VERBALE DI ACCORDO DI SECONDO LIVELLO

PREMIO DI RISULTATO FORZA VENDITA LAGENE

Il giorno 21 del mese di settembre dell'anno 2020 alle ore 15.30, si sono riunite in modo telematico per le problematiche collegate all'emergenza sanitaria in atto (COVID -19)

1. la **LAGENE Srl** (di seguito la Società) con sede in Via Iazzitiello, 47 Santeramo in Colle (BA) – P.I. 06321490721 rappresentata dai Sigg. Leonardo LAMANNA e da Giuseppe BRUNO;
2. la **FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS,** rappresentate rispettivamente dai Sigg. Barbara NEGLIA, Marco DE MURTAS e Antonio VARGIU' (di seguito le OO.SS.)

PREMESSA

Le Parti, in virtù dei principi generali fissati dall'attuale normativa, dagli accordi interconfederali e dal vigente CCNL di categoria, convengono sulla costituzione di un Premio di Risultato collegato ad obiettivi condivisi, finalizzati alla realizzazione di programmi di miglioramento della competitività e della redditività aziendale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la firma del presente Accordo, nel perdurare di una difficile situazione economica e di mercato, testimonia una gestione tesa alla massima valorizzazione delle risorse umane, nonché una conferma dello spirito di collaborazione e partecipazione di tutti i Lavoratori alla crescita della Società a salvaguardia anche dei livelli occupazionali.

Si conviene che, il sistema di premialità della Forza Vendita della Società, rappresenta una delle leve fondamentali per migliorare l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni nel tempo e garantire risultati positivi di vendita e redditività per l'Azienda e per i propri collaboratori.

Sulla base della presente premessa, che costituisce parte integrante dello stesso Accordo, le Parti convengono che:

Art.1: Viene istituito per i tutti i Negozi della Società, con decorrenza 01 ottobre 2020, un nuovo Premio di Risultato con l'obiettivo di valorizzare **l'incremento dell'Indice di Fatturato** registrato nell'arco temporale di 12 mesi (gennaio - dicembre di ogni anno) rispetto all'anno precedente, il **recupero di quote crescenti** di mercato ed il **miglioramento della redditività.**

Inoltre, vuole ricreare all'interno del singolo punto vendita le condizioni per:

1. **Responsabilizzare** gli Stores Manager e la Forza Vendita sugli obiettivi di budget sia di Store che per singolo venditore e sulla marginalità dei singoli negozi di appartenenza;
2. **Promuovere** comportamenti virtuosi per individuare soluzioni «creative» atte a sviluppare le vendite e risolvere problematiche di Store con un focus sul Servizio al Cliente, Rispetto del Lead Time, qualità del servizio After Sales, etc.

Art. 2: Beneficiari del nuovo sistema di premialità sono:

1. **Sales Consultant** (Venditori)
2. **Store Managers** (Responsabili del coordinamento e gestione di uno o più punti vendita).

Art. 3: Gli elementi costitutivi del nuovo sistema sono:

1. **Budget Individuale di Vendita** assegnato all'inizio di ogni esercizio e ripartito mensilmente per singolo Sales Consultant;
2. **EBIT** di store, per i soli Store Manager;
3. **Cluster di Negozio;**
4. **Ordini inseriti a sistema (SAP/NARES) che si rendono definitivi** dal 1° giorno del mese di riferimento e sino all'ultimo giorno al netto dello sconto e dell'IVA con la sola eccezione degli ordini "Trade" che vanno ponderati al netto dello sconto e delle provvigioni/royalties riconosciuta all'Architetto/Interior Designer, oltreché dell'IVA;

Art. 4: Per accedere al premio il singolo **Sales Consultant** deve aver realizzato la propria **soglia minima di Budget di vendita, assegnato individualmente ad inizio periodo e ripartito mensilmente,** al netto degli sconti e dell'IVA, nel rispetto del proprio «orario di lavoro» (Full Time e/o Part Time). Il budget è quello elaborato dalla Società per ogni anno di competenza. Le parti convengono che su specifica richiesta e autorizzazione dell'interessato il dato individuale potrà essere condiviso con le segreterie delle OO.SS. ma dovrà essere utilizzato solo a fini interni alle OO.SS. o per un confronto fra le parti.

Art. 5: Alla realizzazione delle condizioni di cui all'art. 4 (soglia minima di budget) all'ammontare degli ordini consuntivati e confermati in SAP, al netto d sconti e IVA, è applicata una percentuale prevista per fascia di realizzazione nel rispetto del budget di vendita realizzato e del cluster di negozio secondo lo schema e la tabella di seguito riportate:

Bonus Individuale = Order Flow confermato in SAP x % di fascia

Cluster A: Sales Consultant DOS NE, D&D, Retail Park, Outlets e Natuzzi Italia Milano Scalo e Como;

Cluster B: Sales Consultant Brand Natuzzi Italia.

Range	% Bonus Cluster A	% Bonus Cluster B	Criteri
< 95% del budget	0%	0%	Sul totale ordini mensili, al netto di IVA, confermati in SAP
>= 95% del budget	1,0%	1,5%	
>= 100% del budget	1,5%	2,0%	
>= 110% del budget	2,0%	2,5%	
>= 120% del budget	2,5%	3,0%	
>= 130% del budget	3,0%	3,5%	

Esempio: Negozio Divani & Divani che ha realizzato un Budget di Vendita, incrementale rispetto all'anno precedente, come di seguito indicato:

Range	% Bonus	Budget Individuale	Ordinato Individuale*	% realizzata vs Bdg	Bonus Totale Annuo
>= 95% del budget	1,0%				
>= 100%	1,5%	€ 100.000	€ 105.000	105%	€ 1.575
>= 110% del budget	2,0%				

*** Totale ordini, al netto di IVA, e confermati in SAP**

Qualora la vendita sia stata realizzata da diversi venditori vi è la contitolarità del premio che sarà ripartito in parti uguali (50% cadauno).

Anche nel periodo di prova si percepisce il premio e, in caso di mancato superamento del periodo di prova, non sarà riconosciuto il solo premio dell'ultimo mese se il sales consultant al momento della liquidazione non è più in forza.

In caso di annullamento, modifica ordine, nota credito a quantità o a valore le commissioni verranno recuperate e/o ricalcolate nel mese di competenza.

Art. 6: Le condizioni di accesso al premio per lo **Store Manager** fanno riferimento alla realizzazione della **soglia minima del Budget di vendita annuo dello store** assegnato ad inizio periodo (gennaio dell'anno di riferimento).

L'importo del premio è **predeterminato in misura fissa** nel rispetto della dimensione economica del negozio (volume di fatturato) e della tipologia dello store di appartenenza (Cluster A o Cluster B).

Per gli Store Manager è previsto, a fine anno, un premio aggiuntivo collegato al raggiungimento della redditività di negozio (EBIT di store).

Cluster A	Dimensione Economica Negozio	Range Fatturato Realizzato	Bonus Annuo	Bonus Ebit	Totale	Criteri
NE, D&D, Retail Park, Outlets e Natuzzi Italia Entry	< 1 €/Mln	< 95% budget	€ 0	€ 2.000	€ 0	Sul totale ordini al netto di IVA, confermati in SAP
		>= 95% budget	€ 2.000		€ 4.000	
		>= 100% budget	€ 3.000		€ 5.000	
		>= 110% budget	€ 4.000		€ 6.000	
		>= 120% budget	€ 5.000		€ 7.000	
		>= 130%	€ 6.000		€ 8.000	
NE, D&D, Retail Park, Outlets e Natuzzi Italia Entry	>= 1 €/Mln e < 1,5€/Mln	< 95% budget	€ 0	€ 3.000	€ 0	Sul totale ordini al netto di IVA, confermati in SAP
		>= 95% budget	€ 3.000		€ 6.000	
		>= 100% budget	€ 4.000		€ 7.000	
		>= 110% budget	€ 5.000		€ 8.000	
		>= 120% budget	€ 6.000		€ 9.000	

		>= 130%	€ 7.000		€ 10.000	

Cluster A	Dimensione Economica Negozio	Range Fatturato Realizzato	Bonus Annuo	Bonus Ebit	Totale	Criteri
NE, D&D, Retail Park, Outlets e Natuzzi Italia Entry	>=1,5 €/Mln e < 2 €/Mln	< 95% budget	€ 0	€ 4.000	€ 0	Sul totale ordini al netto di IVA, confermati in SAP
		>= 95% budget	€ 4.000		€ 8.000	
		>= 100% budget	€ 5.000		€ 9.000	
		>= 110% budget	€ 6.000		€ 10.000	
		>= 120% budget	€ 7.000		€ 11.000	
		>= 130% budget	€ 8.000		€ 12.000	
NE, D&D, Retail Park, Outlets e Natuzzi Italia Entry	> 2 €/Mln	< 95% budget	€ 0	€ 5.000	€ 0	Sul totale ordini, al netto di IVA, confermati in SAP
		>= 95% budget	€ 5.000		€ 10.000	
		>= 100% budget	€ 6.000		€ 11.000	
		>= 110% budget	€ 7.000		€ 12.000	
		>= 120% budget	€ 8.000		€ 13.000	
		>= 130% budget	€ 9.000		€ 14.000	

Cluster B	Dimensione Economica Negozio	Range Fatturato Realizzato	Bonus Annuo	Bonus Ebit	Totale	Criteri
Natuzzi Italia e Flagship	< 1 €/Mln	< 95% budget	€ 0	€ 3.000	€ 0	Sul totale ordini al netto di IVA, confermati in SAP
		>= 95% budget	€ 3.000		€ 6.000	
		>= 100% budget	€ 4.000		€ 7.000	
		>= 110% budget	€ 5.000		€ 8.000	
		>= 120% budget	€ 6.000		€ 9.000	
		>= 130% budget	€ 7.000		€ 10.000	
Natuzzi Italia e Flagship	>= 1 €/Mln e < 1,5 €/Mln	< 95% budget	€ 0	€ 4.000	€ 0	Sul totale ordini al netto di IVA, confermati in SAP
		>= 95% budget	€ 4.000		€ 8.000	
		>= 100% budget	€ 5.000		€ 9.000	
		>= 110% budget	€ 6.000		€ 10.000	
		>= 120% budget	€ 7.000		€ 11.000	
		>= 130% budget	€ 8.000		€ 12.000	
Natuzzi Italia e Flagship	>= 1,5 €/Mln e <2 €/Mln	< 95% budget	€ 0	€ 5.000	€ 0	Sul totale ordini al netto di IVA, confermati in SAP
		>= 95% budget	€ 5.000		€ 10.000	
		>= 100% budget	€ 6.000		€ 11.000	
		>= 110% budget	€ 7.000		€ 12.000	
		>= 120% budget	€ 8.000		€ 13.000	

		>= 130% budget	€ 9.000		€ 14.000	
Natuzzi Italia e Flagship	> 2 €/Mln	< 95% budget	€ 0	€ 6.000	€ 0	Sul totale ordini, al netto di IVA, confermati in SAP
		>= 95% budget	€ 6.000		€ 12.000	
		>= 100% budget	€ 7.000		€ 13.000	
		>= 110% budget	€ 8.000		€ 14.000	
		>= 120% budget	€ 9.000		€ 15.000	
		>= 130% budget	€ 10.000		€ 16.000	

Art. 7: Il bonus è **calcolato mensilmente per i sales consultant, ovvero trimestralmente per i soli Store Manager, e conguagliato a fine anno** operando la fiscalità prevista dalle attuali disposizioni di legge qualora si verifichino le condizioni stabilite dall'attuale normativa in materia di detassazione dei premi di produzione (Legge 208/2015 e ss.mm.ii.) nonché nel rispetto delle circolari interpretative pubblicate di volta in volta dall'Agenzie delle Entrate in materia di "Premi di Risultato".

Nel mese di dicembre dell'anno di riferimento, si effettueranno tutte le operazioni di conguaglio, verificando se si sono realizzate le condizioni minime necessarie (esempio incremento di fatturato rispetto all'anno precedente e/o redditività) all'applicazione della normativa a maggior beneficio della forza vendita.

Art. 8: Le Parti stipulanti espressamente convengono che, per la natura del premio istituito con il presente Accordo, gli importi erogati a titolo di retribuzione variabile sono omnicomprensivi anche di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge, dunque il loro importo non costituisce base di calcolo per gli stessi (lavoro supplementare, lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro a turni, altre maggiorazioni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione orario, festività, indennità di preavviso, mensilità aggiuntive, ecc.) e non concorre a determinare base per il calcolo del TFR, ai sensi della Legge 29 maggio 1982 n. 297 e ss.mm.ii.

Art. 9: L'erogazione, come viene definita in questa sede tra le Parti, ha carattere tale da consentire l'applicazione del particolare trattamento di esenzione contributiva prevista dagli accordi interconfederali in materia e di detassazione di cui alla Legge 208/2015 e ss.mm.ii.;

Art. 10: le OOSS si impegnano espressamente a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle vigenti norme civili e penali, su tutte le informazioni finanziarie, economiche ricevute durante le fasi di negoziazione, di monitoraggio e di esecuzione del presente Accordo. Sempre confermando il principio di riservatezza, in modo del tutto eccezionale, la documentazione prodotta, potrà essere fatta circolare solo internamente alle proprie strutture organizzative.

Art. 11: Il presente Accordo, per espressa volontà delle Parti, ha validità dal 1° ottobre 2020 e anche per il carattere sperimentale dell'Accordo, alla luce anche delle previsioni contrattuali circa la **durata triennale degli accordi di secondo livello,** le parti contraenti, entro il mese di gennaio 2021, procederanno agli opportuni approfondimenti metodologici e tecnici per validare l'efficacia degli strumenti adottati, rispetto agli obiettivi prefissati.

Il presente Accordo può essere tacitamente rinnovato di anno in anno se, tre mesi prima, non intervenga da parte di una delle Parti firmatarie, formale disdetta a mezzo raccomandata A/R inviata a tutte le altre parti firmatarie. Le parti convengono di incontrarsi ogni quadrimestre per verificare l'andamentó dei dati.

Art. 12: Le Parti si danno atto che il presente Accordo, esaurendo la contrattazione di secondo livello cui al vigente C.C.N.L. di settore, abroga e sostituisce, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ogni istituto economico e retributivo, individuale o collettivo, di carattere aziendale (a solo titolo di esempio l'Elemento di Garanzia) e inoltre, durante la vigenza del presente Accordo, nessun altro onere economico, di qualunque natura e comunque denominato, sarà sostenuto dal l'azienda, oltre a quelli espressamente previsti e richiamati nel presente Accordo.

Letto confermato e sottoscritto.

Per la Società

Per le OO.SS.