

## IPOTESI DI VERBALE DI ACCORDO

Addi, 7/08/2019

Tra

La IDEA UNO S.r.l. rappresentata da Alberto Soria, in qualità di Amministratore Delegato, coadiuvato dal Responsabile Risorse Umane del Gruppo Gestauto S.p.A., Francesco Battaglini

e

le RSA assistite dalle 00.SS di categoria, FILCAMS/Cgil nella persona di Fabrizio Nicoletti e dalla FISASCAT/CISL nella persona di Fabio Cassano

è stato stipulato il seguente accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale

### **RELAZIONI SINDACALI**

Il presente accordo conferma le consolidate relazioni sindacali improntate al confronto costante e costruttivo finalizzato a contemperare le esigenze di competitività aziendale e la tutela della professionalità dei lavoratori.

### **PREMIO di RISULTATO (P.d.R.)**

Premesso che:

- La Società IDEA UNO, unitamente all'O.S. in epigrafe, ha istituito in via sperimentale ed a far data dall'anno 2016, un Premio di Risultato legato a parametri di competitività e produttività legati al proprio settore di riferimento;
- Il suddetto P.d.R. è scaduto in data 31/12/2018.
- Le Parti, dopo aver provveduto ad effettuare l'esame preventivo delle condizioni delle prospettive aziendali a norma delle disposizioni del CCNL vigente, intendono in questa sede prorogare il sistema incentivante determinato dal suddetto Premio di Risultato adeguando puntualmente i relativi parametri 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 (Legge di Stabilità 2016) e del Decreto Interministeriale del 25/3/2016.
- la Legge di Stabilità 2016 ha inoltre disposto che le somme corrisposte a titolo di premio di risultato possono essere sostituite in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni disciplinate dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del D.P.R. n 917/1986 e s.m.i. e che, in tale evenienza, le predette erogazioni non concorrano, nel rispetto dei limiti indicati nel richiamato articolo 51, a formare il reddito di lavoro dipendente, né siano soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'art. 1. comma 182, della legge n 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016);
- come già per il precedente P.d.R., è comune volontà delle Parti:
  - confermare il meccanismo di incentivazione legato alla particolare attività svolta dall'azienda;
  - assicurare che il presente premio tenga in particolare conto, nella sua valorizzazione, dell'obiettivo di recuperare produttività e redditività,

si è convenuto per il rinnovo del P.d.R. alla cui costituzione concorrono i parametri di seguito indicati.

### ***PREMIO DI RISULTATO - Indicatori***

Considerata la specifica tipologia della società e gli obiettivi indicati in premessa, si rinnova l'istituzione di un premio di risultato lordo annuale, variabile, strettamente correlato ai parametri sotto specificati ed ai risultati conseguiti negli anni 2019/2020/2021 presso le singole sedi aziendali IDEA UNO.



Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi e per l'individuazione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni connesse al premio, le parti si danno atto di avere preventivamente esaminato in sede aziendale le condizioni produttive e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento complessivo e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda ed assicurando piena trasparenza sui parametri assunti.

In ciascun reparto interessato dal presente premio di risultato vengono previsti due obiettivi alternativi il cui importo massimo raggiungibile è fissato in euro 1.000,00 lordo procapite.

## A) REPARTO OFFICINA

(personale di officina e accettatori con esclusione responsabili post-vendita)

### 1. Parametro di valutazione:

risultato di gestione dell'anno (inteso come: fatturato complessivo – costi di attività – costo del personale diretto e indiretto – totale costi fissi + proventi - oneri di gestione)

### 2. Dati di confronto per la valutazione del risultato:

2.1 media di 1. relativa al biennio precedente;

2.2 valore di budget dell'anno di valutazione del P.d.R.

### 3. Obiettivi di riferimento per il raggiungimento del premio:

3.1 presupposto dell'erogazione: chiusura in pareggio

3.2 Primo obiettivo: incremento del valore 2.1.

In caso di risultato negativo di uno dei due dati storici considerati per la media di cui al punto 2.1, l'incremento è da riferirsi solo al risultato positivo.

3.3 Secondo obiettivo: incremento del valore 2.2.

Se il valore budget (2.2) è inferiore rispetto al valore di media (2.1), il valore di budget rappresenta il primo obiettivo ed il valore di media il secondo obiettivo.

L'obiettivo si intende raggiunto, ai fini dei benefici normativi in essere, qualora il valore di budget risulti incrementale rispetto ad uno dei valori utilizzati per definire il punto 2.1. e comunque rispetto al minor valore annuo di cui al punto 1. ottenuto confrontando i cinque anni precedenti.

## **Tabella Obiettivo Officina 2019\***

IDEA UNO	2018	2017	Media	Budget 2019	Primo ob.	Secondo ob.
Moncalieri	171	177	174	95	95	174
Busto Arsizio	31	72	51,5	57	51,5	57
Biella	-29	2	<b>2</b>	20	2	20
Ivrea	39	-6	39	14	14	39
Legnano	100	-52	<b>100</b>	75	75	100
Novara	75	28	51,5	113	51,5	113
Torino	-35	30	<b>30</b>	60	30	60
Ardena	-6		0	51	0	51

\*N.B.: La tabella è valida per l'obiettivo 2019 e rappresenta lo schema per gli obiettivi degli anni successivi.

## **B) REPARTO CARROZZERIA**

(personale di carrozzeria [Torino] con esclusione responsabili di reparto)

### **1. Parametro di valutazione:**

risultato di gestione dell'anno (inteso come: fatturato complessivo – costi di attività – costo del personale diretto e indiretto – totale costi fissi + proventi - oneri di gestione)

### **2. Dati di confronto per la valutazione del risultato:**

2.1. media annua di 1. relativa al biennio precedente;

2.2. valore di budget dell'anno di valutazione del P.d.R.

### **3. Obiettivi di riferimento per il raggiungimento del premio:**

3.1. presupposto dell'erogazione: chiusura in pareggio

3.2. Primo obiettivo: incremento del valore 2.1.

In caso di risultato negativo di uno dei due dati storici considerati per la media 2.1, l'incremento è da riferirsi solo al risultato positivo.

3.2. Secondo obiettivo: incremento del valore 2.2.

Se il valore budget (2.2) è inferiore rispetto al valore di media (2.1), il valore di budget rappresenta il primo obiettivo ed il valore di media il secondo obiettivo.

L'obiettivo si intende raggiunto, ai fini dei benefici normativi in essere, qualora il valore di budget risulti incrementale rispetto ad uno dei valori utilizzati per definire il punto 2.1.

### ***Tabella Obiettivo Carrozzeria 2019\****

<b>IDEA UNO</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>Media</b>	<b>Budget</b>	<b>Primo ob.</b>	<b>Secondo ob.</b>
Torino	3	-82	<b>3</b>	-43	-43	3

*\*N.B.: La tabella è valida per l'obiettivo 2019 e rappresenta lo schema per gli obiettivi degli anni successivi.*

## **C) REPARTO MAGAZZINO:**

(personale di magazzino con esclusione responsabili di magazzino)

### **1. Parametro di valutazione:**

risultato di gestione dell'anno, da conto economico, di magazzino di ciascuna sede

### **2. Dati di confronto per la valutazione del risultato di ogni magazzino:**

2.1 risultato finale anno precedente quello di valutazione

2.2 risultato di budget dell'anno di valutazione del P.d.R.

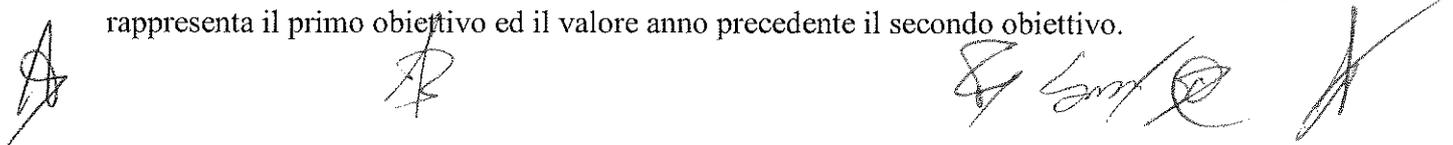
### **3. Obiettivi di riferimento per il raggiungimento del premio:**

3.1 Presupposto dell'erogazione: valore fatturato medio procapite pari o superiore a € 700.000.

3.2 Primo obiettivo: incremento rispetto al risultato finale dell'anno precedente (punto 2.1) di ogni magazzino.

3.3 Secondo obiettivo: incremento del valore 2.2.

Se il valore budget (2.2) è inferiore rispetto al valore anno precedente (2.1), il valore di budget rappresenta il primo obiettivo ed il valore anno precedente il secondo obiettivo.



In quest'ultimo caso, ai fini dei benefici normativi in essere, il valore di budget dovrà risultare incrementale rispetto al minor valore annuo di risultato ottenuto confrontando i cinque anni precedenti.

### Tabella Obiettivo Magazzino 2019\*

IDEA UNO	Risultato 2018	Budget	Primo ob.	Secondo ob.
Moncalieri	579.703	845.155	579.703	845.155
Busto Arsizio	166.610	321.837	166.610	321.837
Biella	83.592	178.554	83.592	178.554
Ivrea	66.484	96.570	66.484	96.570
Legnano	168.560	248.612	168.560	248.612
Novara	461.327	499.706	461.327	499.706
Torino	563.148	718.779	563.148	718.779
Ardena	347.220	503.883	347.220	503.883

\*N.B.: La tabella è valida per l'obiettivo 2019 e rappresenta lo schema per gli obiettivi degli anni successivi.

### Opzione welfare

Le parti si riservano la possibilità di destinare il presente premio di risultato con la c.d. "opzione welfare" su scelta dei lavoratori, ossia consentire agli stessi di poter percepire, su base volontaria e nell'ambito del periodo di imposta del singolo anno di erogazione, una quota del presente PdR individualmente spettante nella forma di beni e servizi welfare. A tale riguardo l'azienda si impegna ad effettuare una ricerca tra i fornitori di beni e servizi che consentano tale possibilità mediante semplici ed economiche piattaforme welfare. Al riguardo, su richiesta delle RSA, le parti si incontreranno e valuteranno l'eventuale scelta al fine di esaminare la fattibilità, tempistiche e modalità di attuazione.

Con cadenza quadrimestrale le RSA si confronteranno con la Direzione aziendale per una valutazione sull'andamento aziendale dei parametri e sull'analisi delle prospettive aziendali.

### Importi/maturazione/erogazione

L'importo di P.d.R. spettante al raggiungimento dei relativi obiettivi di reparto è il seguente:

- 1° obiettivo: € 500 lordi;
- 2° obiettivo: € 1.000 lordi.

Il suddetto importo, qualora dovuto, sarà erogato con la mensilità di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione, con prima erogazione prevista con la retribuzione del mese di maggio 2020.

Si precisa e conferma che la somma erogabile si considera di competenza dell'anno in cui viene distribuita.

Tali importi saranno erogati ai dipendenti IDEA UNO qui previsti a tempo indeterminato.

Ai lavoratori ad orario parziale il premio di risultato viene erogato in proporzione all'orario praticato.

Ai lavoratori assunti in corso d'anno il premio sarà erogato pro-rata sulla base dell'anzianità di servizio del periodo di maturazione (criterio della 13a mensilità).

Ai lavoratori che cessino il rapporto di lavoro prima del 31/3 dell'anno successivo la maturazione, il premio non verrà erogato. Negli altri casi sarà utilizzato il criterio pro-rata.

Entro il 30/11/2019 le parti valuteranno in base alla volontà dei lavoratori se attivare un sistema di welfare idoneo a rispondere positivamente alle esigenze dei lavoratori.

In tal caso i lavoratori dovranno comunicare all'azienda l'eventuale volontà alla conversione totale o parziale degli importi di PDR raggiunti in servizi di welfare secondo le previsioni della legislazione vigente in materia.

### **Clausola di omnicomprensività**

L'importo globale del PREMIO DI RISULTATO di cui al presente accordo, è da intendersi comunque onnicomprensivo dell'incidenza diretta ed indiretta su tutti gli istituti di legge e di contratto diretti, indiretti e differiti, sui quali pertanto non eserciterà riflesso alcuno, ivi compreso il TFR.

### **DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ AL REGIME DELLE AGEVOLAZIONI FISCALI PREVISTE DALLA LEGGE DI STABILITÀ 2016**

Le parti concordano che il P.d.R. così istituito risulta conforme alle linee di indirizzo delle disposizioni legislative e del vigente CCNL (con specifico riferimento alla correlazione tra premio e risultati conseguiti dall'azienda) anche ai fini delle agevolazioni contributive/previdenziali e fiscali.

### **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Vengono confermate le disposizioni integrative al CCNL, previste con accordo sindacale del 22/06/2016 che prevedono quanto segue:

#### ***PERMESSI***

Per l'effettuazione di visite mediche o esami diagnostici è previsto un monte ore annuo di 15 ore.

Il permesso decorre 30 minuti prima della visita e copre fino ai 30 minuti successivi all'orario di effettuazione della visita stessa. Il lavoratore dovrà esibire alla Direzione del personale idonea giustificazione con indicazione dell'orario di effettuazione della visita.

#### ***MOBILITÀ INTERNA***

Le parti nel darsi atto che il trasferimento definitivo dei lavoratori nell'ambito delle filiali della società costituisce normale prassi finalizzata ad una ottimizzazione della gestione delle risorse interne convengono che la comunicazione al lavoratore dovrà essere effettuata con un preavviso di almeno 8 (otto) giorni di calendario.

#### ***WELFARE AZIENDALE***

##### **Malattie oncologiche**

In caso di malattie oncologiche o di gravi patologie che richiedano terapie salvavita, su richiesta scritta del lavoratore da far pervenire alla Direzione del personale prima della scadenza del periodo di conservazione del posto, sarà concesso un periodo di aspettativa non retribuita (neutro a tutti gli effetti legali e contrattuali) pari a mesi 18 in luogo dei 12 previsti dal vigente CCNL di categoria.

##### **Bonus bebè**

Per ogni figlio nato o adottato dal 1/1/2016 l'Azienda riconoscerà al genitore dipendente a tempo indeterminato un importo di euro 1.500 (non cumulabile nel caso di entrambi i genitori dipendenti) fruibile esclusivamente sottoforma di welfare secondo le previsioni dell'art 51 del TUIR.

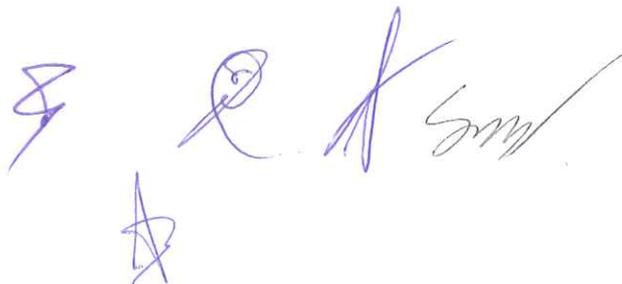
#### ***MENSA***

Viene confermato il servizio di mensa per un valore unitario di euro 6 con contributo a carico del lavoratore di euro 1,60

#### **SFERA DI APPLICAZIONE**

Tutte le filiali di IDEA UNO S.r.l.

Alle suddette condizioni integrative si aggiunge:



## Ferie solidali

Si prevede l'attivazione, già dal corrente anno, della facoltà concessa dall'art. 24 del D. Lgs. n. 151/15 (Jobs Act) che ha introdotto l'istituto dei permessi e delle ferie "solidali".

Al riguardo le Parti convengono che possano essere cedute singole giornate di ferie comunque eccedenti la misura di 4 settimane minime annuali (residuo anno precedente) di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire ai sensi del D. Lgs. 66/03. Tali giornate dovranno essere sempre cedute e fruito a giornate intere.

I lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 24 del D. Lgs. 151/15 (nonché quale ulteriore condizione di miglior favore, anche per analoghe situazioni riguardanti il proprio coniuge nonché i propri figli maggiorenni, purché a carico del dipendente) ed abbiano esaurito le proprie disponibilità totali di ferie e permessi retribuiti (inclusi quelli fruibili per grave infermità), possono avanzare richiesta all'ufficio Risorse Umane, previa presentazione di adeguata certificazione, rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN), comprovante lo stato di necessità delle cure in questione.

La presentazione di nuove istanze è subordinata alla fruizione completa delle ferie/ex festività solidali già riconosciute.

La funzione Risorse Umane, acquisita la suddetta richiesta, inviterà i propri dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione (sarà cura della stessa stabilire anche un termine) indicando il numero dei giorni di competenza dell'anno necessari a soddisfare la richiesta del lavoratore che ha attivato l'istanza.

Sarà garantito l'anonimato sia del lavoratore richiedente che degli aderenti.

Le giornate di ferie cedute verranno acquisite secondo un ordine cronologico di ricevimento sino a concorrenza dei giorni richiesti.

## DECORRENZA E DURATA |

Il presente accordo ha valore sperimentale per il primo anno di vigenza in relazione alla verifica sulla raggiungibilità reale degli obiettivi concordati.

A seguito di tale verifica, da effettuarsi entro la fine del mese di aprile 2020 le parti concorderanno l'eventuale proroga fino alla data del 31/12/2021 con ultima erogazione prevista con la retribuzione del mese di maggio 2022.

L'accordo diventerà definitivo e vigente previa approvazione dell'assemblea dei lavoratori il cui esito sarà comunicato per iscritto da parte delle OOSS.

Le parti, dandosi atto che con la sottoscrizione del presente verbale vengono meno tutti gli accordi e le intese precedenti, ritengono esaurita, con il presente accordo, la contrattazione aziendale avente natura economica consapevole che eventuali importi già corrisposti per il medesimo titolo si intendono assorbiti dall'erogazione di cui al presente accordo.

## DEPOSITO

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti delle normative sopra citate, l'azienda avrà cura di effettuare il deposito telematico utilizzando la modalità vigente prevista sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) nonché la comunicazione di conformità degli indicatori di misurazione del premio applicati.

Fatto, letto, confermato, sottoscritto in Torino il 7/08/2019

Azienda

OO.SS

RSA