

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE USCO SPA

Il giorno 22/10/2018, facendo seguito a precedenti incontri, si sono riuniti la Direzione USCO SpA (Alessandra Latina, Tiziana Cantoro), Confindustria Emilia Area Centro (Giancarlo Bussetti), la RSA (Cipriano Diana, Luciano Marchetti, Gianni Quartieri, Roberto Zampolli) assistiti dalla FILCAMS-CGIL (Ndiankou Drame) e dalla FISASCAT-CISL Emilia Centrale (Alessandro Martignetti, Pascale Milone) in merito alla stipula per USCO SPA di un Contratto Integrativo Aziendale.

Le Parti, dopo ampia e approfondita discussione su tutte le tematiche oggetto della piattaforma sindacale, hanno convenuto quanto segue.

### RELAZIONI INDUSTRIALI E INFORMAZIONI

Le Parti sono consapevoli che la crescente competitività del mercato e del contesto di riferimento impongono tempestive ed efficaci risposte da parte dell'Azienda. Tenuto conto della centralità delle risorse umane quale fattore di successo, la contrattazione di secondo livello è considerata strumento idoneo a sostenere l'incremento della produttività, attraverso il miglioramento della qualità delle performance individuali e collettive.

Nel quadro di un moderno sistema di relazioni industriali, l'Azienda fornirà periodicamente, di norma due volte l'anno, informazioni riguardanti: andamento del mercato, piani di sviluppo, principali indicatori economico-finanziari preventivi e consuntivi, formazione continua del personale, organizzazione del lavoro, andamento dei livelli occupazionali e relative tipologie contrattuali.

### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nell'ottica di una valorizzazione delle risorse umane, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato continuerà ad essere prioritario nell'organico aziendale.

Sarà compito delle parti individuare le migliori forme di flessibilità organizzativa, al fine di rispondere nei termini più appropriati agli appuntamenti del mercato.

### ORARIO DI LAVORO E FERIE

Si confermano gli orari esistenti.

Le Parti concordano sulla necessità di valutare l'introduzione di nuovi orari di lavoro, con particolare attenzione all'area Logistica, al fine di meglio conciliare le esigenze di vita dei lavoratori con quelle organizzative aziendali.

Per quanto riguarda la calendarizzazione dei periodi feriali, collettivi e individuali, l'azienda conferma l'attuale metodologia di pianificazione del periodo di ferie, così come definito dal regolamento aziendale.

Si evidenzia, inoltre, che l'azienda agevolerà la fruizione delle ferie individuali, anche arretrate, secondo il criterio della giusta rotazione durante tutto l'arco dell'anno, considerando i periodi precedentemente goduti,

compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali.

## STRAORDINARIO

Al fine di soddisfare le contingenti esigenze organizzative e di mercato e per meglio valorizzare l'impegno del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi, verranno riconosciute, a partire dalle ore effettuate nel mese di dicembre 2018, le seguenti maggiorazioni nella remunerazione del lavoro straordinario:

- 25% per tutte le ore di straordinario effettuate dal lunedì al venerdì;
- 35% per le ore di straordinario effettuate il sabato.

## ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO INAIL

A decorrere dal mese di dicembre 2018 USCO SpA anticiperà il trattamento di infortunio ai lavoratori.

## SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA - BUONI PASTO

A decorrere dal mese di dicembre 2018, il valore dei buoni "ticket restaurant" verrà incrementato al valore unitario di 5,29 euro cadauno per ogni giornata di effettivo lavoro di almeno 4 ore.

I predetti buoni saranno elettronici e cumulabili.

Relativamente al servizio sostitutivo mensa si precisa che rimangono validi gli accordi conclusi lo scorso gennaio 2018 per il personale USCO interessato dall'affitto di ramo di azienda di Modena Parts srl.

## PREMIO DI RISULTATO (PdR)

Al fine di confermare da parte dell'Azienda la volontà di far contribuire e rendere protagonisti tutti i lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, viene istituito un premio di risultato annuo così composto:

$$\text{- PdR} = (50\% \text{ IP} + 30\% \text{ IQ} + 20\% \text{ IS}) * \text{PPI}$$

dove:

**IP:** indicatore di produttività

**IQ:** indicatore di qualità

**IS:** indicatore di sicurezza

**PPI:** parametro di presenza individuale

e per i quali verranno utilizzati i seguenti parametri:

**IP:** Fatturato annuo

**IQ:** Rettifiche annue di fatturato/Fatturato annuo

**IS:** Frequenza Infortuni x Gravità Infortuni

Il regime fiscale agevolato previsto dalla vigente normativa si potrà applicare al premio erogato agli aventi diritto se si concretizzerà un incremento di almeno uno degli obiettivi definiti rispetto all'arco temporale di riferimento.

- **Indicatore di Produttività (IP): Fatturato annuo**

Il diritto ad una quota pari al 50% del PdR annuo verrà determinato sulla base della variazione del Fatturato Consuntivo annuo rispetto al Fatturato Target di ciascun anno.

Per il periodo di validità del presente accordo il Fatturato annuo da considerare come Target viene definito nel seguente modo:

Fatturato Target 2018: pari a 146.805.201 €. Tale valore è stato concordato tra le parti sulla base del valore del fatturato 2017 corretto a seguito del previsto impatto derivante dal contratto di affitto di ramo d'azienda di Modena Parts srl.

Fatturato Target 2019: pari a 154.145.461 €, calcolato considerando un incremento del 5% del Fatturato Target 2018.

Fatturato Target 2020: pari a 161.852.734 €, calcolato considerando un incremento del 5% del Fatturato Target 2019.

La determinazione del parametro IP è calcolata sulla base della percentuale di variazione del Fatturato Consuntivo (Actual) rispetto al Fatturato Target di ciascun anno, così come di seguito rappresentata:

Fatturato Actual (FA) vs Fatturato Target (FT)	% IP
FA oltre il 106% FT	120 %
FA compreso tra il 104% e il 106% (incluso) FT	100 %
FA compreso tra il 102% e il 104% (incluso) FT	75%
FA compreso tra il 100% e il 102% (incluso) FT	50%
FA compreso tra il 98% e il 100% (incluso) FT	25 %
FA pari o inferiore al 98% FT	0%

- **Indicatore di Qualità (IQ): Rettifiche annue di fatturato/Fatturato annuo**

Il diritto ad una quota pari al 30% del PdR annuo verrà determinato in base al valore delle rettifiche di fatturato sul totale Fatturato consuntivo di ciascun anno come di seguito riportato:

Valore delle rettifiche di Fatturato (RF) sul Fatturato Actual (FA) di ciascun anno	% IQ
RF inferiore a 0,819% FA	100%
RF compreso tra 0,819% a 0,86% (escluso) FA	50%
RF compreso tra 0,86% a 0,91% (escluso) FA	25%
RF uguale o superiore a 0,91% FA	0%

- **Indicatore di Sicurezza: Frequenza Infortuni \* Gravità Infortuni = S**

Il diritto ad una quota pari al 20% del PdR annuo verrà determinato in base alla diminuzione dell'incidenza degli infortuni avvenuti nel periodo (anno) sulla base del parametro S calcolato come prodotto tra la Frequenza Infortuni e la Gravità degli stessi, come di seguito riportato:

S = Frequenza Infortuni * Gravità Infortuni	% IS
S < 90% del valore "S" dell'anno precedente	100 %
90% del valore "S" dell'anno precedente ≤ S < Valore medio "S" dei 3 anni precedenti	50 %
S ≥ Valore medio "S" dei 3 anni precedenti	0

Dove:

- "S" relativo all'anno 2017 = 2,73
- Valore medio "S" 2015-2017 = 3,19

#### IMPORTO DEL PREMIO DI RISULTATO (PdR)

L'importo lordo del Premio base di riferimento (Base 100) è pari ai seguenti valori:

- 900 € (Base 100) lordi per i dipendenti con inquadramento compreso tra il II ed il V livello
- 855 € lordi (95%) per i dipendenti con inquadramento pari al VI e VII livello
- 1.035 € (115%) per i dipendenti con inquadramento I livello e Quadro

Si riporta di seguito la tabella esplicativa:

Per i livelli I e Q	Per i livelli II-III-IV-V	Per i livelli VI e VII
115	Base 100	95

**PARAMETRO DI PRESENZA INDIVIDUALE (PPI)**

Al valore del premio come sopra calcolato (50% IP + 30% IQ + 20% IS) verrà applicato, in sede di erogazione, un correttivo individuale legato alla presenza.

Il correttivo (%PPI) verrà applicato sull'intero premio di ciascun dipendente, sulla base dell'effettiva presenza del lavoratore nel corso dell'anno di riferimento, come di seguito convenuto.

Giorni (gg) lavorativi di assenza annui	% PPI
fino a 5 gg	100%
da 6 a 8 gg	75%
da 9 a 11 gg	50%
da 12 a 15 gg	35%
oltre 15 gg	20%

A tal fine non saranno computate nel calcolo le giornate di assenza riferite a: ferie e permessi autorizzati, infortuni sul lavoro (esclusi infortuni in itinere), malattie oncologiche, permessi ex L. 104 nel limite di n. 18 giornate annue (144 h. per un full time), permessi sindacali.

Relativamente al congedo per maternità obbligatorio il PdR verrà riproporzionato in dodicesimi per il relativo periodo nel rispetto dell'anno di pertinenza.

**MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO**

Il Premio sarà erogato a saldo, ai lavoratori non in prova, con la retribuzione del mese di maggio corrisposta nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

I lavoratori assunti nel corso dell'anno beneficeranno del premio annuo in ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato.

Ai lavoratori che dal 2020 (compreso) cesseranno il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il premio verrà liquidato in proporzione ai mesi lavorati tenendo come riferimento l'importo dell'anno precedente; in tal caso il premio proporzionato sarà corrisposto esclusivamente a fronte di una prestazione lavorativa annua maggiore di 6 mesi.

La frazione del mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero, la frazione di mese fino a 15 giorni compresi non verrà computata.

Per i lavoratori part time il premio sarà riproporzionato in base alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

*Handwritten signature and notes on the right margin.*

*Handwritten signature and initials on the right margin.*

*Handwritten initials at the bottom right corner.*

I coefficienti e gli indici di riferimento relativi al calcolo sono validi stante la situazione tecnico-organizzativa attuale; in caso di modifiche o a fronte di mutamenti eccezionali di mercato, gli indici ed i parametri prescelti, saranno oggetto di revisione tra le Parti.

Il Premio si intende onnicomprensivo delle incidenze su tutti gli istituti legali e contrattuali.

## OPZIONABILITA' DEL PdR E SISTEMA DI WELFARE AZIENDALE

I singoli lavoratori potranno optare su base volontaria per ricevere il valore del PdR in beni, opere e servizi (conto welfare).

Al fine di agevolare il godimento del premio in forme di welfare flessibile, il valore base del PdR opzionato in beni, opere e servizi sarà aumentato del 10%.

La scelta potrà avvenire mediante manifestazione esplicita, da effettuarsi annualmente con apposito modulo entro il mese di marzo di ciascun anno. La scelta effettuata il primo anno sarà efficace anche per gli anni successivi, salvo diversa volontà da comunicare all'ufficio del personale con le modalità precedentemente indicate.

Solo per l'anno 2019 viene data la possibilità a tutti i lavoratori di opzionare il 50% del valore del PdR in beni, opere e servizi (conto welfare); dall'anno 2020, salvo scelta esplicita da effettuarsi secondo le modalità di cui al paragrafo precedente, l'intero valore del PdR sarà tacitamente opzionato in beni, opere e servizi (conto welfare)

## PIATTAFORMA E REGOLAMENTO WELFARE

Al fine di consentire il godimento del PdR sotto forma di beni e servizi, l'Azienda si opererà per attivare quanto prima una apposita piattaforma web e organizzerà per tempo appositi incontri formativi circa il suo utilizzo, tenuto conto della relativa regolamentazione.

## DISPOSIZIONI GENERALI

Le Parti si danno atto che il PdR spettante in funzione degli incrementi dei parametri definiti possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 e della legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi 182-190 (Legge di Stabilità 2016) e sue successive modifiche.

Il risultato incrementale, anche di uno solo degli obiettivi alternativi tra loro, verrà verificato annualmente avendo a riferimento l'anno precedente (*periodo di riferimento*).

Il presente accordo diventerà efficace una volta ottenuto il parere favorevole dell'assemblea dei lavoratori.

Le parti convengono che al prossimo rinnovo verranno individuati diversi obiettivi, più orientati alla quantificazione dell'efficienza organizzativa.

## AMBITO DI APPLICAZIONE

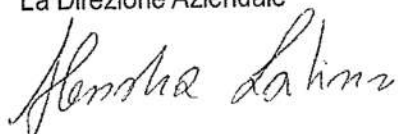
Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti.

## DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto aziendale decorre dall'1.1.2018 e scadrà in data 31.12.2020 (periodo di competenza); pertanto l'ultima erogazione avverrà, in quanto spettante, nel mese di maggio 2021; potrà essere applicato in ultravigenza anche successivamente alle predette scadenze, salvo disdetta di parte.

Letto, confermato e sottoscritto

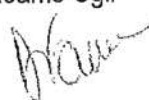
La Direzione Aziendale



Confindustria Emilia Area Centro



Filcams Cgil



Fisascat Cisl Emilia Centrale



RR.SS.AA.



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it