

ACCORDO AZIENDALE

Addì, 19/07/2023, in Vimodrone presso la sede di Ricoh Italia S.r.l.

TRA

La società Ricoh Italia S.r.l., rappresentata dai sig.ri Alessandro Sanvito, Elisabetta Bertoldi e Samantha Salzano

(di seguito anche la «Società»)

E

le RSU/RSA

(di seguito anche i «Sindacati»)

Di seguito, congiuntamente le «Parti»

Premesso che

In data 17/03/2022 in Milano, in modalità telematica, come se 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 31.3.2025, recante all'art. 21 disposizioni in merito al Premio di Produttività;

Considerato che:

In conformità con quanto disciplinato nel già menzionato CIA all'art 21, le stesse intendono provvedere all'adeguamento dei "**parametri**" sui quali si basa il calcolo ai fini della determinazione del Premio di Produttività per l'anno fiscale 2023 (1° aprile 2023 – 31 marzo 2024);

Tutto ciò premesso e considerato le Parti concordano quanto segue

1. I PARAMETRI DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

La determinazione del Premio di Produttività per l'anno fiscale 2022 avverrà sulla base dei seguenti parametri, i quali concorrono alternativamente e sulla base dei pesi assegnati:

PREMIO DI PRODUTTIVITA' FY23								
Periodo congruo di osservazione: dal 01/04/2023 al 31/03/2024								
#	ATTIVATORE / PARAMETRO	Descrizione	Peso	Condizione di attivazione del parametro	Tipologia obiettivo ex. L. 208 2015	Periodo di riferimento	Consuntivo Periodo Precedente	Target 31.03.24
A.	Parametro	INDICE DI FATTURATO: Fatturato (escluse Testine) / FTE Medi FY (da Hyperion report)	35%	Raggiungimento 90% target Indice di Fatturato	Fatturato o VA di bilancio / n. dipendenti medi anno	FY 2023 Vs AP	FY22 - 344,70	FATTURATO (NO TESTINE): 241.539 K€ / 668,25 media FTE (temp + perm) = 361,45
B.	Parametro	INDICE DI SPESA (Totale cat. Vendite, servizio tecnico, amministrative) - Netto Cassa Integrazione	40%	Raggiungimento 90% target	Rapporto Costi effettivi / Costi previsti	FY 2023 Vs AP	FY22 75.284	SPESE (NO PROJECT): 79.544 K€ overachivemente
C.	Parametro	ANDAMENTO FONDO FERIE (Andamento % Fondo Ferie determinato dal rilascio al 31.3 per saldo residuo ferie)	7,5%	Fondo Ferie FY 23 non superiore a Fondo Ferie FY 22	Rapporto Costi effettivi / Costi previsti	FY 2023 Vs AP	Fondo ferie FY22: 951.095	Fondo FY23 inferiore FY22 : MEDIA -2 gg (100%) -236.111 risultato -4 GG -472.221
D.	Parametro	Miglioramento risultato GLOBAL EMPLOYEE SURVEY	12,5%	Miglioramento risultati Balance scored card	Altro: Qualità	Fy23 vs AP	Risultato FY22 4,06	Inizio a pagare allo stesso dato del Fy AP, risultato incremental ein base ai punti di miglioramento
E.	Parametro	RIDUZIONE OVER 90 (Riduzione saldo clienti scaduto da più di 90 giorni)	5,0%	riduzione Over 90 = riduzione scoperto su totale di Account recivable da clienti	Rapporto Costi effettivi / Costi previsti	Dato a marzo'24 (Fy23) vs dato a Marzo'23 (fy22) in % come actual	Mar 23 5,595% Mar 22 7,44% —MEDIA 6,52%	< 6,52% (Ingresso) = 6% (100%) > 5,59% overach

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

INDICE DI FATTURATO: Fatturato (escluse Testine) / FTE Medi FY (da Hyperion report)	
Risultato %	Premio
< 90%	nulla viene corrisposto
Da >= 90% a < 100%	18,18505€ lordi aggiuntivi a punto %
= 100%	bonus aggiuntivo di € 77,93
> 100%	20,91€ lordi aggiuntivi a punto %

INDICE DI SPESA (Totale cat. Vendite, servizio tecnico, amministrative)	
Risultato %	Premio
< =90%	nulla viene corrisposto
Da > 90% a < 100%	20,7822€ lordi aggiuntivi a punto %
= 100%	bonus aggiuntivo di € 89,07
> 100%	23,9€ lordi aggiuntivi a punto %

ANDAMENTO % FONDO FERIE VS FY22	
Risultato %	Premio
> 0%	nulla viene corrisposto
Da < 0% a > -24,8%	4,167€ lordi ogni 2,48 punti
= -24,8% (100%)	bonus aggiuntivo di € 14
< -24,8% >-49,7%	4,79€ lordi ogni 2,48 punti

Miglioramento risultato GLOBAL EMPLOYEE SURVEY	
Crescita Pti	Premio
< anno precedente	nulla viene corrisposto
almeno = all'anno precedente	bonus € 92,78
>4,06 <4,11	2,3€ lordi ogni 0,01 punti aggiuntivi rispetto all'anno precedente
>4,11	3,1€ lordi ogni 0,01 punti aggiuntivi rispetto all'anno precedente

RIDUZIONE OVER 90 (Riduzione saldo clienti scaduto da più di 90 giorni)	
Risultato	Premio
> 6,52%	nulla viene corrisposto
=6,01 % fino 6,51 % a	5,42€ lordi ogni 0,01 punti in meno rispetto AP
= 6% (92% rispetto AP)	bonus aggiuntivo di 10 € lordi
<6 %	6,23€ lordi ogni 0,1 punti in meno rispetto all'anno precedente

2. IMPORTO MASSIMO EROGABILE

Il premio potrà essere riconosciuto entro un massimo del 115% dell'importo annuale convenzionalmente stabilito al raggiungimento del 100% degli obiettivi e pari ad € 742,23 (115%=853.30€)

3. CONVERSIONE IN SERVIZI WELFARE

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.

- a.** 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. 0% (non conversione)
- ii. 50% (conversione parziale del premio in Welfare)
- iii. 100% (conversione totale del premio in Welfare)

Ricevendo rispettivamente un incentivo aggiuntivo rispetto alla % scelta definito aziendalimente.

- b. Nel caso di conversione in servizi allo 0%, il premio di Risultato verrà liquidato con le modalità ordinarie (Importo lordo nel cedolino mese di luglio)
Nel caso di conversione in servizi del 50% del Premio di Risultato, la parte residua verrà liquidata con le modalità ordinarie (importo lordo nel cedolino mese di luglio).
- c. I valori così determinati, e fruiti in modalità welfare parziale o totale, saranno disponibili per i dipendenti interessati mediante apposita piattaforma informatica (mese di luglio)
- d. Sarà possibile accedere alle categorie di beni e servizi definite nel Regolamento Aziendale disponibile sul portale Welfare, nell'ambito di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

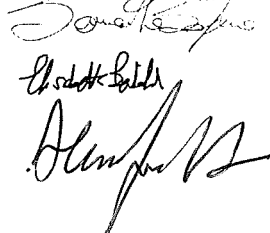
Restano valide le disposizioni generali del Premio di Produttività di cui all'art. 21 dell'accordo integrativo al CIA del 17/3/22

4. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Accordo costituisce una normativa unitaria rispetto al Contratto Integrativo Aziendale siglato il 17/03/2022 al quali si rimanda per tutto quanto qui non espressamente disciplinato.

Letto firmato sottoscritto

Ricoh Italia S.r.l.



RSU/RSA

