

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

In data 12 marzo 2019, tra la Ride srl, nella persona del legale rappresentante Ing. Paolo Bertola, assistita da APINDUSTRIA Brescia nella persona del Dott. Raffaello Castagna ed i lavoratori e lavoratrici, rappresentati dalle R.S.U. FIM CISL nelle persone delle Sigg.re Erika Bonomini e Zaira Bindi con l'assistenza della FIM CISL di Brescia nella persona della Sig.ra Francesca Melagrana, e dalla RSU FIOM Brescia nella persona della Sig.ra Simona Morelli con l'assistenza della FIOM CGIL di Brescia nella persona del Sig. Giacomo Guerini si conviene quanto segue.

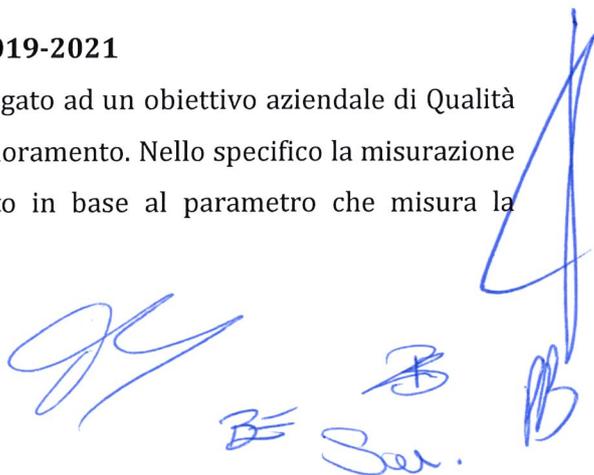
Premesso che

- a) In data odierna le Parti si sono incontrate per la definizione del presente Contratto Collettivo Aziendale (di seguito per brevità anche "Contratto").
- b) Le Parti concordano sulla necessità di migliorare i risultati aziendali necessari per operare in un mercato altamente competitivo. Riconoscono nella Qualità un nuovo obiettivo aziendale da mantenere e migliorare.
- c) Con la sottoscrizione del presente Contratto le Parti hanno voluto definire per il periodo 2019-2021 un nuovo Contratto che disciplini un Premio di Risultato (di seguito per brevità anche "PDR") di ammontare variabile quale strumento necessario per raggiungere l'obiettivo di migliorare ed incrementare la Qualità da intendersi quale grado di "soddisfazione del cliente" (di seguito meglio specificato) nel rispetto delle prescrizioni contenute nel DM 25 marzo 2016.
- d) Nel presente Contratto viene individuato il parametro "diminuzione reclami clienti" al fine della misurazione e verifica degli incrementi di qualità.
- e) Le Parti dichiarano che il PDR concordato rispetta le prescrizioni disciplinate dall'art. 1, commi da 182 a 190 della Legge 28.12.2015 n. 208 e s.m.i. in materia di detassazione del PDR e in materia di welfare aziendale.

Tanto premesso si conviene quanto segue

1 - Premio di risultato 2019-2021

A far data dal 01.01.2019 viene concordato un PDR collegato ad un obiettivo aziendale di Qualità rivolto alla soddisfazione del cliente e al conseguente miglioramento. Nello specifico la misurazione e l'incremento dell'obiettivo di Qualità viene effettuato in base al parametro che misura la "diminuzione dei reclami clienti".



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it, including one that appears to say "Ser.".

Il valore da migliorare e che si manifesta in un incremento della qualità della RIDE Srl viene identificato nella diminuzione del numero dei reclami riferiti all'anno 2018 che viene quantificato in 17.

Il valore del premio erogabile è pari, per ogni anno di vigenza del presente Contratto a € 1.606,00 lordi.

Il PDR qui definito e disciplinato dal presente Accordo segue un criterio di maturazione annuale (1 gennaio - 31 dicembre).

1.1 Parametro: Diminuzione dei reclami clienti

Il valore lordo annuo del premio è pari ad € 1.606,00.

Obiettivo:

- a) 2019: diminuzione del 5% dei reclami clienti rispetto al valore dell'anno 2018.
- b) 2020: diminuzione del 10% dei reclami clienti rispetto al valore dell'anno 2019.
- c) 2021: diminuzione del 15% dei reclami clienti rispetto al valore dell'anno 2020.

Le Parti si danno atto che effettueranno incontri periodici al fine di verificare la maturazione delle condizioni necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo concordato.

1.2 Partecipazione al PDR

Il premio viene erogato ai lavoratori:

- a) assunti a tempo indeterminato, a partire dal 1° giorno del mese successivo a quello di superamento del periodo di prova. In caso di assunzione in corso d'anno il premio matura in dodicesimi per i mesi di effettivo servizio, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il PDR verrà calcolato sulla base dell'incremento di qualità risultante all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e corrisposto a dodicesimi, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, in relazione al periodo di lavoro prestato.
- b) Per i lavoratori titolari di un rapporto di lavoro a tempo determinato e/o in somministrazione e per i lavoratori apprendisti il PDR verrà erogato solo se nel corso dell'anno di maturazione hanno prestato effettiva attività lavorativa per almeno 4 mesi anche se non in modo continuativo. Per mese si intende convenzionalmente un periodo di 30 giorni. Per periodi di lavoro superiori ai 4 mesi di lavoro effettivo ed inferiori all'anno il PDR verrà erogato rapportando il periodo di lavoro in dodicesimi considerando mese intero le frazioni dello stesso superiori ai 15 giorni di calendario.
- c) Per i lavoratori part-time, il valore economico del PDR sarà riproporzionato con riferimento all'orario di lavoro prestato.

See.

- d) In caso di ricorso ad ammortizzatori sociali quali a titolo esemplificativo CIG, CIGS e CDS il PDR verrà ridotto in proporzione alle ore di ammortizzatore individualmente usufruite rispetto alle ore teoricamente lavorabili.

1.3 Modalità di erogazione

Il PDR, relativamente agli anni 2019, 2020 e 2021 verrà erogato nel rispetto delle seguenti modalità:

- a) Con la retribuzione del mese di giugno verrà corrisposto un acconto pari al 50% del valore del PDR.
- b) Con la retribuzione del mese di dicembre verrà corrisposto l'eventuale saldo in funzione del raggiungimento dell'obiettivo disciplinato dal presente contratto.

Le parti si danno atto che come indicato dall'AE con la circolare 5/E del 2018 il regime fiscale agevolato possa applicarsi anche all'acconto di cui al precedente punto a), alla condizione che sia riscontrabile al momento della relativa erogazione un incremento in linea con l'obiettivo individuato dal contratto.

1.4 Caratteristiche del PDR

Le Parti si danno espressamente atto che gli importi del PDR di cui al presente accordo sono onnicomprensivi e pertanto comprendono i riflessi su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti, contrattuali e/o legali, ivi compreso il T.F.R. di cui alla legge 29.5.1982 n. 297.

Le Parti si danno espressamente atto che il PDR è conforme alla vigente normativa in materia di detassazione e welfare. Pertanto le Parti evidenziano che il PDR qui previsto rientra nel campo di applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale disposto dalla normativa di legge in materia, come previsto dall'articolo 1, commi 182-189, della legge n. 208/2015 e dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, e che pertanto, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la detassazione degli accordi aziendali, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura della Società nel termine di 30 giorni.

1.5 Welfare

Il PDR potrà essere corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi dell'art. 1, comma 184, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i. A questo proposito la Società si rende disponibile a valutare le possibilità con un incontro aperto agli interessati, al fine di omogeneizzare e razionalizzare l'offerta, in relazione ai servizi e alle prestazioni concretamente attivabili. Le Parti concordano che la trasformazione del PDR in welfare potrà avvenire optando per la trasformazione del 50% del PDR o del 100%. La volontà deve essere manifestata per l'anno 2019 entro il 30 aprile e per gli anni 2020 e 2021 entro il 31 marzo.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Le Parti concordano che nel caso in cui il lavoratore manifesti la volontà di trasformare il PDR in welfare il relativo valore verrà incrementato del 15%.

Il credito welfare verrà messo a disposizione l'anno successivo alla maturazione del PDR in funzione del raggiungimento degli obiettivi concordati.

2 - Parte Normativa

2.1 Anticipi del TFR

L'azienda consentirà l'anticipo del TFR ad un ulteriore lavoratore/lavoratrice in possesso dei requisiti soggetti di legge.

2.2 Ferie

L'azienda di norma entro il mese di Maggio comunicherà la chiusura estiva collettiva.

2.3 - Part-Time

La percentuale di lavoratori che potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale così come disciplinato dall'art. 4, lettera B), punto 4 del CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica orafa ed installazione di impianti CONFAPI, sarà pari, per le aziende sino a 100 dipendenti, al 3% (+1% rispetto a quanto sancito dal CCNL vigente).

Le causale previste dall'art. 4, lettera B), punto 4) del CCNL a motivazione della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale verranno integrate anche in riferimento ai parenti non conviventi entro il 1° grado (figli e genitori), previa presentazione di idonea documentazione medica che ne attesti l'esigenza di assistenza nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

2.4 - Nascita del Figlio

Viene riconosciuto ad ogni lavoratore per la nascita di un figlio un bonus di € 100,00 netti, previa presentazione di idonea certificazione di nascita.

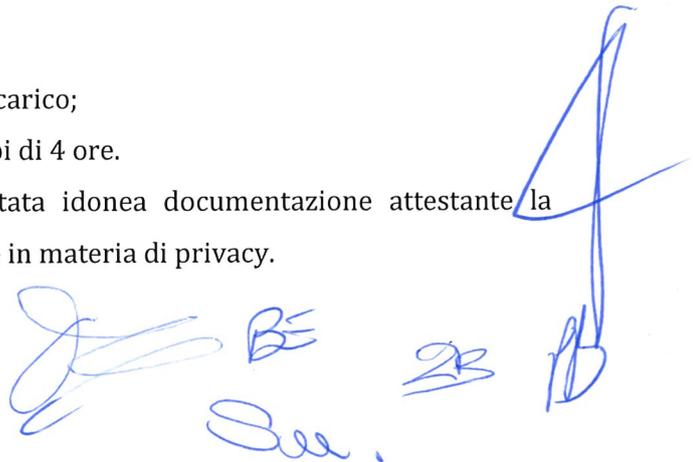
2.5 Assistenza Figli

Vengono riconosciuti ad ogni lavoratore aggiuntivi permessi retribuiti per l'assistenza di un figlio in caso di malattia secondo le seguenti modalità :

- a) 8 ore di permesso aggiuntive per un figlio a carico;
- b) 10 ore di permesso aggiuntivo per due o più figli a carico;

I permessi sopra indicati potranno essere usufruiti a gruppi di 4 ore.

Per la concessione del permesso dovrà essere presentata idonea documentazione attestante la necessità di assistenza nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

The bottom right of the document features several handwritten signatures in blue ink. There are four distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviations like 'BE', 'SB', and 'PB', and others that are more cursive and illegible.

3. Durata dell'Accordo

Le parti si danno atto che il presente accordo è stipulato con validità triennale, con decorrenza dal 1° Gennaio 2019 e scadenza il 31 Dicembre 2021, data fino alla quale si intende esaurita ogni richiesta normativa e economica di natura collettiva in sede aziendale.

Dopo il 31 dicembre 2021, il presente accordo si intenderà rinnovato di anno in anno, se non disdetto sei mesi prima della scadenza con raccomandata A.R. e sia avviato l'esame preventivo per il rinnovo prima della sua scadenza.

Le parti concordano che da Luglio 2021 nel rispetto e possibile attuazione di quanto sopra, inizieranno a confrontarsi per rinnovare il contratto aziendale di secondo livello.

4. Buoni Pasto

La Società erogherà un buono pasto giornaliero del valore nominale di € 2,28 per l'anno 2019, un buono pasto giornaliero del valore nominale di € 2,28 per l'anno 2020 e un buono pasto giornaliero del valore nominale di € 2,28 per l'anno 2021. Il buono pasto verrà corrisposto per ogni giorno di effettivo lavoro. Per effettivo lavoro si intende una effettiva prestazione giornaliera non inferiore al 75% dell'orario di lavoro giornaliero individuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

RIDE SRL

APINDUSTRIA BRESCIA

RSU FIM

FIM BRESCIA

RSU FIOM