

PREMIO DI RISULTATO.

Addì, 05 maggio 2022

Le Società BIAUTO S.R.L., BIAUTO GROUP S.P.A., BIAUTO CLUB S.R.L., TARGET S.R.L., NOVELLI 1934 S.R.L. e AUTOBI S.R.L. rappresentate dalla Dott.ssa Veronica Turra ed assistita dal Rag. Mauro Liboà

e

I lavoratori delle società sopra nominate, assistiti e rappresentati dalla struttura territoriale della Fiscat-Cisl, nella persona di Fabio Cassano

premesso che

- Le Parti confermano l'opportunità di proseguire nelle positive relazioni sindacali che, in un contesto di reciproca collaborazione e nell'ambito dell'autonomia delle scelte imprenditoriali e dei rispettivi ruoli, perseguono l'obiettivo del miglioramento della competitività aziendale e dell'organizzazione del lavoro;
- La procedura di determinazione del presente accordo si è svolta con le modalità ed i tempi stabiliti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di categoria applicati ed i contenuti normativi ed economici risultano in linea per modalità, tempi di realizzazione ed indirizzo con quanto previsto dalle norme contrattuali in vigore;
- Le Parti convengono che attraverso un coerente flusso d'informazioni ed azioni adeguate si possano ottenere una sempre più efficace regolazione della problematicità ed il consolidamento di rapporti franchi e trasparenti, al fine di essere in grado di gestire situazioni complesse, di produrre accordi positivi e sostenibili, omnicomprensivi nella loro qualificazione e quantificazione, secondo il principio delle non ripetitività e non sovrapposibilità dei cicli negoziali;
- La validità del presente accordo è sino al 31 dicembre 2022 e le parti si danno reciprocamente atto che, stante la fase sperimentale del presente Premio di Risultato, s'incontreranno entro la scadenza del presente accordo con la finalità di sottoscrivere un PDR che vada a disciplinare gli esercizi successivi e ne determini gli obiettivi;
- La Legge di Stabilità 2016 ha profondamente innovato il quadro normativo di riferimento, in merito alla fiscalità di vantaggio, relativamente ai premi di produttività ed al welfare aziendale;

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

1. Relazioni sindacali.

Le Parti confermano l'impegno a mantenere relazioni sindacali che contribuiscono, nel rispetto dei reciproci ruoli, a definire accordi che abbiano come focus principale il raggiungimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di attenzione ai lavoratori. Pertanto l'obiettivo delle Parti, nel rispetto dei reciproci ruoli, è quello di ottenere, attraverso informazioni ed azioni adeguate – nei tempi, nelle modalità e nei contenuti – una più efficace gestione delle problematiche inerenti in particolare ai temi dell'occupazione, dell'organizzatore del lavoro, della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro, della formazione e sviluppo professionale.

Alla luce di quanto sopra esposto ed in coerenza con le prassi e consuetudini, la Parti concordano che effettueranno un incontro a richiesta di una delle Parti per verificare:

- Situazione di mercato



- Andamento produttivo
- Situazione economica generale dell'anno in corso e dell'anno precedente
- Livelli occupazionali e tipologie contrattuali
- Investimenti
- Salute e sicurezza

All'occorrenza, le informazioni ed i dati relativamente a quanto sopra verranno aggiornati nel corso degli incontri di verifica di cui al punto 2 del presente accordo.

2. Premio di risultato.

La Parti convengono di istituire un premio di risultato variabile (PDR), collegato ad obiettivi di:

- I. Produttività
- II. Qualità
- III. Raggiungimento margine di contribuzione aziendale

L'importo del premio maturato verrà saldato non prima del mese di maggio di ogni anno.

2.1 Parametri.

Il PDR viene concordemente determinato sulla base dei parametri elencati nelle tabelle allegate, differenziate per reparti d'appartenenza.

3. Verifica andamento dei parametri.

L'Azienda s'impegna a rendere visibile l'andamento dei dati del PDR, ed a partecipare ad incontri periodici di verifica dell'andamento degli indicatori, segnalando quelle carenze che potrebbero impattare sul raggiungimento degli obiettivi fissati.

4. Valore del premio di risultato.

Gli importi che verranno corrisposti al raggiungimento degli obiettivi aziendali, sono esposti nelle tabelle allegate, per ogni reparto dell'Azienda.

5. Lavoratori interessati.

Ai lavoratori in forza alla data di erogazione del premio verrà corrisposta un'erogazione in funzione dei risultati conseguiti secondo quanto previsto nelle tabelle allegate, ed in misura proporzionale ai mesi di lavoro (o frazione di mese superiore a 15 giorni) prestati.

Per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà effettuato il riproporzionamento in funzione del minor orario di lavoro e per i lavoratori somministrati l'Azienda comunicherà alla Società di somministrazione l'importo di riferimento calcolato anche sulla base del periodo di missione prestato in Azienda.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare complessivo del premio, quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda, computando come mese intero la frazione del mese superiore a 15 giorni.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della consuntivazione del Premio di Risultato relativo ad ogni anno di vigenza dell'accordo, il valore del premio sarà calcolato pro rata in base ai risultati consuntivati nel mese di cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso l'importo sarà soggetto a tassazione ordinaria e pertanto non potrà essere in alcun modo convertito in welfare.

Il presente premio vale per tutte le maestranze fatta eccezione per le mansioni direttive già coperte da MBO.

6. Criteri di erogazione.

Il PDR segue un criterio di computo annuale, in ragione di anno civile (01/01 – 31/12). L'importo eventualmente spettante sulla base dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento verrà erogato in un'unica soluzione, con la retribuzione di competenza entro il 31 luglio dell'anno successivo rispetto all'anno di riferimento del PDR.

7. Clausola di salvaguardia.

Laddove dovessero verificarsi od intervenire fattori o cause eccezionali oggettivamente ed attualmente non prevedibili e non predeterminabili che possano incidere rilevantemente sull'equità o sul meccanismo di calcolo del premio le Parti firmatarie del presente accordo potranno decidere unilateralmente di convocare un incontro per valutare la possibilità d'introdurre elementi correttivi, adeguamenti o misure di riequilibrio del sistema premiante concordato, così come quello a venire. Resta inteso che eventuali innovazioni tecnologiche di particolare rilievo o consistente variazione di organico che venissero a modificare significativamente la determinazione degli indici e/o obiettivi, comporteranno l'esame tra le Parti al fine di individuare glie eventuali correttivi da apportare.

8. Clausole finali.

Gli importi erogabili verranno considerati senza distinzione di categoria d'appartenenza, ma solo di reparto, e saranno omnicomprensivi di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali, legali, aziendali, ivi compreso il TFR.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il presente accordo sul premio di risultato, risponde nel suo complesso e nei dettagli applicativi alle disposizioni in tema di erogazioni retributive aziendali di cui siano incerti la corresponsione e l'ammontare e che l'eventuale importo maturato rientra tra le erogazioni finalizzate ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività legati all'andamento economico dell'impresa. Le Parti dichiarano che il premio di risultato è conforme 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 e del Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016. In relazione a quanto sopra le Parti riconoscono la conformità del presente Premio ai fini dei benefici fiscali e /o previdenziali ed è comprensivo di quanto eventualmente previsto allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva. A questo fine il presente accordo sarà trasmesso a cura dell'Azienda sul sito del Ministero del Lavoro nei termini previsti.

9. Conversione del premio di risultato sul Conto Welfare.

Il personale dipendente interessato dal presente premio di risultato vedrà gli effetti economici dello stesso riconosciuti esclusivamente sotto forma di erogazioni in strumenti di welfare appositamente inseriti in piattaforma.

10. Decorrenza e durata del presente accordo.

La Parti confermano la struttura del premio di risultato in essere, e ne prorogano gli effetti e gli indicatori sino a tutto il 31 dicembre 2022.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda



La O.S.



FISASCAT CIL
Arch. Metropolitan
Torino Canavese
Via Madonna Cristina, 50
10123 Torino