

VERBALE DI ACCORDO

Addì 27 novembre 2017 presso la Confcommercio di Roma

tra

la Renault Retail Group Italia S.p.A., rappresentata dalla Sig.ra, S. D'Urbano, assistita dal Sig. M. Gentiluomo e M. Moiola di Confcommercio Roma

e

- FILCAMS-CGIL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. G. Guglielmi;
- FISASCAT-CISL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. M. Ceotto;
- UILTUCS, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. M. Marroni;

Premesso:

- che in data 30 novembre 2015 le Aziende hanno sottoscritto con le OO.SS. il contratto integrativo aziendale "CIA", con scadenza 31 dicembre 2018, che tra le altre cose prevede un sistema di "salario variabile" condizionato al raggiungimento di obiettivi su 3 livelli di realizzazione. Ad ogni livello di realizzazione corrisponde una percentuale di erogazione del premio. La determinazione del premio è direttamente collegata ad incrementi di produttività e redditività aziendale;
- che, attualmente, non sono individuati i parametri per la maturazione del premio del personale di sede che svolge funzione di supporto alle filiali;
- che, con il presente accordo, le parti intendono individuare i suddetti parametri;

tutto quanto sopra premesso le parti convengono quanto segue

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- 2) Anche per il Premio di Produttività per il personale di sede che svolge funzione di supporto alle filiali, le parti confermando il sistema basato su 3 livelli di realizzazione:
 - Soglia di accesso
 - Engagement => Bdg comunicato dalla Casa Madre
 - Cible

Per ogni parametro, sia nazionale che locale, verranno comunicati i 3 livelli di obiettivo. Ad ogni livello di realizzazione corrisponderà una percentuale di erogazione del premio.

- 3) Il premio di produttività sarà legato a parametri tra loro indipendenti che si riferiscono sia ai risultati globali a livello Azienda, che ai risultati specifici delle singole unità organizzative.

Per il personale di sede che svolge funzione di supporto alle filiali, il sistema di assegnazione sarà così impostato:

- n. 2 Parametri Nazionali con un peso totale del 70%;
- n. 1 parametro legato alla media degli obiettivi raggiunti dalle filiali Renault Retail Group, con un peso totale del 30%.

oppure

- n. 2 Parametro Nazionale con un peso totale del 100%.

Il peso dei parametri locali potrà essere modificato in fase negoziale in funzione delle necessità delle singole specificità.

I parametri da scegliere ai fini della determinazione del premio di produttività potranno essere scelti nel paniere riportato nell'allegato "A" di cui al CIA sottoscritto in data 30 novembre 2015.

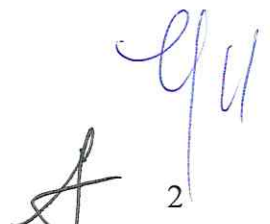
Le parti sono concordi nel prevedere la possibilità di inserire nel paniere nuovi parametri nel caso quelli esistenti non dovessero risultare più strategici e quindi non rispondenti alla misurazione della produttività aziendale.

- 4) Gli obiettivi annuali, sia a livello Nazionale che locale per ogni unità produttiva, continueranno ad essere fissati sulla base del Budget approvato dalla Direzione Europa.

Gli obiettivi e i parametri Nazionali saranno comunicati annualmente dalla Direzione Risorse Umane, successivamente alla definizione degli obiettivi aziendali da parte della casa madre. Receipti gli obiettivi nazionali si procederà in sede locale alla definizione dei parametri e/o obiettivi locali. Il processo di definizione degli obiettivi dovrà essere concluso entro il mese di aprile di ogni anno.

- 5) Gli importi del Premio di Produttività per il personale di sede che svolge funzione di supporto alle filiali resta quello stabilito nel CIA sottoscritto in data 30 novembre 2015 e, pertanto:

- anno 2015 € 1.500
- anno 2016 € 1.550
- anno 2017 € 1.600



L'importo del Premio di Produttività verrà erogato in uguale misura a prescindere dal livello contrattuale dei dipendenti.

Il premio corrisposto, in applicazione del presente accordo, ai sensi dell'art. 3 L. n° 402 del 29 luglio 1996, non concorre agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale e non è computabile agli effetti del trattamento di fine Rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla L. 297/82 in applicazione di quanto previsto in materia dell'accordo di rinnovo C.C.N.L. del Terziario, titolo II – II° livello di contrattazione.

Le parti si danno atto che le erogazioni derivanti dal presente Accordo, per il carattere di variabilità e non predeterminabilità, rientrano nella fattispecie di cui alla L.247/2007 e DLgs 93/2008 e di conseguenza potranno godere dei particolare benefici contributivi previsti dalla Legge stessa.

- 6) Per il calcolo del valore monetario del premio, in funzione del livello di realizzazione di ciascun parametro, l'importo del premio da erogare verrà determinato secondo la griglia già riportata nel CIA sottoscritto:

livelli di realizzazione	% di erogazione del premio
Soglia di accesso	80%
Engagement	100%
Cible	130%

Il premio di produttività verrà erogato in un'unica soluzione annuale sotto la voce "Premio di Produttività" con lo stipendio del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

- 7) Percepiscono il Premio di Produttività i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno di competenza.

Per i lavoratori assunti successivamente alla data del 1° gennaio di ciascun anno, il premio annuale previsto verrà corrisposto in quota parte (il mese lavorato si intende intero se uguale o maggiore a 15 giorni).

Per i Part-time l'importo del premio sarà riproporzionato in base alla prestazione oraria effettiva.

Per i dipendenti aventi diritto al premio, che durante l'anno si assenteranno dal lavoro per astensione facoltativa, aspettativa non retribuita dall'azienda e assenza per più di 60 giorni di malattia non continuativa nell'anno di competenza il premio sarà erogato in misura pari ai ratei mensili maturati (il

mese lavorato si intende intero se uguale o maggiore a 15 giorni, fatta eccezione per il computo della malattia dove farà fede la somma dei giorni non lavorati per malattia come sopra individuata a prescindere dal mese in cui la stessa si è verificata). Non sono computabili ai fini dell'assenza di cui sopra le patologie di cui al terzo comma dell'art. 181 del CCNL patologia grave e continuativa che comporta terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale.

- 8) Anche per il personale di sede che svolge funzione di supporto alle filiali verrà applicato l'accordo sottoscritto dalle parti odierne in data 13 ottobre 2017, unitamente al relativo Regolamento allegato, che concede ai destinatari del Premio di Produttività la possibilità di convertirlo tutto o in parte in credito welfare per la fruizione dei relativi servizi offerti dall'Azienda.
- 9) La decorrenza del presente accordo è la stessa del CIA sottoscritto in data 30 novembre 2015.

Letto firmato e sottoscritto



The image shows five handwritten signatures in blue ink. On the left side, there are three signatures: the top one is a stylized 'D' followed by 'elceno', the middle one is 'Marta Makh', and the bottom one is a long, flowing signature. On the right side, there are two signatures: the top one is 'Gian Gian' followed by a signature that appears to be 'Mabodet', and the bottom one is 'Seruipa'.