen zusammen mit der Erklärung über die Konformität gegenüber den Gesetzesbestimmungen beim ITL binnen 30 Tagen ab Unterzeichnung hinterlegt werden (Art. 14 GvD 151/2015).

c) Punkt **1) WIRTSCHAFTLICHER TEIL** Buchstabe e) **Zusätzliches Produktivitäts-Lohnelement (ERAP)** des neuen CCNL der Umweltdienste vom 18.05.2022 bestimmt folgendes:

1. *“Um die Weiterentwicklung der Tarifverhandlungen zweiter Ebene zu fördern und sie auf die Anerkennung von wirtschaftlichen Behandlungen auszurichten, welche eng mit Zielen des Wachstums der Arbeitsproduktivität, der Qualität und Wirksamkeit der Dienste, der organisatorischen Effizienz und Innovation, der Wettbewerbs- und Ertragsfähigkeit des Unternehmens zusammenhängen, unter Beachtung der von der Regulierungsbehörde festgelegten Effizienzkriterien, wird ein Anteil der gesamten Entlohnungsbehandlung, welche für den Zeitraum 1. Januar 2022-31. Dezember 2024 zuerkannt wird, für die Festlegung oder den Zuwachs der auf betrieblicher Ebene ausgehandelten Ergebnisprämien zweckbestimmt (...).”;*

2. "Der gegenständliche wirtschaftliche Anteil wird mit jährlicher Beschaffenheit verfügt und schließt die Rückwirkungen auf die direkten und indirekten lohnrechtlichen Institute gesetzlichen oder vertraglichen Ursprungs mit ein.";
3. "Der Vertrag wird einzig und allein für die Festlegung/den Zuwachs der Ergebnisprämien verwendet (...), gemäß den Kriterien, die bei der betrieblichen Tarifverhandlung festzulegen sind (...); die Anteile, die den Arbeitnehmern für die Erreichung der Produktivitäts-/Ertragsfähigkeits-/Wettbewerbsfähigkeitsziele zustehen, werden alljährlich auf betrieblicher Ebene gemessen und ausbezahlt, und zwar in Form einer einmaligen Leistung, gemäß den in den spezifischen betrieblichen Vereinbarungen festgelegten Vorgangsweisen und im Einklang mit der geltenden Gesetzgebung über die Ergebnisprämien, mit besonderer Bezugnahme auf jene Eigenschaften, welche die Anwendung der vorgesehenen steuerlichen und fürsorgebeitragsbezogenen Vergünstigungen gestatten.";
4. "Außerdem bleibt zu verstehen, dass die je Kompetenzjahr angegebenen Anteile, falls die von den betrieblichen Tarifverhandlungen festgelegten Voraussetzungen gegeben sind, im Folgejahr und in dem von den Tarifverhandlungen festgelegten Monat ausbezahlt werden."

Dies alles vorausgeschickt und erwogen, vereinbaren die Parteien mit vorliegender Vereinbarung folgendes.

1) Wirksamkeit und Gültigkeit

Vorliegende Vereinbarung:

- a) hat eine Laufzeit, die am Datum der Unterzeichnung der Vereinbarung seitens der Parteien beginnt, und ist bis zum 31.12.2025 gültig, also für das Kompetenzjahr 2023/Auszahlungsjahr 2024, das Kompetenzjahr 2024/Auszahlungsjahr 2025, das Kompetenzjahr 2025/Auszahlungsjahr 2026;
- b) ersetzt zur Gänze die früheren Gewerkschaftsvereinbarungen, welche die Produktivitätsprämie zum Gegenstand haben, daher sind alle früheren Abmachungen ab dem Geltungsbeginn der vorliegenden Vereinbarung als ungültig und unwirksam zu verstehen;

2) Zielpersonen und Zuständigkeit

Vorliegende Vereinbarung, welche die Ergebnisprämie für die Kompetenzjahre 2023-2025 (Auszahlung jeweils 2024, 2025 und 2026) zum Gegenstand hat, ist für alle Arbeitnehmer von eco center bestimmt, die mit unbefristetem Vertrag (in Vollzeit oder

Teilzeit) und mit befristetem Vertrag (in Vollzeit oder Teilzeit) angestellt wurden und ab dem Datum des 31. Dezember des Kompetenzjahrs der Prämie im Dienst stehen, im Verhältnis zu den ganzen Monaten der tatsächlichen Arbeitsleistung, wobei als ganzer Monat auch ein Monatsbruchteil von mehr als 15 Kalendertagen gezählt wird. Das Ausmaß der den Arbeitnehmern mit Teilzeitvertrag zu entrichtenden Prämie steht im Verhältnis zur tatsächlichen Dauer der Arbeitsleistung, verstanden als Prozentanteil der Vollzeit-Arbeitszeit.

3) Personen, die keine Nutznießer sind

Die Ergebnisprämie wird nicht ausbezahlt:

- a) den Führungskräften;
- b) Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis (aufgrund eines beliebigen Rechtstitels und/oder Grundes) vor dem 31. Dezember des Kompetenzjahrs der Prämie beendet sein wird;
- c) Arbeitnehmern, die sich am 31. Dezember des Kompetenzjahrs der Prämie in der Probezeit befinden, und jenen, die in demselben Zeitraum die Probezeit nicht bestanden haben;
- d) Arbeitnehmern, die während des Kompetenzjahrs der Prämie Disziplinarstrafen, beginnend mit der schriftlichen Vorhaltung, erhalten haben.

4) Neue Ziele und Indikatoren

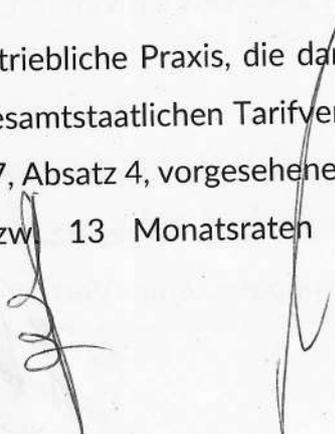
Für die Jahre 2023-2025 einigen sich die Parteien über die Notwendigkeit der Festlegung neuer Ziele und Indikatoren für die Bestimmung der Ergebnisprämie von veränderlicher Höhe, gemäß den geltenden Rechtsbestimmungen und in Durchführung des neuen CCNL des Umweltsektors vom 18.05.2022.

5) Betrag der Prämie

Der Betrag der Prämie entspricht 100% eines "globalen Bruttomonatslohns" der gemäß Art. 27, Absatz 4 des CCNL FISE ASSOAMBIENTE vom 6.12.2016 bestimmt wird.

Mit Bezug auf den vorgenannten "globalen Bruttomonatslohn" präzisieren die Parteien, dass:

- a) die betriebliche Praxis, die darin besteht, zwecks Mehrbegünstigung gegenüber den gesamtstaatlichen Tarifverhandlungen die von den Buchstaben c) und d) des Art. 27, Absatz 4, vorgesehenen Entschädigungen mit 14 Monatsraten anstatt mit 12 bzw. 13 Monatsraten auszubezahlen, mit vorliegender Vereinbarung



vertragliche Kraft annimmt und ebenso die Berechnungsgrundlage auch für die Ergebnisprämie darstellt;

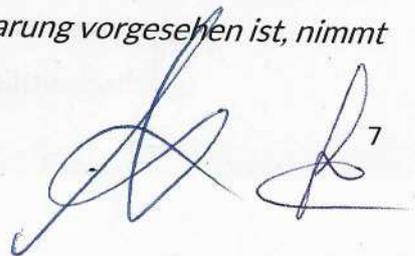
- b) er (d.h. der globale Bruttomonatslohn) zwecks Bestimmung des Betrages der Prämie als Durchschnitt der 12 globalen Monatslöhne berechnet wird, die den Arbeitnehmern im Laufe des Kompetenzjahrs der Prämie ausbezahlt wurden;
- c) die Bestimmungen der Gewerkschaftsvereinbarung vom 23.06.2017 hinsichtlich der Funktionsentschädigungen für „Schichtvorsteher“ und „Messwarte“, die bei der Müllverwertungsanlage beschäftigt sind, weiterhin Anwendung finden.

6) **Abfertigung und sonstige Rechtsinstitute**

Die Ergebnisprämie ist gemäß dem, was bereits von Art. 4 der Gewerkschaftsvereinbarung vom 08.02.2017 bestimmt wurde, in keinem Vertragsinstitut verrechenbar und ist in Abweichung von den Bestimmungen des Art. 2120 ZGB ausdrücklich aus der Berechnungsgrundlage der Abfertigung ausgeschlossen.

7) **ERAP**: Der Betrag der Ergebnisprämie für die Jahre 2023-2024, wie vom vorstehenden Punkt 5) bestimmt, schließt auch das **Zusätzliche Produktivitäts-Lohnelement (ERAP)** ein, von dem im vorstehenden Buchstaben c) der **Erwägungen der Parteien** die Rede ist. Hinsichtlich des Kompetenzjahrs 2024 gilt folgendes: obwohl Punkt 2) "METHODE DER ANPASSUNG GEGENÜBER ALLFÄLLIGEN INFLATIONSBEDINGTEN ABWEICHUNGEN" des CCNL der Umweltdienste vom 18.05.2022 folgendes bestimmt:

- a) *"Bei einer Inflation (Inflationsbezugsindex 2022-2024), die um mindestens 0,5% höher ist als das, was bei der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung vorgesehen ist (3,44%), nimmt man die Anpassung des bereitgestellten Betrages um € 15,00 bezüglich der Parametergrundlöhne mit Laufzeitbeginn 1. Juli 2025 vor;*
- b) *Bei einer wie oben bestimmten Inflation, die sich in einem Intervall zwischen +/- 0,5% gegenüber dem bewegt, was bei der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung vorgesehen ist, sind keine Änderungen der Parametergrundlöhne vorgesehen und der bereitgestellte Betrag bleibt bezüglich der Ergebnisprämie verfügbar und wird Bewertungsgegenstand im Rahmen der Verhandlungen für die darauffolgende Erneuerung des CCNL sein;*
- c) *Bei einer wie oben beschriebenen Inflation, die um mehr als 0,5% unter dem liegt, was bei der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung vorgesehen ist, nimmt man keine Konsolidierung vor."*



vereinbaren die Parteien, dass sich die Kompetenzprämie 2024 auf jeden Fall an die in vorstehendem Punkt 5) „Betrag der Prämie“ angegebenen Vorgangsweisen hält (100% eines „globalen Monatslohns“).

Daher bestätigen die Parteien mit vorliegender Vereinbarung, dass sie dem Punkt **1) WIRTSCHAFTLICHER TEIL** Buchstabe e) **Zusätzliches Produktivitäts-Lohnelement (ERAP)** des neuen CCNL der Umweltdienste vom 18.05.2022 Folge geleistet haben, und anerkennen damit die Mehrbegünstigungsbehandlung für die Arbeitnehmer mittels vorliegender Vereinbarung gegenüber dem, was vom vorgenannten CCNL vorgesehen ist.

8) Zuwachsziele

Die Parteien vereinbaren, dass, um auf die Prämie die Steuervergünstigungsregelung anwenden zu können, alternativ **eines** der im Folgenden detailliert angegebenen **Qualitäts- und Effizienzziele** realisiert werden muss, wobei als zeitlicher Bezugswert die Daten zum 31.12. des jeweiligen Vorjahres des Kompetenzjahrs der Prämie hergenommen werden (für die Wirkungen der vorliegenden Vereinbarung werden somit die Daten zum 31.12.2022 für das Kompetenzjahr der Prämie 2023, zum 31.12.2023 für das Kompetenzjahr der Prämie 2024, zum 31.12.2024 für das Kompetenzjahr der Prämie 2025 hergenommen):

a) **Qualitatives Ziel Nr. 1:**

Verringerung der Anzahl der Unfalltage gegenüber dem Vorjahr. Diesbezüglich sei folgendes präzisiert:

- i. von der obgenannten Zählung ausgenommen sind die Unfalltage aufgrund eines Reiseunfalls und jeder sonstige Tatbestand, welcher vom Unfallschutz des INAIL ausgeschlossen ist;
- ii. als „gültig“ im Hinblick auf die Ergebnisprämie gelten nur jene Unfallereignisse, die bis spätestens 31.12. vom INAIL anerkannt wurden; Unfallereignisse, die sich bis spätestens 31.12. (Jahr „n“) ereignet haben, aber vom INAIL nach diesem Datum anerkannt wurden, sind im Folgejahr (Jahr „n+1“) Gegenstand der Zählung;
- iii. die Anzahl der Unfalltage wird bestimmt als das Verhältnis zwischen der Anzahl der Unfalltage zum 31.12. des Kompetenzjahrs der Prämie (wie in vorstehenden Punkten i und ii detailliert angegeben) und der durchschnittlichen Anzahl von Bediensteten im Stellenplan: Gesamtanzahl

Unfalltage zum 31.12./[(Anz. Arbeitnehmer Januar+Anz. Arbeitnehmer Februar+...Anz. Arbeitnehmer Dezember)/12].

b) Qualitatives Ziel Nr. 2:

Verringerung der Anzahl der Disziplinarstrafen - mit und ohne Entlassung - gegenüber dem Vorjahr.

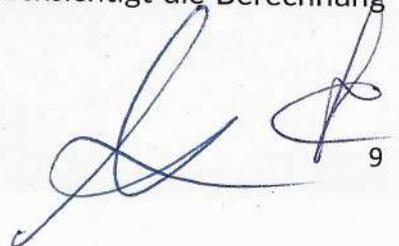
Diesbezüglich sei folgendes präzisiert:

- i. bei 0 Disziplinarstrafen im Kompetenzjahr der Prämie (Jahr "n") und 0 Disziplinarstrafen im Vorjahr (Jahr "n-1"), gilt das Ziel auf jeden Fall als erreicht;
- ii. berücksichtigt werden nur jene Verfahren, die bis spätestens 31.12. des Kompetenzjahrs der Prämie abgeschlossen wurden, während jene Verfahren, die im Kompetenzjahr selbst in Gang gesetzt, aber nicht bis spätestens 31.12. abgeschlossen wurden, im Jahr des Abschlusses berücksichtigt werden;
- iii. eingestellte Verfahren oder solche, die wegen der Akzeptierung der Rechtfertigungen erloschen sind, werden im Hinblick auf das Qualitätsziel nicht berücksichtigt;
- iv. die Anzahl der Disziplinarstrafen wird bestimmt als das Verhältnis zwischen der Anzahl der Disziplinarstrafen zum 31.12. des Kompetenzjahrs der Prämie (wie in vorstehenden Punkten i, ii, iii detailliert angegeben) und dem Jahresdurchschnitt der Bediensteten im Stellenplan: Gesamtzahl von Disziplinarstrafen zum 31.12./[(Anz. Arbeitnehmer Januar+Anz. Arbeitnehmer Februar+...Anz. Arbeitnehmer Dezember)/12].

c) Effizienzziel Nr. 1:

Zunahme der Arbeitsstunden im "Smart Working"-System. Vorgenannten Wert erzielt man aus dem Durchschnitt der monatlichen Summen, die sich aus dem Verhältnis zwischen den Smart-Working-Stunden und der Anzahl der effektiven Arbeitnehmer (im Stellenplan) in jedem der 12 Monate ergeben: [(Anz. Smart-Working-Stunden Januar/Anz. Arbeitnehmer Januar) + (Anz. Smart-Working-Stunden Februar/Anz. Arbeitnehmer Februar) + (...)] /12. Diesbezüglich sei präzisiert, dass allfällige Ereignisse, die durch die Notwendigkeit veranlasst werden, den öffentlichen Dienst zu garantieren, und die eine Änderung am Smart Working mit sich bringen, nicht zur Unanwendbarkeit der Formel führen: somit berücksichtigt die Berechnung die tatsächlichen Smart-Working-Stunden.

d) Effizienzziel Nr. 2:



Verringerung der Anzahl der Überstunden. Vorgenannten Wert erzielt man aus dem Durchschnitt der monatlichen Summen, die sich aus dem Verhältnis zwischen den Überstunden und der Anzahl der effektiven Arbeitnehmer (im Stellenplan) in jedem der 12 Monate ergeben: $[(\text{Anz. Überstunden Januar}/\text{Anz. Arbeitnehmer Januar}) + (\text{Anz. Überstunden Februar}/\text{Anz. Arbeitnehmer Februar}) + \dots] / 12$. Diesbezüglich sei präzisiert, dass allfällige Ereignisse, die durch die Notwendigkeit veranlasst werden, den öffentlichen Dienst zu garantieren, und die es mit sich bringen, dass Überstunden erforderlich werden, nicht zur Unanwendbarkeit der Formel führen: somit berücksichtigt die Berechnung die tatsächlichen Überstunden.

9) Aufbau der Prämie:

eco center zahlt den in vorstehendem Punkt 2) erwähnten Arbeitnehmern beim Erreichen eines der 4 in vorstehendem Punkt 8) vorgesehenen Ziele eine Ergebnisprämie, die auf der Bewertung der individuellen Leistungen mit den im Folgenden angegebenen Kriterien beruht:

- a) bei den Arbeitnehmern, die in den Funktionen des Führungsstabs der Generaldirektion (Direktions- und Public-Relations-Assistent und Sekretariat; LASD Energie und Qualitätsmanagement; Rechtsabteilung; Personalabteilung und digitale Umrüstung), im Bereich Verwaltung und Controlling (Verwaltung und Controlling; Buchhaltung; Einkäufe; Magazin), im Technischen Büro (einschließlich der Assistentin des Technischen Direktors) beschäftigt sind, wird der Wert der Prämie durch das Erreichen folgender 7 Ziele bestimmt, denen ein Gewicht und bestimmte Indikatoren zugeordnet werden:

Führungsstabfunktionen - Bereich Verwaltung und Controlling - Technisches Büro					
Ziele	Indikatoren	Gewicht	Erwarteter Wert	Erreichter Wert	Gewogener erreichter Wert (E*C)/Anz.Indikatoren (B)
A	B	C	D	E	F
1 Organisatorische Fähigkeiten	Fähigkeit, die bei der Anwendung der betrieblichen Verfahren gezeigt wird, und Übernahme von Verantwortung in Bezug auf die anvertraute Rolle	0,2000	5		0,00

		Pünktlichkeit und Verlässlichkeit bei der Abwicklung der zugewiesenen Arbeit		5	0,00
		Einhaltung der Fälligkeitsfristen		5	0,00
		Kenntnisse und Übung bei der Bewältigung von Notfällen und unvorhersehbaren Situationen		5	0,00
		Diskretion		5	0,00
Insgesamt					0,00
2	Beziehungsfähigkeit gegenüber dem eigenen Verantwortlichen, den Kollegen und den Stakeholdern	Fähigkeit zum Aufbau eines kollaborativen und vorschlagenden Verhältnisses	0,2000	5	0,00
		Fähigkeit zur Auseinandersetzung		5	0,00
		Beachtung/Anerkennung der verschiedenen Rollen		5	0,00
Insgesamt					0,00
3	Fähigkeit zur Teilnahme an der Gruppe/zur Förderung der Gruppe	Mittragen der zugewiesenen Ziele	0,1500	5	0,00
		Fähigkeit zur Integration in die Gruppe und zwischen den betrieblichen Gruppen		5	0,00
		Aktive Beteiligung an der Erreichung der Ziele der Gruppe/des Sektors/des Büros/des Bereichs		5	0,00
		Ermutigt die anderen zur Teilnahme		5	0,00
Insgesamt					0,00
4	Operative Flexibilität	Konstruktive Herangehensweise an organisatorische Änderungen	0,1500	5	0,00
		Konstruktive Herangehensweise an die Teilnahme an der Fortbildung		5	0,00
		Konstruktive Herangehensweise an neue Arbeitsmittel		5	0,00

		Konstruktive Herangehensweise an neue Verfahren		5		0,00
						0,00
5	Bereitschaft zur Erweiterung der eigenen beruflichen Kenntnisse	Eine aktive Rolle bei der Entfaltung der bekleideten Rolle spielen (propositives Verhalten, Streben nach beruflicher Weiterbildung, Streben nach Feedbacks zur abgewickelten Arbeit)	0,1000	5		0,00
6	Gesamtschau des Arbeitsprozesses	Niveau der Kenntnis und des Bewusstseins des Arbeitsprozesses	0,1000	5		0,00
		Fähigkeit zum Erkennen des Bedarfs an Integration mit anderen Funktionen		5		0,00
						0,00
7	Fähigkeit zur Ausarbeitung von Vorschlägen	Fähigkeit zur Interaktion mit dem eigenen Verantwortlichen und den eigenen Kollegen, um Verbesserungsvorschläge ausarbeiten zu können	0,1000	5		0,00
Insgesamt			1,0000			0,00

Die aufgrund der Bewertung der individuellen Leistung erzielte Gesamtpunktezahl stellt die Berechnungsgrundlage für die Bestimmung der Ergebnisprämie dar, die wie folgt quantifiziert wird:

Nr.	Bewertung	Punktezahl	% der ausbezahlten Prämie
1	Ungenügend	0,00-1,50	0%
2	Genügend	1,51-2,50	50%
3	Ziemlich gut	2,51-3,50	70%
4	Gut	3,51-4,50	90%
5	Sehr gut	4,51-5,00	100%

Nur als Beispiel und nicht im allumfassenden Sinn: hat ein Arbeitnehmer mit einem „globalen Bruttomonatslohn“ von € 3.000, wie gemäß den Bestimmungen des vorstehenden Punktes

5) festgelegt, infolge der Bewertung seitens seines Verantwortlichen eine Endpunktezahl von 4,44 ("Gut") erzielt, hat er Anrecht auf eine Ergebnisprämie im Ausmaß von 90% von € 3.000, d.h. auf € 2.700 (ohne Abzug der Steuereinbehalte).

b) Bei Arbeitnehmern, die für Anlagen zuständig sind, welche der Technischen Direktion unterstehen (Abfallbehandlung; Müllverwertungsanlage; Deponien; Vergärung; Netz; Abwasserreinigung, Labor), wird der Wert der Prämie durch die Erreichung der folgenden 7 Ziele bestimmt, denen ein Gewicht und bestimmte Indikatoren zugeordnet werden:

Abfallbehandlung; Müllverwertungsanlage; Deponien; Vergärung; Netz; Abwasserreinigung; Labor					
Ziele	Indikatoren	Ge- wicht	Er- war- teter Wert	Erreich- ter Wert	Gewogener er- reichter Wert (E*C)/Anz.Indika- toren (B)
A	B	C	D	E	F
1	Beachtung der gesetzlichen Verfahren und der Betriebsordnungen (Qualität, Aufgabenverzeichnisse)	0,2000	5		0,00
Insgesamt					0,00
2	Beachtung der Sicherheitsvorschriften	0,1500	5		0,00
Insgesamt					0,00
3	Operative Flexibilität bei normalen Arbeitsbedingungen	0,1500	5		0,00
Insgesamt					0,00
4	Sorgsame Behandlung der Arbeitsmittel einschließlich der gegebenenfalls zugewiesenen Fahrzeuge	0,1000	5		0,00

		Verfügung gestellten Schutzausrüstungen			
	Insgesamt				0,00
5	Fähigkeit zur Mannschafts- und Teamarbeit	Bei unvorhergesehenen Umständen, welche Verzögerungen mit sich bringen, sofort unter Beachtung der betrieblichen Verfahren den eigenen Verantwortlichen und oder die von diesem bevollmächtigte Person verständigen	0,1000	5	0,00
		Sich in höflicher Weise mit den eigenen Kollegen und mit dem eigenen Verantwortlichen auseinandersetzen, um jedes beliebige mit der Arbeit zusammenhängende Problem zu bewältigen		5	0,00
		Richtiges Unterstellen/Unterbringen der Fahrzeuge und Arbeitsmittel, um einen pünktlichen und fließenden Beginn des nachfolgenden Arbeitsturnus und des nachfolgenden Arbeitstages zu ermöglichen		5	0,00
	Insgesamt				0,00
6	Bereitschaft zu Innovation und Veränderung	Positive und proaktive Herangehensweise an die vom Betrieb angeordneten organisatorischen Abänderungen	0,1500	5	0,00
		Positive und proaktive Herangehensweise an die obligatorische und nichtobligatorische Fortbildung		5	0,00
		Positive und proaktive Herangehensweise an die Einführung neuer Arbeitsmittel und -verfahren		5	0,00
	Insgesamt				0,00
7	Beachtung der Bestimmungen bezüglich der Arbeitszeit	Pünktlichkeit beim Eintritt	0,1500	5	0,00
		Vermeidung von lange anhaltenden und/oder nichtgenehmigten Pausen		5	0,00
		Vermeidung der vorverlegten und/oder nicht gerechtfertigten Rückkehr an den Arbeitsplatz		5	0,00

	Sich dem eigenen Verantwortlichen nach Beendigung der zugewiesenen Arbeit zur Verfügung stellen		5		0,00
Insgesamt					0,00
Insgesamt		1.0000			0,00

Ähnlich wie beim vorausgehenden Punkt 9) a) stellt die aufgrund der Bewertung der individuellen Leistung erzielte Gesamtpunktezahl die Berechnungsgrundlage für die Bestimmung der Ergebnisprämie dar, die wie folgt beziffert wird:

N.	Bewertung	Punktezahl	% der ausbezahlten Prämie
1	Ungenügend	0,00-1,50	0%
2	Genügend	1,51-2,50	50%
3	Ziemlich gut	2,51-3,50	70%
4	Gut	3,51-4,50	90%
5	Sehr gut	4,51-5,00	100%

c) Bei den Verantwortlichen "Direktions- und Public-Relations-Assistent", "LASD, Energie- und Qualitätsmanagement", "Rechtsabteilung", "Personalabteilung und digitale Umrüstung", "I.C.T.", "Verwaltung und Controlling", "Einkäufe", "Buchhaltung", "Abfallbehandlung", "Müllverwertungsanlage", "Vergärung", "Netz", "Abwasserreinigung", "Labor", "Technisches Büro" wird der Wert der Prämie durch das Erreichen der folgenden 2 Ziele und 12 Unterziele bestimmt, denen ein Gewicht und bestimmte Indikatoren zugeordnet werden:

"Direktions- und Public-Relations-Assistent", "LASD, Energie- und Qualitätsmanagement", "Rechtsabteilung", "Personalabteilung und digitale Umrüstung", "ICT", "Verwaltung und Controlling", "Einkäufe", "Buchhaltung", "Abfallbehandlung", "Müllverwertungsanlage", "Vergärung", "Netz", "Abwasserreinigung", "Labor", "Technisches Büro"							
Ziele	Unterziele	Indikatoren	Gewicht	Erwarteter Wert	Erreichter Wert	Gewogener erreichter Wert (F*D)	
A	B	C	D	E	F	G	
1	Kundenorientierung und	Organisationsbewusstsein	Beachtung der gesetzlichen Vorschriften und der betrieblichen Verfahren	0,040 0	5		

Ausrichtung auf die Gesellschaft eco center		Erkennen der Betriebsziele und -organisation	0,030 0	5		
		Verstehen des Betriebsklimas und der Betriebskultur	0,020 0	5		
		Verstehen der informellen Strukturen	0,010 0	5		
		Insgesamt	0,100 0	20,00		
	Ausrichtung auf die Interessensträger	Sich über die Bedürfnisse der Interessensträger abstimmen	0,040 0	5		
		Persönliche Verantwortlichkeiten übernehmen	0,030 0	5		
		Die Zufriedenheit der Interessensträger kontrollieren	0,020 0	5		
		Hilfsbereitschaft gegenüber den Interessensträgern	0,010 0	5		
		Insgesamt	0,100 0	20,00		
	Empathie	Imstande sein, die Dinge aus dem Blickwinkel anderer Personen zu sehen	0,020 0	5		
		Die nichtverbalen Signale zu deuten verstehen	0,015 0	5		
		Für Verschiedenheit offen sein	0,010 0	5		
		Fähigkeit zum Zuhören	0,005 0	5		
		Insgesamt	0,050 0	20,00		
	Ausrichtung auf das Ergebnis	Berechnete Risiken übernehmen	0,040 0	5		
		Hindernisse vorwegnehmen	0,030 0	5		
		Herausfordernde Ziele setzen	0,020 0	5		
		Die Leistungen verbessern	0,010 0	5		
		Insgesamt	0,100 0	20,00		
	Transparenz-Integrität	Handeln aufgrund der ethischen Werte des Betriebs	0,030 0	5		
Die eigenen Fehler eingestehen		0,022 5	5			
Ethische Fragen aufwerfen		0,015 0	5			
Versprechungen einhalten		0,007 5	5			
Insgesamt		0,075 0	20,00			
Anpassungsfähigkeit	Fähigkeit, Strategien anzupassen oder zu ändern	0,030 0	5			
	Fähigkeit, mit unerwarteten Anforderungen fertigzuwerden	0,022 5	5			
	Fähigkeit, sich den jeweiligen Situationen anzupassen	0,015 0	5			

		Für neue Ideen offen sein	0,007 5	5		
		Insgesamt	0,075 0	20,00		
Insgesamt			0,500 0			
2	Leadership und Führung der Struktur	Entfaltung des Potentials anderer Personen	Als Mentor wirken	0,040 0	5	
			Fähig sein, persönliche Verantwortlichkeiten zu übernehmen	0,030 0	5	
			Fähigkeit, Unterstützung zu leisten	0,020 0	5	
			Die Stärken erkennen	0,010 0	5	
			Insgesamt	0,100 0	20,000 0	
		Konfliktbewältigung	Win-to-win-Lösungen schaffen	0,040 0	5	
			Fähigkeit, Konflikte zu steuern	0,030 0	5	
			Fähigkeit, objektiv zu bleiben	0,020 0	5	
			Fähigkeit, Konflikte transparent zu machen	0,010 0	5	
			Insgesamt	0,100 0	20,000 0	
		Teamarbeit und Zusammenarbeit	Fähigkeit, Bindungen zu schaffen	0,040 0	5	
			Andere Personen zur Teilnahme ermutigen	0,030 0	5	
			Auf Vorschläge und Informationen drängen	0,020 0	5	
			Kooperationsgeist zeigen	0,010 0	5	
			Insgesamt	0,100 0	20,000 0	
		Inspirierende Leadership	Fähigkeit, zum Mitmachen anreizende Visionen zu vermitteln	0,030 0	5	
			Fähigkeit, andere zu inspirieren	0,022 5	5	
			Fähigkeit, Begeisterung auszulösen	0,015 0	5	
			Fähigkeit, mit gutem Beispiel voranzugehen	0,007 5	5	
			Insgesamt	0,075 0	20,000 0	
Wirken für Veränderung	Sich für Veränderungen einsetzen	0,030 0	5			
	Veränderungen persönlich steuern	0,022 5	5			
	Veränderungen unterstützen	0,015 0	5			
	Die Veränderungsbedürfnisse spüren	0,007 5	5			

		Insgesamt	0,075 0	20,000 0		
	Einfluss	Fähigkeit, hinter den Kulissen Unterstützung zu entfalten	0,020 0	5		
		Fähigkeit, indirekten Einfluss auszuüben	0,015 0	5		
		Fähigkeit, die Auswirkungen von Handlungen und Reden vorauszusehen	0,010 0	5		
		Fähigkeit, den Zuhörer miteinzubeziehen	0,005 0	5		
		Insgesamt	0,050 0	20,000 0		
Insgesamt			0,500 0			
Insgesamt			1,00			0,00

Ähnlich wie beim vorausgehenden Punkt 9) a) stellt die aufgrund der Bewertung der individuellen Leistung erzielte Gesamtpunktezahl die Berechnungsgrundlage für die Bestimmung der Ergebnisprämie dar, die wie folgt beziffert wird:

N.	Bewertung	Punktezahl	% der ausgezahlten Prämie
1	Ungenügend	0,00-1,50	0%
2	Genügend	1,51-2,50	50%
3	Ziemlich gut	2,51-3,50	70%
4	Gut	3,51-4,50	90%
5	Sehr gut	4,51-5,00	100%

10) Die Bewertung der Leistungen

Die Bewertung der Arbeitnehmer wird spätestens bis zum 31. Dezember jedes der 3 Kompetenzjahre vorgenommen (also bis spätestens 31.12.2023, 31.12.2024, 31.12.2025), und zwar mittels der vom Betrieb zur Verfügung gestellten digitalen Instrumente, und umfasst bis zu 3 Bewertungs-/Validierungsebenen, wie im Folgenden detailliert angegeben:

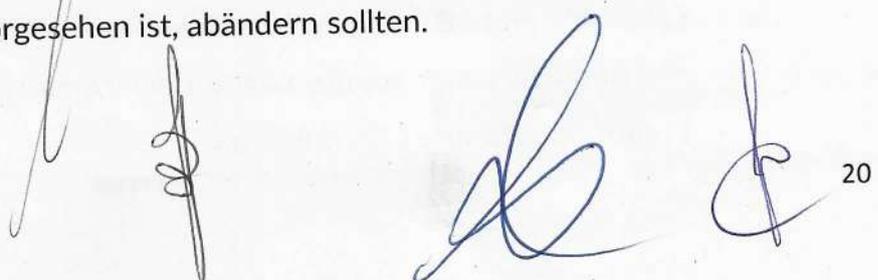
- a) Bei den Arbeitnehmern laut vorausgehendem Punkt 9) a) steht die erste Bewertungs-/Validierungsebene dem Anlagen-/Büroverantwortlichen zu; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Bereichsverantwortlichen zu; die dritte Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu. Daher gilt:
- i. beim Bereich Verwaltung und Controlling steht die erste Bewertungs-/Validierungsebene dem Verantwortlichen des Einkaufsbüros zu, was das Hauptmagazin und das Einkaufsbüro anbelangt, bzw. dem

- Buchhaltungsverantwortlichen für das Buchhaltungsbüro; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Verantwortlichen für Verwaltung und Controlling zu; die dritte Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu;
- ii. bei den Büros "Technisches Büro", "Direktions- und Public-Relations-Assistent und Sekretariat", "LASD, Energie- und Qualitätsmanagement", "Rechtsabteilung", „Personalabteilung und digitale Umrüstung“, ICT steht die erste Bewertungs-/Validierungsebene den jeweiligen Büroverantwortlichen zu; beim ICT-Büro steht die zweite Bewertungs-/Validierungsebene dem Verantwortlichen des Bereichs Personalabteilung und digitale Umrüstung und die dritte Bewertungs-/Validierungsebene den Führungskräften des Betriebs zu; bei den übrigen hier erwähnten Bereichen und Büros steht die zweite Bewertungs-/Validierungsebene den Führungskräften des Betriebs zu.
- b) bei den Arbeitnehmern laut vorausgehendem Punkt 9) b) steht die erste Bewertungs-/Validierungsebene dem Anlagenverantwortlichen zu; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Bereichsverantwortlichen zu; die dritte Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu. Daher gilt für den Bereich:
- i. Abfallbehandlung: die erste Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Verantwortlichen der Vergärungsanlage bzw. dem Verantwortlichen der Müllverwertungsanlage zu; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Verantwortlichen des Bereichs Abfallbehandlung zu; die dritte Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu;
- ii. Netz: die erste Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Verantwortlichen des Bereichs Netz zu; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu;
- iii. Abwasserreinigung: die erste Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Anlagenchef zu; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Verantwortlichen des Bereichs Abwasserreinigung zu; die dritte Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu;
- iv. Labor: die erste Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Verantwortlichen des Bereichs Labor zu; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu.

- c) Bei den Verantwortlichen laut vorausgehendem Punkt 9) c) steht die erste Bewertungs-/Validierungsebene dem Bereichsverantwortlichen zu, sofern vorhanden, bzw. dem Technischen Direktor für die Verantwortlichen des Technischen Büros, der Abfallbehandlung, des Netzes, der Abwasserreinigung, des Labors; dem Generaldirektor für die sonstigen Bereiche und Büros; die dritte Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu. Daher gilt folgendes:
- i. beim Verantwortlichen für die Vergärung und für die Müllverwertungsanlage steht die erste Bewertungs-/Validierungsebene dem Verantwortlichen des Bereichs Abfallbehandlung zu; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Technischen Direktor zu; die dritte Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu;
 - ii. bei den Verantwortlichen des Technischen Büros und der Bereiche Abfallbehandlung, Netz, Abwasserreinigung, Labor steht die erste Bewertungs-/Validierungsebene dem Technischen Direktor zu; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu;
 - iii. bei den Verantwortlichen des Einkaufs- und des Buchhaltungsbüros steht die erste Bewertungs-/Validierungsebene dem Verantwortlichen des Bereichs Verwaltung und Controlling zu; beim Verantwortlichen des ICT-Büros steht die erste Bewertungs-/Validierungsebene dem Verantwortlichen des Büros Personalabteilung und digitale Umrüstung zu; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht dem Generaldirektor zu; die dritte Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu;
 - iv. bei den Verantwortlichen des Bereichs "Verwaltung und Controlling" und der Büros "Direktionsassistenten und PR", "LASD, Energie- und Qualitätsmanagement", "Rechtsabteilung", "Personalabteilung und digitale Umrüstung" steht die erste Bewertungs-/Validierungsebene dem Generaldirektor zu; die zweite Bewertungs-/Validierungsebene steht den Führungskräften des Betriebs zu.

Die möglichen 3 Bewertungs-/Validierungsebenen finden auch dann Anwendung, wenn künftige Stellenplanänderungen die derzeitige Ordnung, wie sie in Artikel 9 und im vorliegenden Artikel 10 vorgesehen ist, abändern sollten.

11) Auszahlung



Four handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, corresponding to the '11) Auszahlung' section.

Die Ergebnisprämie wird aufgrund einer Nachkalkulation – also infolge der Bewertung der individuellen Leistungen, die bis spätestens 31. Dezember jedes Kompetenzjahrs erbracht wurden – mit den zustehenden Beträgen des Monats Januar des auf das Kompetenzjahr folgenden Jahres ausbezahlt, vorbehaltlich besonderer betrieblicher Erfordernisse, welche die Auszahlung der Prämie zusammen mit den zustehenden Beträgen des Monats Februar gestatten könnten (Beispiel: die Ergebnisprämie "Kompetenz 2023" muss zusammen mit den Bewertungen der bis spätestens 31.12.2023 erbrachten Leistungen durch Nachkalkulation berechnet werden und wird mit den zustehenden Beträgen des Januar 2024 oder gegebenenfalls des Februar 2024 ausbezahlt).

12) Umwandlung der Ergebnisprämie in betriebliche Zusatzleistungen

Die Parteien verpflichten sich, während des Gültigkeitszeitraums der vorliegenden Vereinbarung die Bedingungen für die Festlegung einer Gewerkschaftsvereinbarung zu prüfen, welche nach Wahl des Arbeitnehmers die Möglichkeit vorsehen soll, die Ergebnisprämie, wie vom vorliegenden Protokoll bestimmt wird, zur Gänze in Güter und Dienstleistungen laut Art. 51, Abs. 2 und 3 des T.U.I.R. (Testo Unico delle Imposte sui Redditi – Einheitstext betreffend die Einkommenssteuern, DPR 917/86) i.g.F. umzuwandeln.

13) Verpflichtung der Parteien

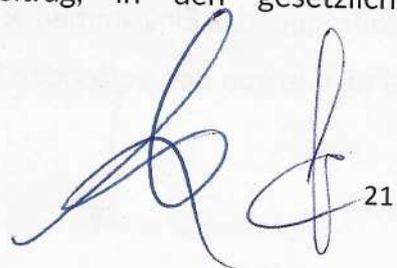
Die Parteien:

- a) erklären sich bereit, sich binnen des ersten Halbjahrs 2023 zu treffen, um allfällige Besonderheiten bezüglich der neuen Ergebnisprämie abzuwägen, die sich in der Zwischenzeit konkretisieren könnten;
- b) verpflichten sich, sich binnen des ersten Vierteljahrs 2024 zu treffen, um die Auswirkungen der neuen Ergebnisprämie mittels einer aggregierten Analyse der Daten des Jahresabschlusses 2023 zu kontrollieren.

14) Umwandlung der Ergebnisprämie in Beiträge für den Pensionsfonds

a) **Möglichkeit der Beitragswidmung:** Die Arbeitnehmer haben das Recht, den gesamten Betrag der alljährlich ausbezahlten Ergebnisprämie oder einen Teil derselben für einen Pensionsfonds zu bestimmen, welcher Laborfonds oder ein anderer Fonds sein kann, unbeschadet der Unterwerfung unter den Solidaritätsbeitrag, in den gesetzlich vorgesehenen Grenzen.

b) **Kommunikationsmodalitäten:**



1. Wenn ein Arbeitnehmer beabsichtigt, für die Beitragswidmung der Prämie zu optieren, muss er mittels der eigens vorgesehen Modalität, die in seiner persönlichen Position von GS access implementiert ist, bis spätestens **24. Januar des Folgejahres des Kompetenzjahres der Prämie oder bis zu einem anderen Datum, das vom Bereich Personalabteilung und digitale Umrüstung mitgeteilt wird**, einen Antrag stellen.

2. Der Antrag muss den Betrag der für den Fonds zu bestimmenden Prämie angeben.

3. Aufgrund der Anfragebeantwortung seitens der Agentur für Einnahmen (154/2024) ist der Arbeitnehmer von der Pflicht befreit, jede allfällige Mitteilung an den gewählten Fonds vorzunehmen, da dafür der Arbeitgeber Sorge trägt.

c) Obergrenzen der Beitragszahlung:

1. Jedes Jahr ist es möglich, bis zu 5.164,57 Euro an Beiträgen, die an die Ergänzungssozialversicherung gezahlt werden, in Abzug zu bringen, aber die Ergebnisprämie, die im Höchstausmaß von 3.000 Euro pro Jahr an eine Form von Ergänzungssozialversicherung gezahlt wird, unterliegt nicht der für 2024 geltenden 5%igen Ersatzsteuer (oder einem allfälligen anderen Ersatzsteuersatz, der von den jeweils geltenden Vorschriften festgelegt wird) und trägt nicht zur Erreichung der Obergrenze der Abzugsfähigkeit von 5.164,57 Euro bei.

2. Das vergünstigte Steuersystem der Ergebnisprämie betrifft alle Arbeitnehmer, die im Vorjahr der Ausschüttung dieser Prämie ein Einkommen aus abhängiger Arbeit von 80.000 Euro brutto nicht überschritten haben, wie von den geltenden Vorschriften vorgesehen (unbeschadet späterer Ergänzungen und/oder Abänderungen, die während der Gültigkeitsdauer der vorliegenden Vereinbarung erfolgen könnten).

d) Ausschüttungsfristen:

1. Die Ergebnisprämie wird normalerweise innerhalb des Kompetenzlohnstreifens des Monats Januar des Folgejahres des Kompetenzjahres und im Monat Februar ausbezahlt.

2. Der Betrag, von dem der Arbeitnehmer die Absicht geäußert hat, ihn dem Pensionsfonds zu widmen, wird binnen 30 Tagen ab der Auszahlung der Ergebnisprämie direkt an Laborfonds oder an einen anderen Fonds gezahlt.

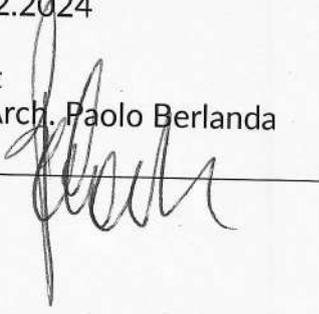
Es wird daran erinnert, dass die dem Pensionsfonds gewidmeten Summen nicht dazu beitragen, das Einkommen aus abhängiger Arbeit zu bilden, und von der Ersatzsteuer befreit sind, wie von den geltenden Vorschriften vorgesehen.



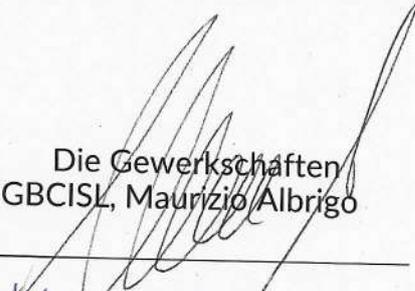
Vorliegendes Protokoll einer Gewerkschaftsvereinbarung ist in italienischer Sprache abgefasst und es wird davon eine Übersetzung in deutscher Sprache geliefert. Der italienische Wortlaut ist maßgebend.

Bozen, am 13.12.2024

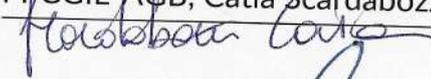
Die Gesellschaft
Der Präsident, Arch. Paolo Berlanda



Die Gewerkschaften
FIT SGBCISL, Maurizio Albrigo



FPCGIL-AGB, Cätia Scardabozzi



UILT UIL-SGK, Artan Mullaymari

