ACCORDO AZIENDALE

Addì, 05/06/2017, in Vimodrone presso la sede di Ricoh Italia S.r.l.

TRA

La società Ricoh Italia S.r.l., rappresentata dal sig.ri Davide Orlani, Alessandro Sanvito, Elisabetta Bertoldi

(di seguito anche la *«Società»*)

E

Le segreterie nazionali e territoriali di:

Filcams Cgil rappresentata da Danilo Lelli – Marisa Moi

Fisascat Cisl rappresentata da Marco Demurtas – Ivan Notarnicola

Uiltucs rappresentata da Marco Scotti

Unitamente alle RSU/RSA

(di seguito anche i *«Sindacati»*)

Di seguito, congiuntamente le *«Parti»*

Premesso che

- In data 21/07/2016 in Milano, presso la sede di Unione Confcommercio Imprese per l' Italia Milano Monza – Brianza, le *Parti* hanno stipulato e sottoscritto il ***Contratto Integrativo Aziendale*** (Allegato A) - di seguito *«CIA»* , avente validità fino al il 31.3.2020, ove, nell'art. 24 recante disposizioni in merito al Premio di Produttività:

  - le parti hanno previsto l'impegno *"ad una eventuale ridefinizione degli indicatori sopra citati in relazione alle recenti disposizioni ed ai futuri chiarimenti di quanto indicato in legge di stabilità (legge n° 208 – Legge di stabilità 2016)".*

  - le parti si impegnano a definire un accordo per l'implementazione di un piano welfare in relazione alla valorizzazione del Premio di Produttività anno di competenza 2016 e futuri.

Considerato che:

- Alla luce delle esigenze di presidio da parte del Service Operation Center, si sono rese necessarie innovazioni organizzative del servizio. Si richiama a tal proposito quanto disposto dal CIA in termini di orario di lavoro (art. 11 – Orario di lavoro) per tale area aziendale. Conseguentemente, le Parti intendono ricompensarne opportunamente il contributo al miglioramento della produttività aziendale, procedendo all'attivazione di un sistema premiante ad hoc per tale categoria omogenea di dipendenti;

- Con i medesimi propositi, le Parti intendono altresì confermare la possibilità di attivare - nel rispetto della normativa vigente - un Piano "Welfare" per tutti i dipendenti, al fine di consentire la massima valorizzazione del premio per il lavoratore;

- La legge 28.12.2015 n. 208 (articolo 1 commi da 182 a 191), attuata dal successivo Decreto Interministeriale 25.03.2016, ha previsto l'applicazione alle erogazioni a titolo di "premi di produttività" di un particolare regime fiscale di favore, nei limiti e alle condizioni stabilite dalle disposizioni stesse, nonché ha introdotto modifiche all'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986);

- La legge di bilancio 2017, all'art.1, commi da 160 a 162, ha introdotto importanti novità sia riguardo alla tassazione agevolata dei premi di produttività, sia in tema di welfare aziendale, ampliando le ipotesi in cui è possibile erogare "flexible benefits" senza che gli stessi concorrano a formare reddito tassabile;

- Stante la complessità delle novità legislative, le Parti ritengono opportuno disciplinare la materia in questione mediante il presente accordo.

Tutto ciò premesso e considerato le **Parti concordano quanto segue**

1. **VALIDITA'**

   Il presente accordo deve intendersi ad integrazione del CIA in vigore, come approvato in data 21/07/2016, che continua ad esercitare la sua validità secondo i termini e le modalità di rinnovo stabilite nell' *art. 25 – Decorrenza e durata* - di suddetto Contratto integrativo aziendale.

   Le parti intendono abrogare l'art. 24 CIA del 21/07/2016 disciplinante le materie del Premio di Produttività e del Welfare Aziendale, che vengono quindi normate, a partire dall'esercizio fiscale 2017, da quanto stabilito nel presente accordo.

2. **DURATA**

   Le parti convengono che il presente accordo decorre dal 1° aprile 2017 e scadrà il 31.3.2020. Relativamente alla disciplina del Premio di Produttività, le parti si impegnano sin da ora a rivedere il contenuto del presente accordo annualmente, entro il mese di maggio di ciascun

anno, al fine di un eventuale adeguamento dei **"parametri"** C e D della tabella di cui all'art. 4. del presente accordo.

3. DISPOSIZIONI GENERALI IN MATERIA DI PREMIO DI PRODUTTIVITA'

a. Le parti intendono confermare il Premio di Produttività, al raggiungimento degli obiettivi di seguito dettagliati.

b. Il Premio potrà essere oggetto del trattamento fiscale agevolato, nei limiti previsti dalla normativa attualmente in vigore, ove venga positivamente verificato che si siano realizzati nel "periodo congruo" coincidente con l'anno fiscale "incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità" così come normato dal Decreto Interministeriale del 25.03.2016, secondo le modalità definite nel presente Accordo;

c. Il premio di produttività, comprensivo dei ratei di 13ma e 14ma e di ogni altro istituto contrattuale e legale, verrà erogato in un'unica soluzione, di norma con lo stipendio del mese di luglio ed in funzione dei risultati ottenuti al 31.03 dell'anno fiscale di riferimento, così come approvati dall'Assemblea della Società.

d. Hanno titolo alla corresponsione pro-rata, in funzione della data di assunzione, del Premio di Produttività i dipendenti in forza al 31 marzo dell'anno di riferimento e che risultino ancora in forza nel mese di pagamento dello stesso;

e. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il valore del Premio di Produttività verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni in corso d'anno del regime orario;

4. I PARAMETRI DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

La determinazione del Premio di Produttività per l'anno fiscale 2017 avverrà sulla base dei seguenti parametri, i quali concorrono, ciascuno autonomamente, sulla base dei pesi assegnati:

					Periodo Congruo di osservazione: FY 17	
#	Parametro	Peso	Condizione di attivazione del parametro	Tipologia obiettivo ex. L. 208 2015	Consuntivo al 31.03.17	Target 31.03.18
A.	INDICE DI FATTURATO	50%	Raggiungimento 90% target	-	267.511	289.814
B.	INDICE DI SPESA (Totale cat. Vendite, servizio tecnico, amministrative)	40%	Raggiungimento 90% target	Rapporto Costi effettivi / Costi previsti	86.162	85.657
C.	FIELD EFFICIENCY (% Emergency Call, Preventive Maintenance e Return che non hanno generato un ritorno o una seconda chiamata per la stessa matricola – Dirette, escluse terze parti).	5%	Field Efficiency 31.3.18 > Field Efficiency 31.03.17	Riduzione n. riparazioni, rilavorazioni	83,5 %	84,5%
D.	RIDUZIONE FONDO FERIE (Riduzione % Fondo Ferie determinato dal rilascio al 31.3 per saldo residuo ferie)	5%	Fondo Ferie FY 17 < Fondo Ferie FY 16	Rapporto Costi effettivi / Costi previsti	Fondo: 964.942 Rilascio: 14% vs. Fondo FY16	14% vs. Fondo FY 17

Ciascun parametro determinerà il pagamento della relativa quota di premio secondo le seguenti correlazioni:

INDICE DI FATTURATO	
Risultato rispetto al target	Premio
< = 90%	nulla viene corrisposto
Da > 90% a <= 100%	22,25 € lordi aggiuntivi a punto %
= 100%	bonus aggiuntivo di 148,5 € lordi
> 100%	24,75 € lordi aggiuntivi a punto

INDICE DI SPESA	
Risultato rispetto al target	Premio
< = 90%	nulla viene corrisposto
Da > 90% a <= 100%	17,80 € lordi aggiuntivi a punto %
= 100%	bonus aggiuntivo di 118,8 € lordi
> 100%	19,80 € lordi aggiuntivi a punto

FIELD EFFICIENCY	
Risultato	Premio
< = 83,5%	nulla viene corrisposto
Da > 83,5 % a <= 84,5%	2,23 € lordi aggiuntivi ad ogni +0,1%
= 84,5%	bonus aggiuntivo di 14,8 € lordi
> 84,5%	2,48 € lordi aggiuntivi ad ogni +0,1%

RIDUZIONE FONDO FERIE	
Risultato	Premio
< = 7 %	nulla viene corrisposto
Da > 7% a <= 14%	2,23 € lordi aggiuntivi ad ogni +0,7%
= 14%	bonus aggiuntivo di 14,8 € lordi
> 14%	2,48 € lordi aggiuntivi ad ogni +0,7%

5. **CONVERSIONE IN SERVIZI WELFARE**

a. Le parti, inoltre, si impegnano ad ottemperare alle procedure previste dalle disposizioni di legge relative alla tassazione agevolata per l'incremento della produttività, redditività, efficienza, qualità.

b. Considerato quanto disposto dall'art. 1 c. 184 L. 208/15 e successive modifiche ed integrazioni, in forza del quale i premi di risultato possono essere fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte attraverso servizi di welfare previsti dalla normativa di legge, le Parti concordano che i dipendenti interessati, fermi restando i requisiti di legge, potranno convertire le seguenti quote del premio spettante:

i. 50%
ii. 100%

c. Nel caso di conversione in servizi del 50% del Premio di Risultato, la parte residua verrà liquidata con le modalità ordinarie.

d. La quota di premio di produttività convertita in welfare (in ipotesi di raggiungimento al 100% dei risultati e per un dipendente full time) sarà così definita:

	IMPORTO PREMIO	
	CASH (importo lordo)	WELFARE (importo netto)
Opzione Cash 100%	€ 742,00	€ -
Opzione Cash 50% / Welfare 50%	€ 371,00	€ 411,30
Opzione Welfare 100%	€ -	€ 893,60

e. I valori così determinati, e fruiti in modalità welfare parziale o totale, saranno disponibili per i dipendenti interessati mediante apposita piattaforma informatica.

f. Sarà possibile accedere alle categorie di beni e servizi che verranno definite con successivo Regolamento Aziendale, nell'ambito di quanto previsto della vigenti disposizioni di legge; tale Regolamento sarà oggetto di confronto con le parti firmatarie.

6. PREMIO SERVICE OPERATION CENTER

Le parti concordano di istituire un premio ad hoc per la categoria omogenea di dipendenti "Operatori SOC" e "Key Users" identificabili nell'area organizzativa del Service Operation Center, strutturato come segue:

				Periodo Congruo di Osservazione: FY 17		
#	Parametro	Peso	Condizione di attivazione del parametro	Tipologia obiettivo ex. L. 208 2015	Consuntivo al 31.03.17	Target 31.03.18
a.	% ABBANDONI	30%	Miglioramento vs. FY16	Efficienza	12,3%	4,5%
b.	% AUTOMAZIONE DEL CC (CS Order e Service Requests, escluso Poste Italiane)	30%	Miglioramento vs. FY16	Innovazione	44,7%	60%
c.	% COGS vs. Tech Service Revenue	40%	Miglioramento vs. FY16	Rapporto Costi effettivi / Costi previsti	40,9%	39,8%

Ciascun parametro, ognuno autonomamente, concorre alla determinazione del pagamento della relativa quota di premio (peso %) secondo le seguenti correlazioni lineari (risultati intermedi attivano una relativa % intermedia di premio):

% ABBANDONI	
Risultato	% Premio
> 6 %	0
<= 6%	50%
<= 5%	70%
<= 4,5%	100%

% AUTOMAZIONE DEL CC	
Risultato	Premio
< 55%	0
>= 55%	70%
>= 60%	100%

% COGS vs. Tech Service Revenue	
Risultato	Premio
< 40,5 %	0
>= 40,5%	50%
>= 40%	70%
>= 39,8%	100%

L'importo massimo erogabile al raggiungimento del 100% dei tre obiettivi è pari a 200 € lordi, erogabili anche in servizi Welfare secondo quanto disposto al precedente Art. 5, e sarà così definito:

	IMPORTO PREMIO	
	CASH (importo lordo)	WELFARE (importo netto)
Opzione Cash 100%	€ 200,00	€ -
Opzione Welfare 100%	€ -	€ 260,00

Al Premio Service Operation Center si applicano le disposizioni generali del Premio di Produttività di cui all'art. 3 del presente accordo.

7. **DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Accordo costituisce una normativa unitaria rispetto al Contratto Integrativo Aziendale siglato il 21/07/2016, cui si rimanda per tutto quanto qui non espressamente disciplinato.

Letto firmato sottoscritto

Ricoh Italia S.r.l.

Filcams Cgil

Fisascat Cisl

Uiltucs

RSU/RSA