

VERBALE DI ACCORDO

In data 21/11/2024 in via telematica si sono incontrati:

- la Nova Group Scarl, rappresentata dal sig. Davide Attenni in qualità di Amministratore
- L.O.S. FIT CISL di Torino, rappresentata dalla Sig.ra Barattini Stefania e dalle RSA di sito;

Premesso che

- a) la NOVA GROUP Scarl, gestisce le attività di logistica presso il magazzino di sito SDA di Settimo Torinese (TO) Viale Cebrosa 3, per conto del committente SDA Exspress Courier.
- b) È interesse delle parti trovare un'intesa che riesca a garantire un livello di servizio e un aumento di produttività attesi dal committente e raggiungere degli standard di qualità ottimali che consentano il mantenimento della stabilità operativa e rilanciare l'attività, salvaguardando le condizioni di sicurezza al lavoro, quelle economiche e normative dei lavoratori impiegati presso l'unità produttiva. Le parti convengono pertanto che la qualità dei servizi è prerogativa sempre più indispensabile al fine di mantenere condizioni lavorative stabili e durature, pertanto è necessario porre in essere azioni di ottimizzazione per raggiungere gli standard richiesti;
- c) Al fine di miglioramento della produttività, dell'efficienza e dell'efficacia aziendale congiuntamente con le condizioni della sicurezza al lavoro, le parti convergono sulla comune volontà di istituire, in via sperimentale, e limitatamente al periodo compreso tra il 01/10/2024 ed il 31/12/2024 un premio di risultato da disciplinarsi attraverso il presente accordo utilizzando dei parametri oggettivi ed effettivamente misurabili ai sensi del Decreto Interministeriale (Lavoro/Finanze) del 25 marzo 2016 e valutati i livelli di produttività fatti registrare dall'impianto nel periodo pregresso

Tutto ciò premesso, che forma parte integrante del presente accordo, si conviene e stipula quanto segue:

Art. 1

Disciplina generale del PDR

1.1 Al fine di incrementare la produttività e redditività aziendale, viene istituito, in favore della categoria di lavoratori di cui al punto 2, un Premio di Risultato (PDR), alle condizioni di seguito specificate.

1.2 Parametri d'accesso e di valutazione dell'incremento di produttività e di redditività:
Il parametro di riferimento (c.d. parametro soglia), per la valutazione incrementale della produttività e/o redditività, ai sensi delle previsioni di legge, apportata dalla categoria dei lavoratori aventi diritto, il cui superamento costituisce condizione necessaria (ma non sufficiente)

per la maturazione del diritto al PDR, è costituito dal valore medio spedizioni/ora di filiale su base mensile fatto registrare nel periodo 01/05/2024 al 30/09/2024) ed è pari a 64 colli/ora medie mensili necessario che il c.d. parametro soglia media mensile venga raggiunto e superato ciascun mese perché ciò attesti, l'effettivo incremento di produttività, e perché maturi, in relazione al relativo mese, contestualmente al concorrere delle ulteriori condizioni di cui all'indice di presenza il diritto alla percezione del PDR nelle misure variabili di cui al punto 2, da pagarsi con cadenza semestrale

Art. 2

Struttura del Premio: Componenti, parametri e loro caratteristiche.

Il premio di risultato, per sua natura variabile nell'ammontare, è costituito da tre componenti che si basano su diversi parametri: indice di produttività, indice di presenza.

- L'indice di produttività del personale non viaggiante è ascrivibile alla media mensile delle spedizioni/ora di filiale calcolato come somma tra le spedizioni in arrivo ed in partenza e deve superare al termine di ciascun mese il valore soglia di cui all'art. 1
- L'indice di presenza comporta che, per accedere al premio aggiuntivo, ogni lavoratore deve rispettare i seguenti parametri nel periodo che va dal 01/10/2024 al 30/11/2024:
 - Fino a 14 giorni di assenza nel periodo, (escluse le sole assenze per ferie e permessi retribuiti, esclusi i permessi ex legge 104/92 (solo per i 3 giorni mensili) ad eccezione del permesso straordinario, esclusi gli infortuni, permessi sindacali, malattie professionali riconosciute dall'istituto competente e scioperi nazionali): 100%
 - Dai giorno 15 al 17 giorno di assenza nel periodo (escluse le sole assenze per ferie e permessi retribuiti, esclusi i permessi ex legge 104/92 (solo per i 3 giorno mensili) ad eccezione del permesso straordinario, esclusi gli infortuni, permessi sindacali e malattie professionali riconosciute dall'istituto competente e scioperi nazionali): 75%
 - Dal 17 al 19 giorno di assenza nel periodo (escluse le sole assenze per ferie e permessi retribuiti, esclusi i permessi ex legge 104/92 (solo per i 3 giorno mensili) ad eccezione del permesso straordinario, esclusi gli infortuni, permessi sindacali e malattie professionali riconosciute dall'istituto competente e scioperi nazionali): 50%
 - Oltre 19 giorno di assenza nel periodo escluse le sole assenze per ferie e permessi retribuiti, esclusi i permessi ex legge 104/92 (solo per i 3 giorni mensili) ad eccezione del permesso straordinario, esclusi gli infortuni, permessi sindacali, malattie professionali riconosciute dall'istituto competente): 0%
- L'indice di presenza comporta che, per accedere al premio aggiuntivo, ogni lavoratore deve rispettare i seguenti parametri nel periodo che va dal 01/12/2024 al 31/12/2024:
 - Fino a 2 giorni di assenza nel periodo, (escluse le sole assenze per ferie e permessi retribuiti, esclusi i permessi ex legge 104/92 (solo per i 3 giorni mensili) ad eccezione del permesso straordinario, esclusi gli infortuni, permessi sindacali e malattie professionali riconosciute dall'istituto competente e scioperi nazionali): 100%
 - Fino a 3 giorni di assenza nel periodo (escluse le sole assenze per ferie e permessi retribuiti, esclusi i permessi ex legge 104/92 (solo per i 3 giorno mensili) ad eccezione del permesso straordinario, esclusi gli infortuni, permessi sindacali e malattie

- professionali riconosciute dall'istituto competente e scioperi nazionali): 75%
- o Fino a 4 giorni di assenza nel periodo (escluse le sole assenze per ferie e permessi retribuiti, esclusi i permessi ex legge 104/92 (solo per i 3 giorni mensili) ad eccezione del permesso straordinario, esclusi gli infortuni, permessi sindacali e malattie professionali riconosciute dall'istituto competente e scioperi nazionali): 50%
 - o Oltre i 4 giorni di assenza nel periodo escluse le sole assenze per ferie e permessi retribuiti, esclusi i permessi ex legge 104/92 (solo per i 3 giorni mensili) ad eccezione del permesso straordinario, esclusi gli infortuni, permessi sindacali, malattie professionali riconosciute dall'istituto competente): 0%

1) Produttività Società personale non viaggiante

In base al raggiungimento dei target sul parametro considerato, gli importi del PDR varieranno come di seguito:

DAL 01/10/2024 al 30/11/2024	
Media mensile colli/ora \geq 64	€ 1200,00 (€millesettecento/00) totale nel Bimestre
DAL 01/12/2024 al 31/12/2020	
Media mensile colli/ora $>$ = 64	€ 500.00 (€cinquecento/00) sul totale del mese

2) Criteri di Erogazione

Il destinatario del premio di risultato è il personale dipendente a tempo indeterminato e tempo determinato con almeno 6 mesi di anzianità in magazzino, operante nella Filiale di **SETTIMO TORINESE (TO) Viale Cebrosa 3** della società **Nova Group Scarl**, in forza alla data della sottoscrizione del presente accordo.

Le parti stabiliscono di procedere all'erogazione del premio € 500 entro il 31/12/2024, € 600 entro il 31/01/2025 e € 600 entro il 28/02/2025.

Il PDR si applica a tutto il personale in forza al **30/08/2024** ed ancora in forza alla data di erogazione.

Nell'ipotesi di modifica dell'orario di lavoro, da part-time a full-time o viceversa, nel corso del semestre di riferimento, il PDR sarà determinato in base ai criteri di proporzionalità in rapporto alla percentuale lavorata.

Le Parti convengono che gli importi del PDR sono da ritenersi al netto delle trattenute di legge e che sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c. e dell'art. 37 del vigente CCNL; tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art. 61 del vigente CCNL, oltre a non entrare nel computo delle retribuzioni di fatto né delle mensilità aggiuntive; sono infine, esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale diretto, indiretto e/o differito.

Le Parti convengono che il PDR, avendo le caratteristiche della totale variabilità ed indeterminabilità, rientra nel regime di decontribuzione e detassazione dei premi di risultato, e pertanto potrà beneficiare del regime previdenziale e fiscale di decontribuzione e detassazione




previsto dalla vigente normativa.

Le parti convengono altresì che il mantenimento dell'ordine, del decoro e della pulizia del centro sono elementi fondamentali per poter erogare il PDR.

3) Welfare aziendale

Le Parti, in attuazione delle disposizioni di cui al Testo Unico n. 151/2001, intendono strutturare le materie in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (Welfare aziendale). Le Parti concordano, pertanto, nell'interesse dell'accrescimento del benessere dei dipendenti e/o dei propri familiari, di creare un piano di Company Welfare che preveda la fruizione di somme, opere, beni e servizi di cui al comma 2 e seguenti dell'articolo 51 del T.U.I.R. (DPR n. 917/1986).

Gli importi figurativi messi a disposizione a tale titolo non costituiscono imponibile contributivo e fiscale per i dipendenti, garantendo così agli stessi un maggiore potere di acquisto.

La fruizione dei beni e servizi avverrà attraverso un portale gestito da una società specializzata ed ogni dipendente potrà fruire dei benefit che riterrà più aderenti alle proprie esigenze potendo, quindi, scegliere autonomamente il tipo di servizio da fruire tra quelli elencati all'interno del Portale.

L'azienda comunicherà le modalità tecniche per l'utilizzo del portale.

Ogni dipendente potrà richiedere volontariamente, in base ai requisiti previsti dalla vigente normativa, in alternativa al pagamento del PDR, di convertire (parzialmente o totalmente) l'importo prescelto nelle somme di opere, beni e servizi previsti dal predetto piano di Company Welfare entro 15 giorni dalla illustrazione dello stesso da parte dell'azienda. La somma destinata a tale scopo, che in ogni caso non può superare l'importo massimo del PDR previsto al precedente punto 2, è esente dal punto di vista contributivo e fiscale.

La decisione individuale deve essere comunicata all'Azienda da ogni dipendente interessato entro il 30 Novembre 2024 ed avrà validità unicamente per il presente accordo.

L'ammontare a disposizione di ciascun dipendente dovrà essere utilizzato entro e non oltre la fine dell'anno solare successivo a quello di riferimento; il residuo non utilizzato verrà azzerato.

In caso di modifiche legislative in merito al welfare le parti si incontreranno per ridiscutere la materia.

La Nova Group Scarl si impegna a cercare tra le migliori società che sul mercato sono specializzate nell'erogazione dei benefit previsti dal welfare per trovare il partner che garantisca l'erogazione di questi servizi.

4) Comitato paritetico

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del DM 26 marzo 2016 e dell'art. 1 comma 189 legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i., viene istituito, quale strumento di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, nell'organizzazione del lavoro un Comitato Paritetico, composto da 6 membri complessivi, di cui 3 di nomina datoriale e 3 di nomina dei lavoratori dipendenti dell'azienda scelti dai lavoratori i

cui nominativi saranno comunicati dai medesimi all'Azienda entro 30 gg. dalla sottoscrizione del presente accordo.

Il Comitato di volta in volta potrà essere allargato a tecnici ed esperti sulle materie di competenza e/o d'interesse del Comitato, i quali non avranno potere di voto né decisionale ma mera funzione consultiva ed informativa.

Al Comitato Paritetico, sono delegate le seguenti funzioni:

Verificare l'andamento degli indici di produttività/redditività come definiti al punto che precede, ai fini della determinazione, giorno per giorno della media spedizioni lavorate e curare gli adempimenti necessari all'attuazione del presente accordo sindacale.

Monitorare il processo produttivo (con particolare riferimento all'organizzazione dell'orario di lavoro dei turni e dell'assenteismo) al fine di individuare le aree di maggiore criticità e le potenziali aree di intervento studiando e ideando le soluzioni organizzative, tecniche e tecnologiche possibili, volte al miglioramento dell'efficienza produttiva e delle condizioni della sicurezza al lavoro. A tal fine il comitato Paritetico elaborerà un piano di innovazione che preveda specifiche misure ed aree di intervento.

Ferme le funzioni di cui ai punti che precedono il Comitato Paritetico redigerà ed adotterà un proprio regolamento condiviso da tutti i membri entro 30 giorni dalla sua costituzione

5) Decorrenza, validità e durata

Le parti convengono che il presente accordo ha una durata di 3 mesi come specificato al punto c) delle premesse.

Letto, confermato e
sottoscritto Li 21/11/2024

Nova Group Scarl

O.S. FIT CISL

RSA

NOVA GROUP
SOCIETÀ CONSORTILE
P.IVA 02820850594


