Addì 17 giugno 2019 presso la Confcommercio di Roma

fra

la Renault Italia S.p.A. e la Sodicam Italia S.p.A., rappresentate dai Sigg. S. D'Urbano e A. Maggio, assistite dai Sigg. M. Gentiluomo e M. Moioli della Confcommercio di Roma (di seguito anche "le Aziende")

e

- La Filcams – CGIL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. F. Antonelli
- La Fisascat – CISL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. M. Ceotto
- La Uiltucs, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. M. Marroni

(di seguito anche le "OO.SS.")

Premesso che

- in data 25 novembre 2015 le parti hanno sottoscritto un contratto integrativo aziendale (CIA), con scadenza fissata al 31 dicembre 2018;
- in data 13 settembre 2018 le OO.SS. comunicavano la disdetta relativa al suddetto accordo, con effetti dal 31 dicembre 2018;
- stante l'attuale vacanza contrattuale integrativa, nelle more della eventuale sottoscrizione di un nuovo accordo, le Parti intendono ricercare una soluzione che consenta ai lavoratori di continuare a beneficiare temporaneamente della disciplina del CIA.

Tutto ciò premesso

1. le Parti, prendendo atto della disdetta del contratto integrativo al 31 dicembre 2018 e stante la difficoltà attuale di arrivare in tempi brevi alla sottoscrizione del nuovo Contratto Integrativo applicato presso le Aziende, al fine di garantire la stabilità contrattuale nelle more della procedura, convengono di prorogare ulteriormente la validità dell'Accordo integrativo fino a tutto il 31 dicembre 2019;
2. a tal fine, le OO.SS. dichiarano di rinunciare agli effetti della disdetta del CIA fino al 31 dicembre 2019, prorogando fino a tale data la validità del suddetto contratto integrativo;

Confidential C

3. con il presente accordo, le parti intendono altresì implementare come segue la disciplina del Premio di Risultato, già prevista nel CIA al paragrafo 7, al fine di uniformarla alle modifiche normative nel frattempo intervenute.

PREMIO DI RISULTATO

Per l'anno 2019 viene istituito, un premio di risultato disciplinato come segue.

Le Parti riconoscono, con riferimento al Premio di Risultato, la conformità rispetto a quanto previsto dalla L. 28 dicembre 2015, n. 208 (la "Legge di Stabilità 2016") e ss. mm. ii., dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, dalla circolare Agenzia Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate 29 marzo 2018 n.5/E e dalla risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 19 ottobre 2018 n.78/E.

Indicatori

Le parti al fine di favorire l'utilizzo degli strumenti legislativi che possano incentivare la produttività e la competitività dell'azienda, la crescita professionale, il benessere sociale dei lavoratori e la loro condizione lavorativa, in attuazione della normativa sopra richiamata e del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, definiscono i seguenti criteri oggettivi di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione per l'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dalla normativa attualmente vigente :

INDICATORI DI INCREMENTALITA'		
1	QUOTA DI MERCATO Renault + Dacia	**Sodicam Italia e Renault Italia**
2	TASSO DI RECLAMO CDE	**CDE San Colombano**

Gli indicatori sopra elencati vanno intesi come alternativi tra di loro, come richiesto dalla normativa e dalle prassi interpretative sopra riportate e, pertanto, sarà sufficiente il raggiungimento incrementale anche di uno solo degli indicatori stessi ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sul Premio di Risultato.

Confidential C

Il calcolo dell'incremento degli indicatori di cui sopra verrà effettuato confrontando i valori registrati nel periodo 1° Gennaio – 31 Dicembre 2019 anno rispetto ai valori risultanti nello stesso periodo dell'anno precedente.

Condizioni di maturazione del premio

Alla luce dell'esigenza di rendere il Premio di Risultato conforme il più possibile ai criteri di valutazione della casa madre verso le Filiali Europee, si introduce un sistema di maturazione del premio basato su 3 livelli di realizzazione:

- Soglia di accesso
- Engagement => Bdg comunicato dalla Casa Madre
- Cible

Quindi per ogni parametro, sia nazionale che locale, verranno comunicati i 3 livelli di obiettivo. Ad ogni livello di realizzazione corrisponderà una percentuale di erogazione del premio, secondo la seguente articolazione (scala pagante):

livelli di realizzazione	**% erogazione del premio**
Soglia di accesso	80%
Engagement	100%
Cible	130%

Parametri di risultato

Il premio di risultato è legato a parametri tra loro indipendenti che si riferiscono sia ai risultati globali a livello Azienda, che ai risultati specifici delle singole unità organizzative.

Per **SODICAM ITALIA e RENAULT ITALIA** il sistema di assegnazione prevede la seguente impostazione:

- 4 parametri Nazionali :
  - Ogni parametro dovrà avere un peso non superiore al 40% e non inferiore al 10%

Confidential C

Per il **CDE San Colombano** il sistema di assegnazione prevede la seguente impostazione:

- 1 parametro nazionale con un peso totale del 10%
- 1 parametro DLPA con un peso totale del 10%
- 4 parametri locali:
  - ogni parametro dovrà avere un peso non superiore al 40% e non inferiore al 10%

I parametri, individuati dall'Azienda sulla base delle priorità comunicate dalla Casa Madre, verranno scelti annualmente tra quelli elencati nel paniere riportato nell'allegato 1 e 2.

Le parti sono concordi nel prevedere la possibilità di inserire nel paniere nuovi parametri nel caso quelli esistenti non dovessero risultare più strategici e quindi non rispondenti alla misurazione della produttività aziendale.

Obiettivi annuali.

Gli obiettivi annuali, sia a livello Nazionale che locale per ogni unità produttiva, saranno fissati sulla base del Budget approvato dalla Direzione Europa e comunicato ai singoli Paesi.

Gli obiettivi e i parametri Nazionali saranno comunicati annualmente dalla Direzione Risorse Umane, successivamente alla definizione degli obiettivi aziendali da parte della casa madre. Recepiti gli obiettivi nazionali, l'azienda procederà in sede locale alla definizione dei parametri e alla comunicazione dei relativi obiettivi locali.

Importo del Premio.

L'importo lordo di riferimento del premio di risultato, è fissato in 1.600 €.

L'importo del Premio di Produttività verrà erogato in uguale misura a prescindere dal livello contrattuale dei dipendenti.

Le parti convengono che, gli importi sopra riportati (a titolo di Premio di Risultato), non concorrono agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale e

Confidential C

non sono computabili agli effetti del Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.), ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile nel testo modificato dalla legge n. 297/1982, in applicazione di quanto previsto in materia dall'Accordo di rinnovo del C.C.N.L. Terziario, 2° - Secondo Livello di Contrattazione. Gli stessi importi avendo le caratteristiche di variabilità, godranno degli eventuali benefici contributivi e/o fiscali previsti dalle norme di legge in vigore al momento dell'erogazione.

Il premio di produttività verrà erogato in un'unica soluzione annuale sotto la voce "Premio di Produttività" con lo stipendio del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Aventi diritto

Percepiscono il Premio di Produttività i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno di competenza.

Per i lavoratori assunti successivamente alla data del 1° gennaio di ciascun anno, il premio annuale previsto verrà corrisposto in quota parte (il mese lavorato si intende intero se uguale o maggiore a 15 giorni).

Per i Part-time l'importo del premio sarà riproporzionato in base alla prestazione oraria effettiva.

Per i dipendenti aventi diritto al premio, che durante l'anno si assenteranno dal lavoro per astensione facoltativa, aspettativa non retribuita dall'azienda e assenza per più di 60 giorni di malattia nell'anno di competenza il premio sarà erogato in misura pari ai ratei mensili maturati (il mese lavorato si intende intero se uguale o maggiore a 15 giorni, fatta eccezione per il computo della malattia dove farà fede la somma dei giorni non lavorati per malattia come sopra individuata a prescindere dal mese in cui la stessa si è verificata). Non sono computabili ai fini dell'assenza di cui sopra le patologie di cui al terzo comma dell'art. 181 del CCNL: patologia grave e continuativa che comporta terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale.

9. DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Confidential C

Il presente accordo scadrà il 31 dicembre 2019.

Le OO.SS. si impegnano a presentare apposita piattaforma per la definizione del nuovo CIA prima della suddetta scadenza.

La presente disciplina integrativa rappresenta, altresì, l'unica disciplina economica-normativa integrativa del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valida all'interno della società Renault Italia S.p.A. e Sodicam Italia S.p.A.

Confidential C

ALLEGATO 1

PROPOSTA PANIERE RENAULT ITALIA & SODICAM ITALIA

1. Quota di mercato VN (renault + dacia / vp + vu)
2. Volumi Vn (stessa composizione)
3. Ordini Vn (stessa composizione)
4. KPIB3 (contribuzione economica tutti i business Italia alla corporate)
5. G&A (costi di funzionamento)
6. Contribuzione Ricambi (Cifra affari – costi – mcx = contribuzione italia alla Corporate sul business ricambi)
7. Cifra affari Ricambi
8. CMP = cifra affari ricambi media parco (CA totale rapportata al numero di vetture in parco circolante 10 anni)
9. Entrate Officina (numero clienti entrati in officine della Rete per interventi di riparazione)
10. Qualità VOC = Voice of Costumer (indicatore soddisfazione dei clienti sul servizio effettuato dalla Rete)

Confidential C

PROPOSTA PANIERE CDE SAN COLOMBANO

1. costi logistica
2. efficienza globale pista
3. sicurezza
4. Reclami pista
5. % realizzazione OBIETTIVO DLPA SU VALORE STOCK CDE
6. Reclamo totale (reclami pista + reclami trasporto)
7. Taux de Rangement stock + urgente
8. Tasso di disponibilità
9. Differenze inventariali in valore o in numero (inventario annuale + modifiche durante l'anno)
10. Saturazione colli/camion, per esempio: volume teorico/volume effettivo
11. Tasso di assenteismo: negli ultimi mesi ci sono state più assenze di pochi giorni a causa di malattia
12. Rispetto mensile della pianificazione annuale del 100% delle ferie maturate nell'anno