

## ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

Addì, 30/06/2020, si sono incontrati in via telematica:

- per l'azienda/impresa ( dati azienda )

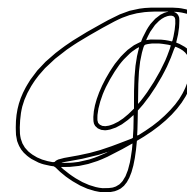
Andrea Leverano

- per le OO.SS. di categoria

FILCAMS CGIL  
Sergio Aliprandi

FISASCAT CISL  
Salvo Carofratello

UILTUCS  
Antonio Vargiu



Premesso che

- con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali , di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;

- che con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;

- le Parti dichiarano che il Premio di risultato Aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e del DM su indicato. Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti.



Tutto ciò premesso le parti concordano e stipulano quanto segue:

Art. 1 Premesse - Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 Oggetto - Le parti con il presente accordo convengono l'introduzione di uno specifico sistema premiale di risultato e di merito (PDR), di natura collettiva, applicabile all'intera platea dei lavoratori e delle lavoratrici prevedendo degli obiettivi volti a determinare il valore del premio individuale.

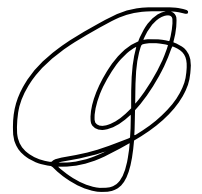


Art. 3 – Obiettivi e modalità di determinazione degli stessi - Il raggiungimento dell'obiettivo dipende da una componente della Società Madre Share Now, che si basa sui risultati specifici della stessa e su una componente del Gruppo di appartenenza (Share Now/Free Now/Charge Now/Park Now che sono Società facenti parte della Joint Venture tra BMW e Daimler) al fine di ottenere un'interdipendenza per il raggiungimento dell'obiettivo in tutti i verticali dei servizi di mobilità.

La ponderazione delle due componenti è del 30% del Gruppo di appartenenza (Share Now/Free Now/Charge Now/Park Now) e del 70% Società Madre Share Now.

Il 30% dipenderà dal risultato economico complessivo di tutto il Gruppo di appartenenza (Share Now/Free Now/Charge Now/Park Now), che dovrà essere complessivamente migliore dell'anno precedente a quello di competenza.

Il 70% è rappresentato dal seguente schema:



<b>SOCIETA' MADRE SHARE NOW - TARGET 2020 EUROPA</b>		
<b>(sistema proporzionale)</b>		
<b>REDDIVITA' - EBIT (risultato economico bilancio)</b>		
1	PERDITA (la perdita di bilancio non deve essere superiore al dato esposto)	- 150.000.000,00
<b>EFFICIENZA</b>		
1	NUMERO MEDIO CLIENTI MENSILI ATTIVI	413.000 unità
2	GRADO DI SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	UGUALE O SUERIORE AL 70% SU UNA SCALA DA 1 A 100
3	SVILUPPO E IMPLEMNAZIONE PROGETTO CAR-SHARING A LUNGO TERMINE	a.IMPLEMENTAZIONE DELLE FUNZIONALITÀ ENTRO 07/2020
		b. RICAVI DEL CAR SHARING A LUNGO TERMINE ALMENO 6% DEL FATTURATO
4	PROGETTO DI INSERIMENTO DI AUTO DI MARCHI ESTERNI AL GRUPPO DAIMLER/BMW	a.SVILUPPO PROGETTO ENTRO 08/2020
		b.INSERIMENTO DELLE PRIME 800 AUTO ENTRO LA FINE DELL'ANNO
5	REVISIONE DELLE CITTÀ INTERESSATE AL SERVIZIO - IMPLEMENTAZIONE TOM 2.0	ENTRO 08/2020
6	INTEGRAZIONE NUOVA PIATTAFORMA SOFTWARE	ENTRO 03/2020
7	INTEGRAZIONE SERVIZIO CON PIATTAFORME DI MOBILITA' URBANA	ENTRO 11/2020

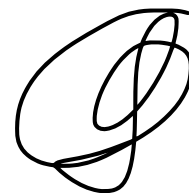
A seguito del raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, il PDR verrà erogato ai dipendenti Car2Go Italia applicando come base di calcolo la retribuzione annua lorda in base al livello di inquadramento, come da tabella di seguito riportata:

*Av*

*Alfedi*

*Al*

<b>CRITERI DI CALCOLO EROGAZIONE PDR</b>		
<b>BASE DI CALCOLO</b>		
RAL (Retribuzione Annua Lorda)		
<b>REPARTO SALES</b>	<b>LIVELLI C/C-1 (CDA E RIMI RIPORTI AZIENDALI)</b>	<b>ALTRI DIPENDENTI</b>
<b>20%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>



Il raggiungimento degli obiettivi è determinato dal dipartimento di financial control all'inizio dell'anno successivo, quando sono disponibili i risultati finanziari.

Il periodo temporale di verifica per il PDR annuale è il seguente: 1 gennaio/31 dicembre.

Modalità temporali di corresponsione del PDR

Le parti concordano che la corresponsione del premio avverrà entro il periodo di paga di marzo dell'anno successivo al periodo di riferimento per il calcolo dello stesso, e quindi nel cedolino del mese di marzo 2021 .

Al fine di garantire un'oggettiva predeterminazione degli indicatori si prevede che gli stessi vengano comunicati in forma scritta a ciascun dipendente.

Art. 4 Modalità Erogazione del PDR "Premio Aziendale Welfare" e opzioni attivabili dai lavoratori - In funzione del PDR che sarà assegnato a ciascun lavoratore, viene data la possibilità di scelta, ai lavoratori stessi, tra tre diverse forme di erogazione:

- a) importo in denaro soggetto a tassazione agevolata e contribuzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- b) "Premio Aziendale Welfare", attraverso l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità, lasciando ai lavoratori di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito;
- c) "Premio Misto", che prevede l'attribuzione di una quota sotto forma di "Premio Aziendale Welfare" ed il percepimento della quota restante sotto forma di componente monetaria.

La fruizione delle voci summenzionate ed oggetto di conversione (limitatamente quindi ai punti b) e c) avverrà entro il mese di Dicembre dell'anno di corresponsione del PDR, previa presentazione, ove previsto, della

documentazione necessaria da parte del lavoratore interessato. La stessa documentazione necessaria sarà esplicitata e dettagliata dall'azienda.

L'Azienda si impegna a definire il paniere di beni, servizi ed utilità, utili a comporre il "Premio Aziendale Welfare" entro il 31 Ottobre di ogni anno di competenza. I lavoratori, a cui teoricamente spetterebbe l'assegnazione del PDR dovranno, entro il 30 Novembre di ogni anno di competenza, comunicare la propria scelta, rispetto alle modalità di erogazione di cui al punto precedente; nel caso in cui la loro scelta ricada sulla terza opzione "Premio Misto", dovranno inoltre indicare la percentuale di composizione del premio di cui intendono avvalersi, utilizzando l'apposito modulo di scelta allegato al presente verbale. I dipendenti, una volta che abbiano aderito al Premio Aziendale Welfare o, alternativamente, al Premio Misto o, alternativamente, al premio in denaro, non possono modificare, per l'anno di riferimento, la scelta effettuata, né possono modificare l'entità degli importi attribuiti alle diverse tipologie di Premio.

Nel caso in cui il lavoratore non riuscisse ad usufruire di tutti i servizi inclusi nel paniere di cui sopra, l'importo non utilizzato verrà messo a disposizione dello stesso nell'anno successivo.



Art. 5 Assunzioni, cessazioni, trasformazioni dei rapporti di lavoro e incidenza del PDR sugli istituti contrattuali - In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, il premio sarà ragguagliato a dodicesimi, considerando mese intero la frazione di almeno quindici giorni di calendario.

Per le dipendenti in congedo obbligatorio, detto periodo non influirà negativamente sulla maturazione del premio; relativamente al periodo di maternità facoltativa verrà riconosciuto, per il periodo di astensione la media dei premi percepiti nei due anni precedenti.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, da Full-Time a Part-Time e viceversa, il PDR erogato verrà proporzionalmente determinato. I part-time di durata annuale verranno riproporzionati di conseguenza. Le parti si danno atto che il premio di cui sopra, anche qualora convertito in welfare ai sensi del punto precedente, sarà privo di qualsiasi incidenza su tutti gli ulteriori istituti economici, contrattuali, normativi e di legge diretti e/o differiti, ad eccezione del Trattamento di Fine Rapporto.

Art. 6 Deposito - Copia del presente accordo sarà depositata, a cura dell'Azienda e con le modalità prescritte, ai sensi della Legge n. 208/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'art. 4, comma 28, della Legge n. 92/2012 e dell'art. 1, commi 67 e 68, della Legge n. 247/2007, nonché ex art. 14 del D. Lgs. n. 151/2015.

Con la sottoscrizione del presente verbale, le parti si danno reciprocamente atto di avere adempiuto ad ogni obbligo e/o onere, nessuno escluso, di informazione e/o consultazione derivante da norme di legge e/o di



contrattazione collettiva e che l'accordo stipulato manifesta pienamente i requisiti di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015.

Il presente accordo economico, che scadrà il 31 dicembre 2020 e per il suo rinnovo le parti dovranno incontrarsi in apposito incontro, è anticipatorio, propedeutico e integrante alla stesura del CIA aziendale, le cui trattative sono già concordate fra le Parti dal mese di settembre 2020, e come parte economica scadrà il 31 dicembre 2020.

All'interno del costituendo CIA, che avrà durata triennale, sarà previsto che la Parte Economica sarà oggetto di confronto annuale e per i vari rinnovi le parti dovranno incontrarsi anno per anno in appositi incontri.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'azienda/impresa

ANDREA LEVERANO



---

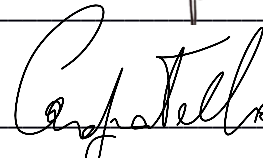
Per le OO.SS.

FILCAMS CGIL



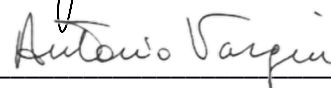
---

FISASCAT CISL



---

UILTUCS



---