

ACCORDO AZIENDALE

Addì, 26/07/2022, 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 il 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 2022 (1° aprile 2022 – 31 marzo 2023);

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' FY22								
Periodo congruo di osservazione: dal 01/04/2022 al 31/03/2023								
#	ATTIVATORE / PARAMETRO	Descrizione	Peso	Condizione di attivazione del parametro	Tipologia obiettivo ex. L. 208 2015	Periodo di riferimento	Consuntivo Periodo Precedente	Target 31.03.23
A.	Parametro	INDICE DI FATTURATO: Fatturato (escluse Testine) / FTE Medi FY (da Hyperion report)	40%	Raggiungimento 90% target indice di Fatturato	Fatturato o VA di bilancio / n. dipendenti medi anno	FY 2022 vs media FY20-FY21	fy 20 - 332,28 fy 21 - 327,37	FATTURATO (NO TESTINE): 229.894 K€ / 668,81 media FTE (temp + perm) = 343,73
B.	Parametro	INDICE DI SPESA (Totale cat. Vendite, servizio tecnico, amministrative) - Netto Cassa Integrazione	40%	Raggiungimento 90% target	Rapporto Costi effettivi / Costi previsti	FY 2022 vs media FY19-FY20-FY21	fy19 - 77.968 fy20 - 74.257 fy21 - 69.441 Average 73.888,67	SPESE (NO PROJECT): 73.929 K€
C.	Parametro	ANDAMENTO FONDO FERIE (Andamento % Fondo Ferie determinato dal rilascio al 31.3 per saldo residuo ferie)	7,5%	Fondo Ferie FY 22 non superiore a Fondo Ferie FY 21	Rapporto Costi effettivi / Costi previsti	Fy22 vs FY21	Fondo ferie FY21: 1.271.380	Fondo FY22 inferiore Fy21 : MEDIA -2 gg (100%) risultato -4 GG 831.380,00
D.	Parametro	PARTECIPAZIONE ALLA GLOBAL EMPLOYEE SURVEY novembre 2022	5,0%	Completion rate FY22 > Completion media 2 anni precedenti	Altro: Qualità	fy22 vs MEDIA: FY21+FY20	Completion Rate: FY20 87% FY21 93% Average 90%	Completion Rate FY22: 93% inizio a pagare al pari dell'annos corso
E.	Parametro	RIDUZIONE OVER 90 (Riduzione saldo clienti scaduto da più di 90 giorni)	7,5%	Raggiungimento 80% target riduzione Over 90	Rapporto Costi effettivi / Costi previsti	Dato a marzo 2023 (Fy22) vs dato a Marzo 2022 (fy21)	O90 Mar22 5347 K€	5.300 (ingresso) 5.100 (100%) 4.900 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%	17,8 € lordi aggiuntivi a punto %
= 100%	bonus aggiuntivo di 118,8 € lordi
> 100%	19,80 € lordi aggiuntivi a punto %

INDICE DI SPESA (Totale cat. Vendite, servizio tecnico, amministrative) - Netto Cassa Integrazione	
Risultato %	Premio
< =90%	nulla viene corrisposto
Da > 90% a < 100%	17,8 € lordi aggiuntivi a punto %
= 100%	bonus aggiuntivo di 118,8 € lordi
> 100%	19,80 € lordi aggiuntivi a punto %

ANDAMENTO % FONDO FERIE VS FY2021

Diminuzione tra i 2 e i 4 giorni medi aziendali oltre il maturato annuo	
Risultato %	Premio
> 0%	nulla viene corrisposto
Da < 0% a > -17%	4,56 € lordi aggiuntivi ad ogni -1,7 pti
= -17%	bonus aggiuntivo di 10 € lordi
< -17% >-34%	4,56 € lordi aggiuntivi ad ogni -1,7 pti

PARTECIPAZIONE ALLA GLOBAL EMPLOYEE SURVEY Miglioramento di 3 punti verso la media dei 2 anni precedenti	
Crescita Pti	Premio
< =0%	nulla viene corrisposto
Da >0% a < +3%	2,71 € lordi aggiuntivi ad ogni + 0,3 %
= +3%	bonus aggiuntivo di 10 € lordi
> +3%	2,71 € lordi aggiuntivi ad ogni 0,3%

RIDUZIONE OVER 90 (Riduzione saldo clienti scaduto da più di 90 giorni)	
Risultato	Premio
< =95% (5300)	
Da > 95% a < 100%	4,565 € lordi aggiuntivi ad ogni +4%
= 100% (5100)	4,565 € lordi aggiuntivi ad ogni +1,8%
> 100%	bonus aggiuntivo di 13,25 € lordi

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 € 742,00.

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.** 50%
- ii.** 100%

Ricevendo rispettivamente un incentivo aggiuntivo rispetto alla % scelta

- b.** Nel caso di conversione in servizi del 50% del Premio di Risultato, la parte residua verrà liquidata con le modalità ordinarie (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

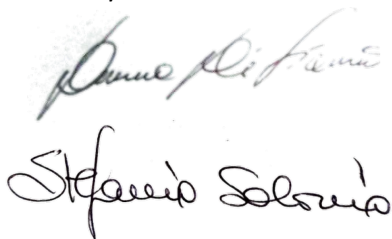
4. DISPOSIZIONI FINALI

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



The image shows two handwritten signatures in black ink. The first signature is written in a cursive style and appears to be 'Domenico Di Felice'. The second signature is also in cursive and appears to be 'Stefano Solerino'.