

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Addì, 21/07/2016, in Milano presso la sede di Unione Confcommercio Imprese per l' Italia Milano Monza - Brianza si sono incontrati i seguenti signori:

Per la società Ricoh Italia S.r.l.	Davide Oriani – Alessandro Sanvito-Elisabetta Bertoldi
Per Unione Confcommercio	Manuela Sangiorgio
Per la Filcams Cgil	Danilo Lelli-Marisa Moi
Per la Fisascat Cisl	Marco Demurtas-Ivan Notarnicola
Per la Uiltucs	Marco Scotti

Le RSU/RSA

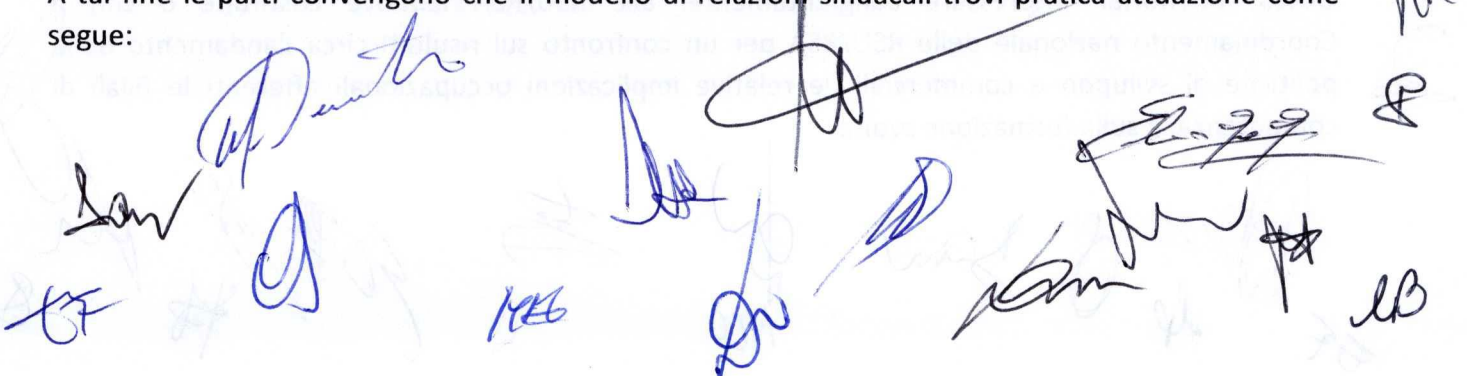
Dopo ampio e costruttivo confronto le parti hanno stipulato il presente Contratto Aziendale (di seguito CIA), il quale sostituisce integralmente il precedente in uso ad oggi e stipulato in data 25 marzo 2011, e disciplina ogni altro istituto ad oggi utilizzato, ancorché proveniente da uso in aziende nel tempo integrate/incorporate in Ricoh Italia S.r.l. e oggi parte integrante della stessa.

Il presente CIA, così come di seguito definito, dovrà intendersi risolutivo dell'esercizio del diritto alla contrattazione decentrata di secondo livello, da valersi per la sua vigenza per tutti i lavoratori dipendenti da Ricoh Italia S.r.l.

Art. 1 - Sistema di relazioni sindacali

Diritti di informazione a livello nazionale e a livello decentrato

Al fine di consolidare il modello di Relazioni sindacali avviato e praticato con la stipula dei precedenti Accordi Aziendali le parti hanno concordato di strutturare un sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazione di competenze, preveda oltre ad un livello nazionale un confronto a livello decentrato per meglio rispondere alle esigenze della azienda, dei lavoratori e delle lavoratrici, individuando le soluzioni più idonee che favoriscano nel contempo, i diritti, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed il raggiungimento degli imprescindibili obiettivi produttivi ed economici dell'Azienda. A tal fine le parti convengono che il modello di relazioni sindacali trovi pratica attuazione come segue:



Livello nazionale

Avrà come soggetti sindacali riconosciuti: le federazioni nazionali e territoriali di categoria Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs UIL, ed il Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA.

Di norma nel mese di maggio, ogni anno la azienda fornirà l'informazione preventiva alle Federazioni Nazionali, Territoriali di categoria e al Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA.

A tale livello è assegnata la competenza relativa alla Contrattazione di II° Livello come previsto dal CCNL, nonché le Informazioni Preventive e Consuntive di rilevanza generale così come previsto nelle disposizioni presenti in questo specifico articolo.

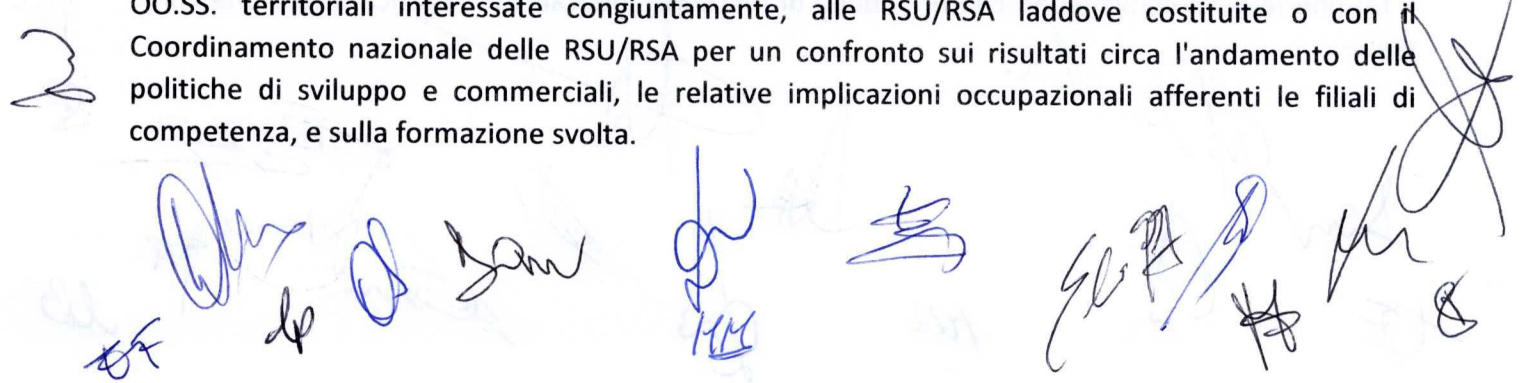
- Indicazioni sulle principali linee strategiche di sviluppo della società e del Gruppo, politiche commerciali, indirizzi/obiettivi della Ricoh Italia e Ricoh Europe.
- Investimenti e innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- Investimenti per lo sviluppo, acquisizioni e/o nuove presenze sul mercato del settore;
- Andamento economico e produttivo dell'azienda;
- Politiche occupazionali, dettaglio circa politiche formative e sullo sviluppo ed il miglioramento professionale impostate dall'Azienda.
- Progetti di riorganizzazione, ristrutturazione e terziarizzazione;
- Progetti di concentrazione cessione e/o mutamenti dell'assetto societario/organizzativo;
- Budget annuale di vendita;
- Esame delle tipologie di impiego, degli orari di lavoro, delle ore straordinarie e supplementari
- Politiche sulle pari opportunità
- Quadro degli interventi in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro
- Premio di produttività (parametri e obiettivi)
- Organici articolati per tipologie contrattuali e filiali
- Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali potranno tenersi incontri per chiarimenti sulle policy aziendali

Livello decentrato (territoriale o di unità produttiva)

I soggetti titolari sono le Organizzazioni Sindacali (di seguito OO.SS.) Territoriali interessate congiuntamente alle RSU/RSA laddove costituite, per un confronto sui risultati circa l'andamento delle politiche di sviluppo commerciali, le relative implicazioni occupazionali afferenti le filiali di competenza.

Di norma a livello decentrato si terranno con cadenza annuale incontri informativi tra l'Azienda e le OO.SS. territoriali interessate congiuntamente, alle RSU/RSA laddove costituite o con il Coordinamento nazionale delle RSU/RSA per un confronto sui risultati circa l'andamento delle politiche di sviluppo e commerciali, le relative implicazioni occupazionali afferenti le filiali di competenza, e sulla formazione svolta.

2



Tali incontri avranno inoltre per oggetto

- Organizzazione del lavoro
- Orario di lavoro, turnazioni
- Straordinari, lavoro supplementare
- Mercato del lavoro, tipologie contratti e loro utilizzo;
- Verifica degli obiettivi di produttività e di redditività
- Ambiente, salute e sicurezza
- Dati relativi ai percorsi di formazione

Resta inteso che il confronto di ciascun livello non potrà avere per oggetto materie già demandate e definite in altri livelli di contrattazione.

Le parti dichiarano che il sistema di relazioni sindacali a livello decentrato è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni e la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.

Pertanto in caso di comportamenti non coerenti con tale metodo convenuto, le Parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per ricercare e congiuntamente concordare soluzioni più idonee.

Art. 2 - Coordinamento Nazionale delle RSU/RSA

Per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal modello di relazioni sindacali, così come definito nei precedenti articoli, viene previsto il Coordinamento nazionale delle RSU/RSA che sarà composto da n. 9 componenti designati dalle OO.SS. nazionali firmatarie del presente contratto integrativo aziendale che ne daranno comunicazione alla Società entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

Ai componenti facenti parte del Coordinamento nazionale verrà riconosciuto il rimborso spese (biglietto treno, pranzo) per partecipare agli incontri nazionali nella misura massima di 3 incontri annuali. Per l'espletamento dell'attività sindacale del Coordinamento vengono rese disponibili n. 216 ore annue pari a n. 24 ore per ciascun componente.

La titolarità della richiesta delle ore di cui sopra è di spettanza delle OO.SS. nazionali. Resta inteso che le ore utilizzate per Incontri richiesti dalla Direzione o relativi alle problematiche relative a rinnovo del CIA, trasferte incluse, saranno considerate aggiuntive e quindi non comprese nel monte ore su riportato.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately 10-12 distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive. The signatures are scattered across the width of the page, with some on the left and others on the right.

Art 3 - Assemblee e comunicazioni sindacali

Le ore retribuite utilizzabili per assemblee generali o di reparto o di ufficio sono complessivamente fissate in 16 ore annue comunque non cumulabili di anno in anno, e non comprensive di eventuali tempi di spostamento. La titolarità della Richiesta delle ore di cui sopra è di spettanza delle RSU/RSA e/o delle OO.SS. competenti per territorio.

L'azienda si impegna a mettere a disposizione delle RSU un indirizzo e-mail da poter utilizzare per comunicazioni ai dipendenti, nello specifico comunicazioni relative ad assemblee sindacali. Sulla intranet aziendale verrà messo a disposizione uno spazio utilizzabile per la condivisione con i dipendenti di documenti sindacali ufficiali, oltre alle bacheche già esistenti presenti presso la sede e nelle filiali.

Ogni documento condiviso con tutti i dipendenti, comunicato con le modalità sopra indicate, dovrà essere preventivamente inoltrato alla direzione HR per presa visione.

Inoltre, verrà messa a disposizione una cartella in rete, con accessi limitati, per la condivisione di documenti sindacali.

Per altre comunicazioni ai dipendenti verranno usate le bacheche già attualmente a disposizione delle RSU in sede e in tutte le filiali.

Presso la sede di Vimodrone è stata inoltre data disponibilità di utilizzare una sala sindacale, previa prenotazione. Tale sala se non utilizzata per motivi sindacali potrà essere utilizzata per le normali riunioni di lavoro da tutti i dipendenti.

Art. 4 - Permessi sindacali

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti a disposizione delle RSU/RSA viene fissato in 1020 ore annue non cumulabili di anno in anno.

Il totale numero ore annue va inteso come numero massimo di ore annue usufruibili riferito al numero dei componenti delle RSU così come definito dal vigente CCNL.

Le ore utilizzate per gli incontri richiesti dalla Direzione della società sono aggiuntive e quindi non comprese nel precedente monte ore.

La titolarità della Richiesta delle ore di cui sopra è di spettanza delle RSU/RSA e/o delle OO.SS. competenti per territorio.

A collection of handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are clearly legible, such as 'Sando', 'Luz', and 'Luz'. There are also several stylized, illegible signatures and initials.

Art. 5 - Salute e ambiente

Con riferimento al decreto Legislativo nr. 81/08 le parti assumono gli orientamenti partecipativi e la logica tendenti alla programmazione della prevenzione, alla riduzione del rischio, nonché al superamento di conflittualità in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Le parti si impegnano a promuovere, operare e vigilare affinché tutte le figure previste nello stesso decreto operino nel rispetto delle loro responsabilità ivi contenute. Si impegnano, altresì, a collaborare per il mantenimento della certificazione aziendale volontaria OHSAS 18001.

E' operativo presso Ricoh Italia S.r.l. il team della sicurezza composto dal Datore di Lavoro, dal Dirigente per la sicurezza, dai Preposti, dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, dal Medico Competente, dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, dagli Addetti al Primo Soccorso e dagli Addetti Emergenza.

Art. 6 - Missioni

In caso di pernottamento autorizzato ad ogni dipendente non dotato di auto aziendale ed ai dipendenti nel ruolo di Field Service Engineer, verrà corrisposto un rimborso spese forfettario di euro 30 lorde; l'importo si intende aggiuntivo al rimborso spese come da Policy Viaggio.

Lo stesso verrà inserito nel cedolino paga del mese successivo, a condizione che sia debitamente dettagliata la missione tramite il sistema di gestione di note spese.

Il lavoratore sarà esentato dall'effettuare la missione solo per comprovate ed obiettive ragioni di impedimento quali

- Stati di malattia o conseguenze di malattia che comportino affaticamento, deperimento o particolari stati psicofisici;
- Necessità di assistenza a figli, coniuge o conviventi, parenti di primo grado
- Motivi di studio.

Art. 7 - Fiere e manifestazioni

Per fiere e manifestazioni che abbiano durata superiore ad 1 giorno verrà riconosciuto a tutto il personale a cui è richiesta la presenza da parte del relativo responsabile, un'indennità pari a euro 30 lorde oltre il trattamento previsto dalla "policy viaggio"; il valore verrà riconosciuto qualora la permanenza (al netto dei tempi di trasporto) superi le 6 ore e non sia remunerata come prestazione straordinaria. Tale indennità non si applica al personale dotato di autovettura aziendale ad eccezione dei Tecnici di campo/Field Engineer.

Tale indennità è da intendersi non cumulabile a quella prevista nell' Art. 6 - Missioni.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Saw', 'K4', and others.]

Art. 8 - Livelli

L'Azienda non effettuerà assunzioni con inquadramento inferiore al 5° livello.

Le parti si accordano per istituire una Commissione che esamini in maniera congiunta i casi relativi a livelli contrattuali e categorie legali che sono stati sottoposti preventivamente all'azienda.

Art. 9 - Formazione

L'azienda, qualora possibile, provvederà a formulare dei piani di formazione finanziata previo accordo sindacale ed analisi dei fabbisogni specifici.

Ogni eventuale variazione di mansione potrà essere effettuata solo dopo preventiva comunicazione al lavoratore.

In caso di necessità formative relative ad un cambio di mansione, l'azienda provvederà nel minor tempo possibile a creare un idoneo percorso formativo (Training on the Job e/o formazione specifica).

Art. 10 - Automezzi

L'azienda si riserva di concedere l'autovettura aziendale in funzione della posizione occupata e dell'attività svolta dal dipendente.

Di norma, l'automezzo viene affidato al dipendente anche per uso personale, pertanto l'assegnatario garantisce la massima attenzione sull'uso del mezzo e sostiene la quota di spesa relativa all'uso promiscuo come previsto dalla legge nonché dalla Policy auto aziendale vigente.

Le spese di gestione e manutenzione relative agli automezzi messi a disposizione dall'azienda sono a totale carico della stessa.

La azienda fornirà ad ogni singolo utente, qualora richiesto, le informazioni relative alle modalità di calcolo utili per determinare il trattamento economico a carico dell'utilizzatore.

L'assegnazione dell'automezzo non stabilisce un diritto acquisito nel corso della vita lavorativa in azienda; in particolare, nel caso di mutamento di mansioni e qualora la mansione non preveda utilizzo dell'automezzo, è facoltà dell'azienda revocarne l'assegnazione, dandone congruo preavviso.

In caso di revoca dell'autovettura per i motivi sopraindicati l'azienda si impegna ad erogare un contributo annuo lordo pari a euro 3.000,00 da erogarsi in 12 mensilità. Tale contributo è da intendersi a titolo di "indennità sostitutiva assegnazione dell'auto"; la quota mensile viene riconosciuta dal mese successivo alla revoca.

Per tutto quanto non indicato nel presente articolo, si farà riferimento a quanto definito nella "Policy Auto" vigente.



Art. 11 - Orario di lavoro

Le parti convengono di adottare un orario a flessibilità giornaliera con compensazione mensile per tutti i dipendenti per cui viene applicato il presente accordo integrativo aziendale.

Premesso che la durata della prestazione lavorativa giornaliera in caso di full time rimane di 8 ore, come previsto dal CCNL di settore, la stessa può essere decisa individualmente applicando le norme che regolano l'orario flessibile, così definito a partire dal 1° gennaio 2017:

Durata minima: è pari a 7h e 15' (fascia di presenza minima obbligatoria),
Con entrata al più tardi alle ore 09.00 ed uscita anticipata dalle 17.15.

Durata massima: è pari a 8h e 45',
Con entrata alle ore 08.30 ed uscita alle 18.15

Negli orari sopra indicati, si intende compresa 1h di intervallo fissa per la consumazione del pasto per tutti i dipendenti.

Per il computo del saldo giornaliero, il sistema di rilevazione presenze calcolerà il tempo lavorato, in più o in meno, nella fascia compresa tra le ore 08.30 e le 18.15; pertanto se non è richiesta nessuna prestazione di lavoro straordinario, non verranno conteggiati né i minuti che precedono le h. 08.30 né i minuti che seguono le h. 18.15, fatto salvo quanto previsto dal vigente CCNL.

Il conteggio del monte ore viene effettuato giornalmente e a fine mese si può determinare la seguente situazione;

SALDI NEGATIVI - ORE E MINUTI LAVORATI IN MENO - sino a 6 ore verranno riportati al mese successivo mentre le ore e i minuti eccedenti verranno considerati permesso non retribuito e quindi trattenuti in busta paga.


SALDI POSITIVI - ORE E MINUTI LAVORATI IN PIU' - le ore e i minuti positivi accumulati nel corso del mese, andranno a compensare le ore e i minuti dei saldi negativi del mese stesso o dei precedenti; qualora non ci siano saldi negativi da compensare le ore e i minuti verranno azzerati.

Entro la prima decade di ogni mese, sarà possibile verificare il proprio cartellino delle presenze, ivi compreso il saldo delle ore mensili.

Le parti convengono che eventuali variazioni dell'orario determinate dai futuri contratti di lavoro saranno esaminate ed armonizzate con il presente accordo.

In considerazione dei cambiamenti di mercato e a fronte della pressante richiesta da parte dei grandi clienti di servizi particolari/personalizzati da erogare si concorda che le aree sotto indicate hanno/potrebbero avere esigenze di presidio diverse ed in particolare:

Il Centralino, Service Operation Center (SOC) / Despatching, Help Desk e Order Entry dalle 08:30 alle 18:15 attraverso turnazioni programmate con i lavoratori con anticipo di almeno una settimana, fatte salve eventuali eccezioni di natura straordinaria che potranno essere notificate con 24 ore di preavviso.



Al personale SOC e per alcuni Tecnici di Campo, è previsto il presidio anche per la mattina di sabato.

Al personale in outsourcing e/o in printroom, assegnato ad un cliente specifico, che presta la propria attività presso gli stabilimenti/uffici del cliente stesso, è richiesto di seguire l'orario contrattualizzato con il cliente.

Resta intesa la facoltà di identificare altre aree nel momento in cui si manifestassero esigenze significative; verranno, in tal senso, consultate preventivamente le RSU.

Ritardi

L'orario di lavoro inizia al più tardi alle ore 09.00; la pausa pranzo è pari ad 1 ora.

Sono tollerati ritardi fino ad un massimo di 30 minuti complessivi al mese, intesi come cumulo degli eventuali ritardi in entrata (oltre le ore 09.00) ed al rientro dalla pausa pranzo. Nel caso in cui, relativamente al mese in oggetto, venisse superata la soglia dei 30' complessivi verrà applicata una trattenuta dal monte ore permessi (ROL) proporzionata ai quindici minuti successivi (esempio: 37' complessivi di ritardo nel mese; 30' di tolleranza e 7' = 15' di trattenuta dal monte ore permessi).

Sono fatti salvi i casi eccezionali, che verranno giustificati con permessi, riconducibili a:

- a) Sciopero dei trasporti non programmato
- b) Calamità climatiche
- c) Black out

Per regolarità assicurativa, motivi di sicurezza e adempimento delle regole del progetto ISMS (Information Security Management System – Sistema di Gestione della Sicurezza) tutti i dipendenti (compresi i Dirigenti ed il personale commerciale e tecnico di campo) sono tenuti a segnalare sia l'ingresso sia l'uscita dagli spazi aziendali, anche durante la pausa pranzo.

Art. 12 - Part-time

Si conviene che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve essere richiesta in forma scritta dal lavoratore e deve avere il consenso dell'azienda. Il trattamento economico del part-time sarà commisurato alle ore, effettivamente lavorate, come previsto dal CCNL.

Art. 13 - Straordinari

Nel ribadire che il lavoro straordinario dovrà essere preventivamente richiesto, lo stesso non può essere sostitutivo di manodopera stabilmente occupata e ha comunque carattere di eccezionalità anche in relazione alle mansioni affidate.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

L'Azienda fornirà alle OO.SS., con frequenza quadrimestrale, informazioni scritte sull'andamento degli straordinari suddivisi per i reparti.

Le ore o i minuti prestatati (che eccedono le 8 ore giornaliere) quando non preventivamente richiesti con apposito modulo, confluiscono nel monte ore mensile specificato al punto "ORARIO DI LAVORO" e non costituiscono straordinario.

Per quanto concerne le ore di inizio delle prestazioni di lavoro straordinario, si rinvia a quanto previsto dal Art. 11 Orario di lavoro -

Art. 14 – Smart-Working (Lavoro Agile)

Le parti si impegnano nell'ambito della durata del rinnovato CIA ad aprire un tavolo di discussione circa un'applicazione prototipale, sia per durata che per popolazione interessata, di forme di Smartworking.

Art. 15 – Reperibilità

Le indennità e la regolamentazione relativa all'istituto della reperibilità saranno oggetto di discussione nel corso della vigenza dell'attuale CIA e rispetto ad esigenze particolari che potranno ex novo presentarsi da parte del cliente finale.

L'attuale regime della reperibilità, in particolare in riferimento ai clienti PP e Additive Manufacturing, verrà regolata sulla base dei valori di cui all' allegato A "Reperibilità"; gli effetti avranno decorrenza dal 1 Ottobre 2016.

Art. 16 - Permessi retribuiti, ferie e congedi

Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di aprile di ogni anno per la definizione del piano annuale ferie e per eventuali problematiche ad esso connesse.

A chiarimento interpretativo dell'istituto delle ferie si precisa che le giornate lavorative spettanti sono da computarsi in 5 giorni lavorativi la settimana da intendersi da lunedì a venerdì.

Alle 22 giornate lavorative di ferie sono aggiunte ed assimilate, ai fini del godimento:

n°.1 giornata riguardante il 4/11

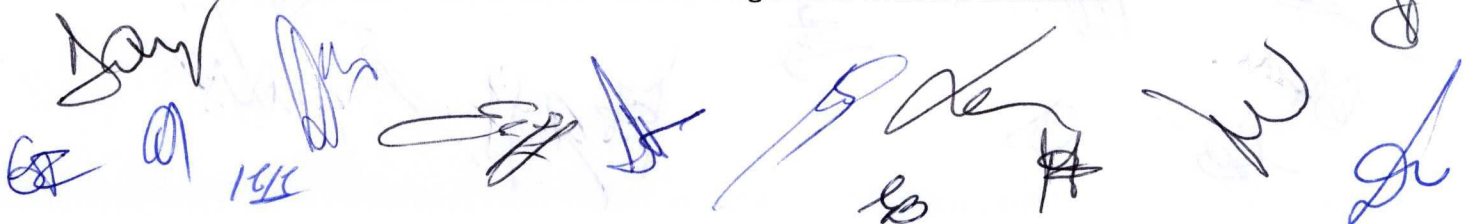
n°.4 giornate riguardanti le ex festività abolite.

n°.9 giornate riguardanti le 72 h. di permessi retribuiti

n°.1 giornata di ferie sostitutiva della retribuzione delle festività cadenti in sabato.

Il totale delle giornate a vario titolo sopra riconosciuto ammonta quindi a 37 annuali, ed in deroga a quanto previsto dal CCNL vigente (art. 146), viene applicato a tutti i lavoratori.

Ad inizio dell'anno fiscale l'azienda comunicherà i giorni di chiusura aziendale.



I dipendenti dovranno obbligatoriamente comunicare al proprio Responsabile entro il mese di aprile di ogni anno il proprio piano ferie; in particolare, la pianificazione dei primi sei mesi, una volta autorizzata, deve intendersi definitiva. Nel piano ferie ogni dipendente dovrà gestire lo smaltimento del residuo ferie e ROL dell'anno precedente e pianificare la maturazione annuale, avendo la facoltà di mantenere non più di 4 giorni di ROL da gestire per esigenze impreviste.

Per usufruire di ulteriori periodi di ferie uguali o superiori ad una settimana, occorrerà un preavviso di almeno 2 settimane. Per padri e madri con figli al di sotto del 12° anno di età si conviene di non applicare i tempi di preavviso previsti dal presente articolo.

L'utilizzo del periodo di 37 giorni annuali maturato deve essere attuato entro il 30 giugno dell'anno successivo. In difetto l'azienda si riserva di comunicare al lavoratore in quali giorni le ferie residue dovranno essere godute, fermo restando il differente trattamento previsto dal vigente CCNL per le 9 giornate e per le 4 ex festività.

Restando inalterato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore potrà richiedere permessi continuativi non retribuiti aggiuntivi alla normativa vigente, per comprovate necessità di ordine personale o familiare. La durata minima dei permessi dovrà essere pari al numero di ore della giornata lavorativa. Tali permessi non potranno avere durata superiore ai 6 mesi nell'arco dell'anno solare. I rientri anticipati per caduta dei motivi che hanno determinato la richiesta dei permessi, vanno comunicati con preavviso scritto di 15 giorni.

Le comprovate necessità di ordine personale o familiare possono essere:

- a) grave malattia o impedimento del coniuge o convivente oppure dei parenti di primo grado;
- b) necessità di assistenza ai figli per comprovati motivi
- c) particolari stati fisici e psichici personali

Nel cedolino paga verrà evidenziato il monte ferie composto da:

- Ferie contrattuali con la dicitura "Ferie"
- Permessi individuali retribuiti, con la dicitura "ROL".

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are several sets of initials, including '1111' and '11111'. On the right, there is a large, stylized signature that appears to be 'M' or 'M1' with a large flourish, and another signature below it.

Art. 17 malattia

Carenza malattia

In deroga a quanto disciplinato nel vigente CCNL del Commercio, con decorrenza dal 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2017, in caso di malattia, l'azienda riconoscerà il seguente trattamento economico complessivo:

<u>Evento</u>	<u>Giorni malattia</u>	<u>Retribuzione prevista da CCNL</u>	<u>A carico INPS</u>	<u>A carico azienda da CCNL</u>	<u>Integrazione azienda da CIA</u>	<u>Tot retribuzione al dipendente</u>
1° e 2°	1° al 3°	100%		100%	-	100%
3°	1° al 3°	66%		66%	14%	80%
4°	1° al 3°	50%		50%	30%	80%
5°	1° al 3°	0%		0%	40%	40%
6° in poi	1° al 3°	0%		0%	0%	0%
X	4° al 20°	75%	50%	25%	25%	100%
X	21° al 180°	100%	75%	25%	-	100%

Al termine del periodo sopra indicato verranno valutati i dati di assenteismo e confrontati con quelli relativi alla media degli anni 2014, 2015 e 2016; se i dati rilevati, (non considerando i casi rientranti nell'ultima e penultima riga dello schema allegato sopra), saranno superiori del 10% rispetto alla media sopra citata, i trattamenti integrativi dell'ultimo rinnovo decadranno. In caso contrario si consolideranno.

Anche in caso di esito negativo della sperimentazione, rimane confermato il trattamento di malattia dal 4° al 20° giorno con integrazione al 100% da parte dell'azienda.

Nel caso di superamento del periodo di comporto per malattia pari a 180 giorni previsto dal vigente CCNL, l'azienda a fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, garantirà la conservazione del posto prolungando il regime di aspettativa non retribuita prevista dal vigente CCNL.

In caso di indisposizione dopo l'entrata in servizio, si può richiedere di lasciare il luogo di lavoro giustificando le restanti ore di assenza come INDISPOSIZIONE; ciò è consentito per un massimo di due eventi all'anno. In caso lo stato di malattia si dovesse protrarre sarà necessario richiedere un certificato medico di malattia al proprio medico curante, che copra anche il giorno di indisposizione. (NB il medico può retro-datare al massimo di 1 giorno dalla data di rilascio del certificato medico).

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Art. 18 - Infortunio

In deroga a quanto disciplinato dal vigente CCNL del Commercio, in caso di infortunio si riconoscerà il seguente trattamento economico complessivo

<u>Giorni</u>	<u>Retribuzione prevista da CCNL</u>	<u>A carico INAIL</u>	<u>A carico azienda da CCNL</u>	<u>Integrazione azienda da CIA</u>	<u>Tot retribuzione al dipendente</u>
Giorno dell'infortunio	100%	100%	0%	0	100%
Primi 3 gg	60%	60%	0%	40%	100%
Dal 5° al 20° gg	90%	90%	0%	10%	100%
Dal 21° in poi	100%	100%	0%	0	100%

Il dipendente che incorre in un infortunio sul luogo di lavoro o in itinere, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'ufficio HR

(Anche via mail ad: amministrazione.personale@ricoh.it)

Art. 19 - Visite mediche specialistiche

Il lavoratore che dovrà assentarsi per visite mediche specialistiche, visite odontoiatriche, esami clinici e radiografici potrà usufruire di permessi retribuiti che non potranno superare i limiti di 16 ore annue.

In presenza di terapie riabilitative e cure fisioterapiche sono previste ulteriori 24 ore annue.

Sia il monte ore di 16 che quello di 24 verrà riproporzionato nel primo anno di assunzione, e sempre, in ogni caso in relazione alla percentuale di part time.

Il lavoratore che vorrà godere di tali permessi dovrà presentare un certificato che attesti l'orario effettivo della visita/esame e/o la prescrizione delle sopradette terapie/cure.

L'arco di tempo da considerare decorre dal momento in cui il dipendente esce o entra in azienda.

In caso di terapie salvavita, come cita l'art. 181 CCNL vigente, potranno essere utilizzati entrambi i monte ore di permessi retribuiti sopra specificati nonché, previa autorizzazione della Direzione Hr e previa idonea documentazione, potranno essere autorizzate ulteriori ore di permesso retribuite.

In caso di gravidanza della lavoratrice, potranno essere utilizzati entrambi i monte ore permessi retribuiti sopra specificati, per le sole visite relative al controllo gravidanza.



Art. 20 –Gravidanza, Maternità, Post-Maternità

Premessa

Al fine della prevenzione dei rischi per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, le lavoratrici nello stato di cui sopra devono tempestivamente comunicare la presunta o accertata gravidanza; ciò consente una corretta informazione circa le tutele relative a tale periodo.

Visite specialistiche durante la Gravidanza

Verrà applicato il trattamento descritto nell'art.19 – Visite Specialistiche, per le sole visite di controllo dello stato di gravidanza, opportunamente giustificate.

Permessi per visite specialiste figli

Ai genitori con figli fino ai 3 anni di età compresi sono concesse ulteriori 8 ore di permesso retribuite all'anno, in aggiunta alle ore di permesso retribuito descritte nell'art.19 - Visite Specialistiche. Ai fini di questo utilizzo è necessario una documentazione che attesti che si tratti di "visita specialistica" e non generica "visita pediatrica".

Tali ore non sono cumulative in caso di più figli con meno di 3 anni.

Part-time post-maternità

Viene riconosciuta la possibilità di estendere il part-time post maternità fino all'anno di accompagnamento (mese di Settembre) del figlio alla scuola dell'obbligo. Tali richieste unitamente a quelle legate al part-time fino ai tre anni di vita del figlio non devono superare il limite del 4% della forza presente nell'unità produttiva al momento in cui viene avanzata la domanda; la stessa deve essere avanzata non prima di 90 gg dal momento in cui decorre il part-time.

Per quanto attiene i dipendenti che svolgono servizio nelle filiali l'azienda accoglierà le richieste nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva (se ci sono almeno 20 dipendenti deve essere comunque accolta almeno una richiesta).

Art. 21 - Vitto

Per la gestione della pausa pranzo, l'azienda ha convenuto di gestire in maniera diversificata le diverse realtà lavorative e sul territorio:

In particolare, per tutti i dipendenti che usufruiscono dei buoni pasto, verrà fatta la conversione, con decorrenza 1 gennaio 2017, a Ticket Elettronici; fino a tale data le parti si impegnano ad una verifica della reale capillarità del servizio sul territorio.

Filiali

Ai dipendenti che svolgono servizio nelle filiali verrà corrisposto un buono pasto del valore di euro 5,50 giornalieri, legato all'effettiva presenza in azienda.

Tecnici di Campo /Field Service Engineer

Ai tecnici di campo che svolgono l'attività all'esterno dell'Azienda, per ciascuna giornata di presenza sul campo, l'Azienda erogherà un valore pari euro 8,50 tramite buono pasto.



Resta inteso che, a tutti i dipendenti di filiale o tecnici che durante la pausa per il pranzo siano presenti in sede a Vimodrone o richiedano il rimborso dello stesso tramite nota spese, non verrà erogato nessun buono pasto.

Ai dipendenti con orario ridotto minore di 5 ore giornaliere, non viene concesso l'utilizzo della mensa, né erogazione del buono pasto.

Sede Vimodrone

Presso lo stabile della sede di Vimodrone è a disposizione dei dipendenti Ricoh Italia S.r.l. una mensa aziendale, utilizzabile da tutti i dipendenti di sede e dai visitatori. Alla data odierna, i dipendenti contribuiscono con l'importo di euro 2,32 (Iva compresa) per ciascun pasto consumato e l'Azienda si impegna a non aumentare tale contributo fino alla validità del presente CIA, anche a fronte di incrementi nel costo del servizio mensa.

Art 22 - Contributo abbonamento mezzi pubblici

L'azienda si impegna a stipulare accordi aziendali con le società di trasporto presenti sul territorio italiano ed utilizzate dai dipendenti, al fine di garantire un importo convenzionato per gli abbonamenti annuali ai mezzi pubblici.

Una volta siglata la convenzione, l'azienda si farà carico del 25% del costo annuo; il resto, a carico dipendente, verrà addebitato a cedolino con rate mensili. In caso di termine del rapporto di lavoro, l'importo a carico dipendente verrà conguagliato con l'ultimo cedolino.

I dipendenti che avranno diritto a questo trattamento dovranno avere un contratto a tempo indeterminato con l'azienda e farne richiesta secondo le modalità che verranno inviate a tempo debito

Art. 23 - Trattamento di fine rapporto

Per quanto concerne il TFR maturato al 31 dicembre dell'anno precedente, se il dipendente ha deciso di lasciarlo in azienda, senza versarlo ad un fondo complementare, potrà essere richiesto un anticipo dello stesso.

Potranno essere accolte dall'azienda le richieste di anticipazione del TFR anche al di fuori dei limiti numerici previsti nell'anno di presentazione della domanda e per un più ampio ventaglio di motivazioni. Fermo restando la legittimità delle richieste fatte ai sensi della legge 297/1992, qualora la richiesta fosse fatta per motivazioni diverse da quelle previste dalla legge, la Direzione aziendale ne verificherà l'accogliibilità. Resta comunque inteso che l'anticipazione può essere percepita un'unica volta durante il corso del rapporto di lavoro.

La Direzione aziendale accoglierà le richieste nel caso in cui le motivazioni riguardino spese mediche anche per familiari e/o conviventi.

In caso di accoglimento l'erogazione delle somme richieste avverrà con il cedolino paga del mese successivo

Si riconosce alle OO.SS. con delega scritta del singolo lavoratore, la facoltà di verificare l'insussistenza del diritto all'anticipo del TFR previsto dall'art. 2120 c.c. Il numero delle richieste ed il loro soddisfacimento di anticipazione del TFR verrà comunicato annualmente alle OO.SS contemporaneamente alle informazioni di cui all'art. 1 del presente Contratto Integrativo Aziendale.

Art. 24- Premio di produttività

Viene confermato il "Premio Di Produttività" caratterizzato da un valore variabile e non consolidabile che viene determinato in funzione del raggiungimento annuale di determinati risultati fissati sulla base di parametri economici, commerciali, qualitativi e di partecipazione individuale, come indicati successivamente.

Il meccanismo ed i criteri che verranno utilizzati per il calcolo del premio saranno identici per tutto il personale dipendente.

I parametri sui quali si basa il calcolo ai fini della determinazione del "Premio Di Produttività" sono i seguenti:

- 1) INDICE di FATTURATO
- 2) INDICE di SPESA (Totale categorie Vendite, servizio tecnico, amministrative)

I due parametri concorrono, ognuno autonomamente, alla determinazione del premio con i seguenti pesi:

- 1) indice di fatturato per il 55%,
- 2) indice di spesa per il restante 45%.

La correlazione del parametro con relativa quota di premio è il seguente:

< o = 90%	nulla viene corrisposto
da >90% a < 100%	44,49€ lordi a punto
= 100%	bonus di 297 € lordi
> 100%	49,5€ lordi a punto

La Direzione Ricoh presenterà gli obiettivi aziendali entro e non oltre il 30 aprile di ogni anno ed informerà le RSU, trimestralmente e nell'ambito di appositi incontri, sull'andamento dei parametri in oggetto.

Il PREMIO DI PRODUTTIVITA', comprensivo dei ratei di 13ma e 14ma e di ogni altro istituto contrattuale e legale, verrà erogato in un'unica soluzione con lo stipendio del mese di luglio ed in funzione dei risultati ottenuti al 31.03 dell'anno fiscale di riferimento, così come approvati dall'Assemblea della Società.

Il premio verrà corrisposto pro-rata ai dipendenti in forza nell'anno fiscale di riferimento e ancora presenti al momento dell'erogazione. Al personale con contratto Part-Time il premio sarà erogato in proporzione dell'orario ridotto svolto. Nel caso di risultati aziendali che prevedano l'erogazione del premio, verrà riconosciuta la cifra forfetaria di 254,5 € lorde a chi andrà in pensione o lascerà

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink.]

l'Azienda per raggiunti limiti di età prima dell'erogazione del premio, avendo maturato almeno un semestre di lavoro nell'anno di riferimento.

Le parti si impegnano ad una eventuale ridefinizione degli indicatori sopra citati in relazione alle recenti disposizioni ed ai futuri chiarimenti di quanto indicato in legge di stabilità (legge n° 208 – Legge di stabilità 2016).

Sistema di Welfare

Le parti si impegnano a definire un accordo per l'implementazione di un piano welfare in relazione già alla valorizzazione del Premio di Produttività anno di competenza 2016 e futuri.

Art. 25 — Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si compone di 25 articoli.

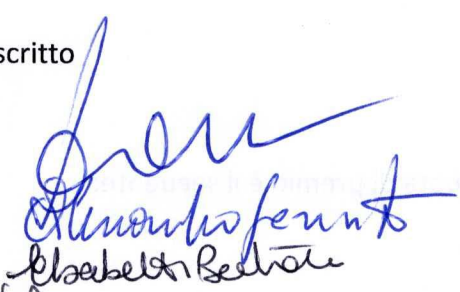
Le parti convengono che il presente accordo decorre dal 1° luglio 2016 e scadrà il 31.3.2020.

Il contratto integrativo si intende rinnovato se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza con raccomandata A. R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto Integrativo Aziendale

Letto Firmato Sottoscritto

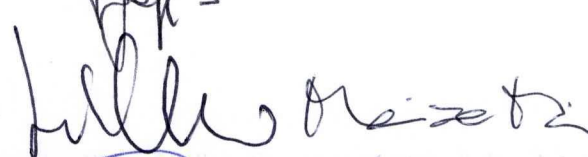
Ricoh Italia S.r.l.



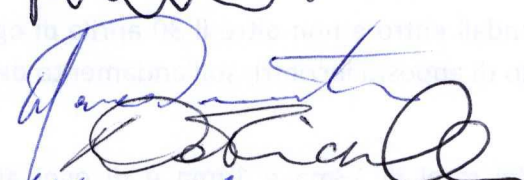
Unione Confcommercio



Filcams CGIL



Fisascat CISL



UILTuCS



RSU/RSA

Enrico Pano

