

---

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 23 giugno 2023, in modalità telematica

### SI SONO INCONTRATI

La Società ERA Srl rappresentata da Monica Forni e Marta Ricciatti, assistita dall'ASCOM di Torino in persona di Cristina Rossatto e Mirco De Maria

Il R.S.A. Daniel Apreutesei

La FISASCAT CISL A.M. Torino e Canavese in persona di Olga Longo

### VISTI

il Contratto Collettivo Nazionale vigente e la piattaforma presentata dalle Organizzazioni Sindacali

### RILEVATO

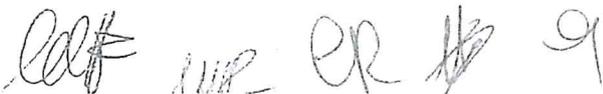
Che le Parti, nel rispetto del sistema contrattuale e di relazioni sindacali di seguito pattuito, dichiarano di aver completato il confronto che, per l'intera durata del presente Accordo, si svilupperà con riferimento alle materie qui convenute e/o a quelle previste dal vigente CCNL.

Quanto sopra rilevato, stipulato il presente accordo già sottoposto all'esame dell'assemblea dei lavoratori e che sostituisce ogni precedente pattuizione collettiva relativa a singoli istituti oggetto della presente intesa.

### PREMESSA

L'attuale complesso contesto macro economico e gli scenari di mercato impongono all'Azienda la ricerca continua di efficienza e razionalizzazione dei processi, unitamente a flessibilità e tempestività di scelte strategiche per posizionarsi sul mercato di riferimento e poter cogliere le opportunità di business.

L'Azienda ritiene fondamentale per la propria competitività favorire e promuovere un clima interno positivo: la gestione dei rapporti di lavoro si deve ispirare infatti al rispetto delle regole e alla piena valorizzazione del contributo dei lavoratori nell'ottica di favorire lo sviluppo e la crescita professionale. Si intende inoltre evidenziare il valore aggiunto di



corrette e moderne relazioni sindacali che vedono costantemente al centro il confronto, la partecipazione e il coinvolgimento attivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le OOSS ritengono di fondamentale importanza la contrattazione di secondo livello come elemento migliorativo delle condizioni generali delle lavoratrici e dei lavoratori, ritenendo centrale nel confronto la valorizzazione del fattore lavoro.

In questo spirito le Parti si sono incontrate ed hanno ritenuto utile addivenire alla stipula del rinnovo dell'accordo integrativo aziendale, quale strumento prioritario per raggiungere i comuni obiettivi mediante il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi preposti al rilancio aziendale.

Il presente Accordo è costituito da sette parti:

- A. Relazioni sindacali
- B. Parte Normativa
- C. Parte Economica
- D. Pari Opportunità e Tutele di Genere
- E. Decorrenza e Durata
- F. Clausola di Cedevolezza
- G. Disposizioni finali

#### A - Relazioni Sindacali

1. Nel sottolineare l'importanza e la centralità del diritto di informazione, quale elemento essenziale di un corretto e trasparente sistema di relazioni sindacali, le Parti confermano quanto convenuto con il precedente AIA: momenti di incontro periodici, a cadenza semestrale anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali o a seguito di richiesta di una delle Parti aventi ad oggetto le tematiche demandate dal CCNL alla contrattazione aziendale, e in particolare:

- Prospettive di sviluppo della struttura aziendale
- Andamento occupazionale,
- Tipologia dei rapporti di lavoro e stabilizzazione degli stessi
- Organizzazione del lavoro

#### B- Parte Normativa

##### 2. Orario di Lavoro

L'orario di lavoro ordinario in Azienda è di 40 ore settimanali. Sono state valutate le esigenze tecnico organizzative aziendali e preso atto dell'impossibilità di adottare forme generalizzate di flessibilità in entrata ed in uscita per tutti i lavoratori, nell'intento, comunque, di conciliare quanto più possibile i tempi di vita e di lavoro.

##### 3 - Ferie e Permessi

Ai fini della corretta gestione e fruizione di Ferie, Rol ed Ex Festività, l'Azienda si incontra con la RSU a inizio di ogni anno per condividere il Calendario di programmazione ferie e chiusure.



Tutti i collaboratori predisporranno, utilizzando il portale dedicato, di concerto ed in accordo con i rispettivi responsabili, il loro piano ferie annuale.

#### 4. Flessibilità di orario

##### **4.1. Personale degli uffici**

Le Parti convengono che l'Istituto della flessibilità di orario come di seguito richiamato, introdotto con Accordo del 14 dicembre 2020 in via sperimentale, divenga istituto permanente.

Nel rispetto dell'orario settimanale previsto, il personale degli uffici può usufruire della flessibilità in entrata tra le ore 8,00 e le ore 10,00.

Di conseguenza anche l'uscita nella stessa giornata viene resa flessibile per il conseguimento del normale orario di lavoro giornaliero del singolo lavoratore.

I dipendenti interessati usufruiscono di una pausa fissa di 45 minuti, non retribuita, per la consumazione del pasto,

Le timbrature di rilevazione della presenza sono effettuate esclusivamente in ingresso e in uscita, a inizio e a fine giornata.

Restano altresì confermate le attuali modalità di timbratura del personale dirigente, dei quadri e dei primi livelli.

In caso di particolari esigenze organizzative che comportano la necessità di mantenere l'attuale orario di chiusura previsto per le ore 18,00 la Società potrà mantenere la flessibilità in ingresso tra le ore 8,00 e le ore 9,00, previa comunicazione ai lavoratori interessati.

##### **4.2 Personale Addetto al Customer Care e al Magazzino**

Restano invariate le condizioni di cui al precedente AIA del 5/7/2019 applicate al personale addetto al customer care e al magazzino.

Pertanto la flessibilità oraria e la durata fissa della pausa per il personale degli uffici, per ragioni tecnico-organizzative, non si applicano al personale addetto al customer care.

Per il personale di magazzino si conferma una flessibilità oraria che copra un eventuale ritardo di ingresso: il ritardo viene aumentato da un massimo di 15 minuti sino ad un massimo di 30 minuti cumulabili nel mese e per i quali non verrà richiesto recupero, e in caso di mancato recupero non verrà operata alcuna trattenuta. La trattenuta del ritardo in busta paga scatterà dal trentunesimo minuto.

CR 9  
Lella 2013

### 5 - Part Time

Le Parti convengono che l'utilizzo dell'orario di lavoro a tempo parziale sia uno degli strumenti utili ai collaboratori per conciliare la vita personale con gli impegni professionali. Le Parti concordano nel favorire l'utilizzo del part time.

L'Azienda si impegna a valutare ogni richiesta presentata in tal senso e ad accordare il part time ogni qualvolta ciò sia realizzabile tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative connesse al ruolo ricoperto dal/dalla richiedente.

### 6. Smart Working

Tra le Parti fu sottoscritto in data 14 aprile 2022 un Accordo sperimentale di Smart Working della durata di dodici mesi.

Le Parti, confermando l'esito positivo della sperimentazione convengono di rendere l'accordo di cui sopra inerente lo Smart Working un istituto permanente.

Resta confermato pertanto tutto quanto convenuto con l'Accordo del 14 aprile 2022, che le Parti non considerano più come sperimentale, e lo stesso diventa parte integrante del presente CIA (All.1).

Le Parti convengono inoltre che, al fine di favorire la conoscenza dell'azienda e dei suoi meccanismi interni da parte dei nuovi assunti, nel corso del periodo di inserimento in Azienda (di norma i primi due mesi) il Responsabile potrà stabilire con il nuovo assunto una presenza più assidua in azienda, in linea con il piano di inserimento. Trascorso tale periodo i lavoratori entreranno nella modalità organizzativa prevista per tutti gli altri.

### 7. SmartWorking e Maternità

L'Azienda favorisce e promuove l'utilizzo dello Smart Working a disposizione delle future mamme qualora risulti compatibile con il ruolo ricoperto dalla richiedente. Le Parti convengono che tale strumento possa agevolare le collaboratrici in un momento molto delicato della loro vita, supportandole nella conciliazione del tempo di lavoro con il tempo personale. Pertanto, si prevede che le dipendenti il cui ruolo risulti fungibile per lo Smart Working, quando ne fanno richiesta possano prestare attività lavorativa al 100% in modalità agile nel periodo intercorrente tra la presentazione del certificato di gravidanza sino all'inizio della maternità obbligatoria, ciò in deroga a quanto previsto dal punto che precede.

### 8. Formazione professionale

La formazione professionale è considerata dalle Parti uno strumento fondamentale per coadiuvare lo sviluppo delle competenze sia tecniche che organizzative (soft skills) così promuovendo e agevolando la crescita professionale dei collaboratori, anche attraverso l'utilizzo del fondo interprofessionale. Ogni anno le esigenze di formazione vengono raccolte dalla Direzione Risorse Umane per ciascun Business/Funzione e tradotte in piani di intervento che si svolgono in corso d'anno nel rispetto del budget a disposizione. Gli strumenti utilizzati sono formazione interna, esterna, sia in aula che in remoto. È inoltre messa a disposizione di tutti i dipendenti la piattaforma Intranet di LKQ, denominata

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, the initials 'ER' in the center, and a small mark on the right.

"LKQ-You", che contiene decine di programmi formativi on line e in lingua italiana. L'Azienda, una volta predisposto il piano generale di formazione per ciascun anno, condividerà lo stesso con la RSA.

Particolare attenzione viene posta alla formazione sulla sicurezza sul lavoro, nell'intento delle Parti di proseguire nel percorso intrapreso di sensibilizzazione al rispetto delle norme di tutela e prevenzione.

## C. Parte Economica

### 9. Buoni Pasto

Le Parti confermano la validità dell'intesa sui buoni pasto sottoscritta in data 19 giugno 2018 e dal precedente AIA.

Al fine di supportare i lavoratori nel contrastare la spinta inflazionistica del costo della vita, le Parti convengono altresì di innalzare il valore del buono pasto elettronico a €7,00 retroattivamente a decorrere dal 1° maggio 2023 e a €8,00 a far data dal 1° gennaio 2024.

Tale buono viene riconosciuto ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato superiore alle quattro ore giornaliere e per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato, sia presso la sede che in modalità smart work, mentre non viene riconosciuto nelle giornate di ferie, permessi superiori al 50% del proprio orario di lavoro full-time o part time, servizio fuori sede (sia in Italia che all'estero), e ogni qualvolta i collaboratori già usufruiscono del rimborso spese a piè di lista o partecipano a pranzi di gruppo organizzati dall'azienda in occasione, ad esempio, di incontri con clienti e/o con agenti.

### 10. Congedo Parentale

Le Parti riconoscono come il periodo della vita che coincide con la nascita di un figlio sia di fondamentale importanza a livello personale, familiare e sociale.

Qualora i genitori scelgano di usufruire del periodo di congedo in un'unica soluzione e in continuità rispetto al periodo di astensione obbligatoria, l'Azienda riconoscerà un'integrazione economica rispetto a quanto riconosciuto dall'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione lorda per il primo mese, il 70% per il secondo mese e il 60% per i mesi successivi.

Al fine di poter usufruire dell'integrazione suddetta, l'Azienda dovrà essere informata con un preavviso di almeno 30 gg lavorativi dall'inizio di fruizione del congedo.

### 11. Premio Nascita/Adozione

In occasione della nascita/adozione dei figli dei dipendenti viene introdotta una somma lorda *Una tantum* di 350,00 euro.

### 12. Trattamento Economico di Malattia

Tra le Parti si riconferma quanto già precedentemente convenuto con l'AIA del 5/7/2019, come segue.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'G. M.'. To its right, there are several smaller initials, including 'OR', a signature that looks like 'M.', and a single letter 'A'.

Quale trattamento di miglior favore, nel corso di ciascun anno di calendario l'azienda corrisponderà l'integrazione al 100% del periodo di carenza previsto dal vigente CCNL per un massimo di 5 eventi di malattia.

L'integrazione cesserà di essere corrisposta a decorrere dal sesto evento di malattia nel corso di ogni anno di calendario o, comunque, dal momento in cui l'Inps rifiuti la prestazione, quale ad esempio assenze non giustificate alla visita di controllo. Da tale accadimento riprenderà piena applicazione il disposto del CCNL.

In riferimento ai soli ricoveri ospedalieri di una durata superiore a 5 giorni consecutivi e per i quali venga prodotta idonea documentazione, la Società si impegna a riconoscere un'integrazione dell'indennità a carico Inps fino a concorrenza del 100% per i giorni dal 4° al 20°

### 13. Indennità di Trasferta

Tra le Parti si riconferma quanto già precedentemente convenuto con l'AIA del 5/7/2019, come segue.

Al fine di prevedere lo svolgimento del normale orario di lavoro presso il luogo in cui è richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nella misura del 70% della retribuzione oraria, oltre ai rimborsi a piè di lista, per i giorni feriali. Per le domeniche e i festivi il suddetto compenso per il tempo di viaggio è pari all'80% della retribuzione oraria, oltre ai rimborsi a piè di lista. Si intende tempo di viaggio quello precedente e/o successivo al normale orario di lavoro della giornata di viaggio.

Eventuali prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro, se autorizzate, saranno retribuite con la maggiorazione per il lavoro straordinario prevista dal CCNL.

Per compensare l'eventuale disagio derivante da una prestazione lavorativa in trasferta che comporti un pernottamento complessivamente pari o superiori a 4 notti nel mese viene riconosciuta una indennità pari a € 7,50 lordi giornalieri, decorrente dalla prima notte di trasferta.

### 14. Anticipi T.F.R.

Ferme restando la misura e le modalità previste dalla legge e dal CCNL, potrà essere concesso al lavoratore che presenti richiesta, purché con anzianità lavorativa in Azienda superiore a 4 anni, l'anticipo del TFR maturato, e ciò per un massimo di 2 volte nell'arco della vita lavorativa in Azienda, oltre che per le motivazioni previste dalla legge e dal CCNL, anche in caso di ristrutturazione della prima casa di abitazione nonché in caso di aspettativa non retribuita post-malattia.

CE  
el  
LALF LALF #

## 15. Premio di Risultato

### 15.1 Premessa

Per il raggiungimento di obiettivi di miglioramento e di efficienza aziendale, si conferma l'applicazione del premio di risultato di natura variabile e collettiva, anche ai fini di particolari e più favorevoli trattamenti fiscali delle somme erogate.

Obiettivi di miglioramento che non possono non avere ricadute dirette sul personale dipendente: con il comune intento di promuovere ed intraprendere lo sviluppo di iniziative utili all'accrescimento del benessere psicofisico individuale e familiare di tutti i lavoratori e le lavoratrici, sotto il profilo economico e sociale, le Parti confermano che, come introdotto dal precedente AIA, il sistema premiale converta i suoi effetti in un piano di welfare aziendale.

Per l'anno 2023 le Parti concordano di confermare il meccanismo premiale che, ancorché variabile ed indeterminato, sia legato ad un unico parametro reddituale dell'azienda. L'importo riveniente da detto parametro sarà messo a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Azienda in un piano di welfare aziendale sulla piattaforma EasyPay.

### 15.2 Struttura del Premio

Il Premio di Risultato relativo all'anno 2023 è legato al miglioramento degli indicatori economici e di bilancio dell'Azienda rappresentati dall'EBITDA (il parametro che esprime la redditività dell'azienda: il margine reddituale che misura l'utile dell'azienda prima degli interessi, delle imposte, delle tasse, delle componenti straordinarie, delle svalutazioni e degli ammortamenti).

### 15.3 Calcolo del Premio

Il premio di risultato aziendale maturerà qualora l'EBITDA del 2023 che sarà noto alla chiusura dell'esercizio fiscale dell'anno in corso sia superiore a quello del 2022.

In tale caso si conviene che l'importo del premio sarà pari a 500 euro pro capite.

L'azienda valuterà annualmente, sulla base dei risultati economici conseguiti, la possibilità di incrementare l'ammontare del premio. A tal fine verranno programmati appositi incontri informativi tra le Parti.

Detto importo sarà spendibile, a scelta individuale del dipendente, nei limiti di esenzione previsti dalla normativa vigente, attraverso la piattaforma applicata (EasyPay) in azienda secondo le modalità di rimborso, versamento, voucher, beni, servizi e prestazioni offerti dal piano e contenuti in un regolamento che verrà messo a disposizione dei lavoratori.

Fino all'importo massimo annuo previsto dalla normativa fiscale vigente, pari ad €258,23, il dipendente potrà usufruire di fringe benefits.

### 15.4 Beneficiari

Parteciperanno al premio tutti i dipendenti in forza alla data di erogazione del premio (esclusi i dirigenti) assunti a tempo indeterminato e determinato, nonché i lavoratori assunti con contratto di apprendistato e i lavoratori part-time.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page. From left to right, there are two distinct signatures, followed by a large 'OR' monogram, a scribbled-out signature, and a single cursive letter 'd'.

I lavoratori a tempo determinato beneficeranno del premio in proporzione diretta al periodo complessivamente prestato nell'anno di riferimento ancorché in virtù di più contratti a termine; la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene considerata mese intero.

I lavoratori part-time beneficeranno del premio in misura proporzionale all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Si precisa che, per il personale assunto in corso d'anno, il premio sarà erogato in relazione ai mesi interi di servizio prestati nell'anno medesimo (intendendosi per tali le frazioni di mese di calendario maggiori o uguali a 15 giorni); si precisa, inoltre, che per il personale in forza nell'anno di riferimento che abbia evidenziato periodi di assenza in cui non vi sia alcun obbligo retributivo a carico del datore di lavoro ai sensi di legge e/o di contratto, il premio verrà erogato in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno (intendendosi come tali le frazioni di mese di calendario maggiori o uguali a 15 giorni).

#### 15.5 Corresponsione del premio

Il premio, nella misura e con le modalità sopra viste verrà definito e messo a disposizione dei lavoratori con l'approvazione del bilancio 2023, entro il mese di giugno 2024 e sarà utilizzabile sulla piattaforma per i successivi 12 mesi.

L'importo individuale del premio viene diviso per un valore convenzionale stabilito pari a 220. Il valore (giornaliero) così calcolato viene sottratto dalla cifra equivalente al maturato individuale per ogni giorno intero di assenza dovuta a: malattia (ad esclusione di patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale), giornate non retribuite a qualunque titolo.

#### D. Pari Opportunità e Tutele di Genere

16. Le Parti convengono sul principio di realizzazione delle pari opportunità in Azienda in termini di percorsi di carriera, opportunità di formazione, livelli di inquadramento e retributivi, agendo contro ogni discriminazione e riconoscendo che la parità di genere è un diritto fondamentale, stabilito dalla Legge sulle Pari Opportunità n. 125/1991, nonché dal Trattato dell'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Le Parti collaborano al fine di promuovere in Azienda una cultura di rispetto della diversità di genere e inclusione attraverso azioni condivise per superare gli stereotipi e valorizzare le differenze di genere, per la salvaguardia della dignità dei soggetti femminili e maschili rappresentati.

Le Parti collaborano altresì per promuovere azioni di contrasto in caso di comportamenti non rispettosi delle differenze di genere e dunque discriminatori.

Le Parti sostengono fermamente le campagne contro la violenza nei confronti delle donne e contro qualsiasi forma di discriminazione e/o violenza di genere.



Con espressione violenza di genere si intendono tutte le forme di violenza (verbale, psicologica, fisica ecc.) riguardanti persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 D.Lgs 80/2015 e s.m.i. le Parti intendono introdurre le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere.

L'Azienda concederà, a proprio carico, un mese aggiuntivo di congedo retribuito rispetto alla durata di 3 mesi di tale congedo già previsto ad oggi dalla normativa vigente.

Per usufruire del periodo aggiuntivo, i/le lavoratori/lavoratrici dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio.

L'Azienda, anche in base alle disponibilità organizzative, valuterà anche eventuali richieste pervenute dalle vittime di violenza di genere in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o da part time orizzontale a verticale.

#### E. Durata e Decorrenza

17. Il presente Accordo Integrativo Aziendale decorre dalla data di sottoscrizione e scadrà il 31 dicembre 2025, salvo quanto eventualmente previsto per singoli istituti. Ove non disdettato a mezzo lettera raccomandata AR almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato per un anno e così di anno in anno.

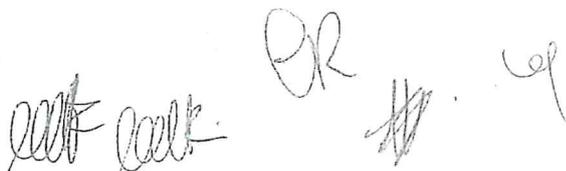
#### F. Clausola di Cedevolezza

18. Le Parti si danno atto che quanto disciplinato nel presente accordo ha carattere cedevole rispetto ad eventuali previsioni di legge e/o di CCNL e/o di accordi interconfederali, sottoscritti da Confcommercio, Filcams, Fisascat e Uiltucs, che dovessero essere introdotte in materia durante la vigenza del presente accordo e si impegnano pertanto sin d'ora ad incontrarsi tempestivamente al fine di apportare le modifiche che si rendessero necessarie per uniformare quanto ivi concordato con le sopravvenute novità normative e/o contrattuali.

#### G. Disposizioni Finali

19.1. Le Parti convengono e concordano che gli importi erogati a titolo di "premio di risultato" non costituiscono base di calcolo per alcun altro istituto contrattuale o di legge, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul trattamento di fine rapporto (TFR), ricomprendendo nel loro ammontare complessivo tutte le relative incidenze.

Le Parti si danno altresì atto che la caratteristica di variabilità del premio corrisponde ai requisiti di cui alla legge n. 135/1997 e s.m.i. e alla legge n. 247/2007 e s.m.i.



19.2 Le Parti dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente accordo sono conformi a quanto previsto dall'art. 1 legge 208/2015 nonché dal D.l. 25 marzo 2016.

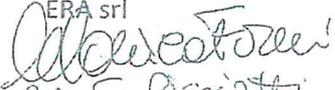
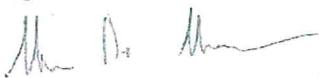
Con riferimento al premio di risultato disciplinato nel presente accordo, le Parti riconoscono la conformità rispetto a quanto previsto dalla legge 28.12.2015 n. 208, come modificato dalla legge 11.12.2016 n. 232, dal 25.03.2016 e dalla circolare dell'Agenzia Entrate n. 28/E del 15.06.2016, nonché come successivamente integrata dal D.L. n. 50 del 24.04.2017, dalla legge 27.12.2017 n. 205 e anche dalle interpretazioni fornite dalla circolare dell'Agenzia Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018 e con Risoluzione n. 78/E del 18.10.2018.

Pertanto, sulle somme così eventualmente erogate sarà applicabile, qualora possibile, il regime fiscale e contributivo agevolato nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente.

Le Parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare l'attuale normativa sul trattamento fiscale e contributivo del Premio di Risultato, si incontreranno per valutare le azioni più opportune.

19.3 Il presente accordo sarà depositato telematicamente a cura di ERA Srl ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 c. 188 legge 208/2015 e dal D.M. 25.03.2016.

Letto, confermato, sottoscritto

ERA srl  
  
Alberto Forcellini  
Michele Picciatti  
ASCOM Torino  
Luigi Rossetto  


R.S.A.  
  
FISASCAT CISL  
