Accordo Sindacale aziendale

Oggi, 29 gennaio 2019, presso la sede della Fisascat Cisl, via Dei Mille, 56, si sono incontrati:

- Dottor Adriano Fabbrica, in rappresentanza di Ivs Italia S.p.a;
- Filcams Cgil Nazionale, rappresentata dal Signor Massimo Mensi;
- Fisascat Cisl Nazionale, rappresentata dal Signor Salvatore Carofratello;
- Uiltucs Nazionale, rappresentata dal Signor Gabriele Fiorino;

Premesso che:

- Ivs Group S.A. ha istituito un premio di risultato per l'anno 2015 cd. "Premio di produttività", per le Società facenti parte del Gruppo, tra le quali vi è Ivs Italia S.p.a., p.iva 03320270162, con sede legale a Seriate (BG), via dell'Artigianato, 25 (d'ora in poi anche «la Società»);
- tale Premio di produttività è stato istituito con l'obiettivo di diffondere in tutte le filiali italiane della Società la cultura del servizio e della qualità, nonché di fornire a tutto il personale addetto al caricamento dei distributori automatici del canale tradizionale (c.d. ARD), figura fondamentale del business di Ivs Italia S.p.a., un incentivo legato alle performance raggiunte nella propria attività, tali da soddisfare e fidelizzare il cliente;
- con l'istituzione di tale Premio di produttività, la Società intende incrementare la produttività, la redditività, la qualità e l'efficienza negli aspetti di organizzazione del lavoro;
- tale Premio di produttività è stato istituito in via sperimentale da Ivs Italia S.p.a. nell'anno 2015, poi progressivamente esteso dal 2016 al 2018 e, a fronte dei risultati ottenuti, la Società intende applicare il Premio di produttività anche per il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 su tutte le filiali presenti sul territorio nazionale.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

1. **Premesse**
   1.1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
   1.2. Le Parti concordano che il presente accordo costituisce parte integrante del costituendo Contratto Integrativo Aziendale (cd. CIA).

2. **Premio di produttività**
   2.1. Il Premio di produttività per il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente con mansione di addetto al rifornimento di distributori automatici del canale tradizionale (c.d. ARD) che abbia superato il periodo di prova ed il periodo di formazione e che risulti in servizio per tutto il trimestre di competenza.
   2.2. Si specifica che tale premio vale anche per i lavoratori apprendisti benché il valore del premio da loro ottenuto verrà abbattuto per il primo anno del 50% e per il secondo anno del 25%.
   2.3. L'arco temperale individuato per la misurazione dei risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio è trimestrale.

3. **Criteri**
   3.1. Il Premio di produttività è ancorato a quattro criteri, ossia la produttività, la redditività, la qualità e l'efficienza.
   3.2. I criteri di Produttività e Redditività sono stabiliti dalla Società a livello aziendale e sono oggettivamente misurabili.
   3.3. I criteri di Qualità ed Efficienza sono stabiliti dalla Società e sono misurati sulla base di appositi indicatori rilevati dal gestionale interno della Società, cd. Vega., al fine di verificare le performance di ogni lavoratore.

3.4. Le modalità di determinazione del Premio di produttività sarà effettuato trimestralmente e verrà corrisposto al lavoratore, se dovuto, con l'elaborazione delle spettanze del mese successivo la chiusura dei conteggi.

4. Criteri Produttività e Redditività

4.1. Si tratta di criteri stabiliti dalla Società e misurati a livello aziendale che riguardano il numero delle battute (cd. erogazioni) registrate in ogni trimestre dell'anno 2019, il cui eventuale incremento deve essere valutato rispetto all'analogo trimestre dell'anno precedente.

4.2. Al riguardo, nella tabella sottostante si indicano le battute ottenute dalla società in ogni singolo trimestre del 2018 e il requisito per l'ottenimento del premio per ogni singolo trimestre del 2019:

PRODUTTIVITA' – REDDITIVITA'				
ANNO 2018		VERIFICA EROGAZIONE PREMIO 2019		
n. battute 1° trimestre 2018	152.976.314	n. battute 1° trimestre 2019	se 2019 > 2018	25
			se 2019 ≤ 2018	0
n. battute 2° trimestre 2018	156.283.747	n. battute 2° trimestre 2019	se 2019 > 2018	25
			se 2019 ≤ 2018	0
n. battute 3° trimestre 2018	139.145.264	n. battute 3° trimestre 2019	se 2019 > 2018	25
			se 2019 ≤ 2018	0
n. battute 4° trimestre 2018	146.969.109	n. battute 4° trimestre 2019	se 2019 > 2018	25
			se 2019 ≤ 2018	0

4.3. Pertanto, qualora vi sia un incremento del numero di erogazioni nel 1° trimestre del 2019 rispetto al 1° trimestre del 2018, allora la Società corrisponderà il premio pari a 25,00 euro, in caso contrario il premio sarà pari a 0 euro, e ciò per tutti i restanti trimestri.

5. Criteri Qualità e Efficienza

5.1. Si tratta di due criteri stabili dalla Società e misurati sulla base di appositi indicatori rilevati dal gestionale interno della Società, cd. Vega, al fine di verificare le performance di ogni lavoratore, così di seguito indicati:

a. verifiche ispettive sui punti vendita (c.d. pv);
b. ispezioni sull'automezzo concesso in dotazione per lo svolgimento della mansione;
c. manutenzioni preventive;
d. guasti generati dagli ARD;
e. il riconoscimento di un premio extra qualora il lavoratore raggiunga il punteggio massimo in tutti i precedenti parametri.

5.2. I criteri di calcolo del Premio di produttività individuale sono descritti e quantificati nelle istruzioni di lavoro cd. "Applicazione e calcolo IVG – IL_8.2C_01 Edizione 06" che formano parte integrante del presente accordo.

5.3. Il Premio di produttività verrà riparametrato sulle giornate di effettivo lavoro nel trimestre di competenza non necessariamente di calendario.

5.4. La Società metterà a disposizione di ciascun lavoratore il risultato conseguito nel trimestre di competenza.

6. Convertibilità - Welfare

6.1. La società sta attivando una piattaforma Welfare con l'Assicurazione Generali che prevedrà dei programmi individuali con l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità lasciando ai lavoratori la scelta della composizione degli stessi.

6.2. I lavoratori avranno la possibilità di convertire in Welfare l'intero ammontare o frazione del Premio di produttività ottenuto con le modalità e i tempi previsti nel regolamento aziendale in corso di predisposizione.

6.3. In ogni caso, i lavoratori dovranno comunicare all'ufficio del personale tramite appositi moduli o esprimendo il consenso attraverso la piattaforma, la loro decisione in merito alla conversione.

7. Durata

7.1. La durata del presente accordo è annuale, dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, misurata trimestralmente.

8. Clausole finali

8.1. Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio di produttività in ragione trimestrale ed omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

8.2. Il premio erogato non costituisce base di calcolo per gli altri istituti contrattuali e non comporta accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul TFR.

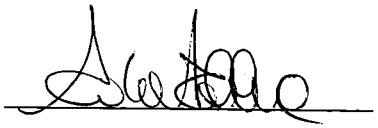
8.3. Le Parti dichiarano che le previsioni del presente accordo sono conformi a quanto disciplinato dall'art. 1, commi 67 e 68 della l. n. 247/2007, così come modificato dall'art. 4 comma 28, L. 28 giugno 2012, n. 92.
Inoltre, sempre ai fini del presente accordo, le Parti espressamente richiamano quanto previsto in materia di decontribuzione e agevolazioni fiscali per i premi di risultato e di produttività dalla Legge di Stabilità per l'anno 2016 (legge n. 208 del 28 dicembre 2015, come modificata dall'art. 55 c. 1 D.L. 50/2017), dalla legge di Bilancio per l'anno 2017 (legge n. 232 dell'11 dicembre 2016), dalla legge di Bilancio per l'anno 2018 (legge n. 205 del 27 dicembre 2017) e dal D.L. n. 50 del 24 aprile 2017 (convertito con legge n. 96 del 21 giugno 2017), nonché i decreti ministeriali D.M. 7 maggio 2008, D.M. 17 dicembre 2009, D.M. 3 agosto 2011, D.M. 24 gennaio 2012, D.M. 27 dicembre 2012, D.M. 14 febbraio 2014 e D.M. 8 aprile 2015 e D.M. 25 marzo 2016, nonché l'Accordo Quadro sulla Riforma degli Assetti Contrattuali, sottoscritto da CISL, UIL e UGL presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 22 gennaio 2009.
Alla luce di quanto sopra, le Parti riconoscono che la Società potrà applicare le agevolazioni fiscali previste per l'erogazione del Premio di produttività, che sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza.

8.4. Il presente accordo sarà depositato telematicamente a cura di Ivs Italia S.p.a. ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, legge 208 del 2015 e dal decreto ministeriale del 25 marzo 2016.

8.5. Il presente accordo sarà in vigore sino al 31 dicembre 2019.

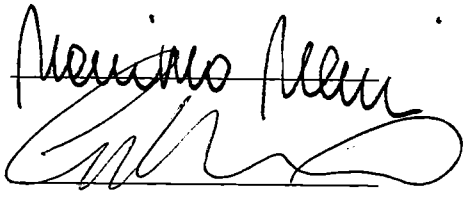
Letto, confermato e sottoscritto.

Ivs Italia S.p.a.
Dottor Adriano Fabbrica

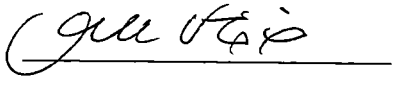


Filcams Cgil Nazionale
Signor Massimo Mensi

Fisascat Cisl Nazionale
Signor Salvatore Carofratello



Uiltucs Nazionale
Signor Gabriele Fiorino



ISTRUZIONE DI LAVORO

Copia controllata ■ **Copia non controllata** □

TAVOLA EDIZIONI

Edizione	Data	Oggetto	Redatto e Verificato	Approvato
01	01.01.2010	Prima emissione	RQI-MMC	CMF
02	04.03.2015	Nuova impostazione di valutazione sistema premiante per IVS Italia	RQI	CMF
03	08.05.2015	Aggiornati e aggiunti dei parametri di calcolo: par.3.4, 3.5, 3.6, 3.8	RQI-RAO NE - RFO Pedrengo	AD back-front office
03-rev.1	24.08.2015	Aggiornata tabella VI automezzi – par.3.2 e paragrafo 3.8.	RQI-RCC	AD back-front office
04	22.03.2016	Aggiornamento paragrafo 3.7	RQI	AD back-front office
05	10.01.2017	Aggiornamento paragrafo 3.1 e 3.2	RQI	AD back-front office
06	*28.01.2019*	*Aggiornamento paragrafi 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5*	*RQI*	*AD back-front office*

Copia n._____	Destinatario: _____

1. FINALITA'

Questa istruzione di lavoro descrive e riporta la nuova metodologia di calcolo del sistema premiante indirizzato alle funzioni aziendali ARD, con lo scopo di rendere univoca la valutazione utilizzando dati di calcolo il più oggettivi possibili.

2. RESPONSABILITA'

Responsabilità primaria:
Responsabile Operativo di Area
Responsabile operativo di filiale

Responsabilità secondaria:
Responsabile Customer Care
Customer Care
Ufficio qualità centrale
Ufficio tecnico centrale
Ufficio risorse centrale

Funzioni coinvolte:
Addetti al rifornimento e pulizia D.A.

3. CALCOLO

L'elaborazione effettuata dai Resp.di Filiale sarà trimestrale e verrà calcolata nel rispetto di quelli che saranno i dati raccolti e registrati come dettagliati di seguito:

3.1 Verifiche ispettive PV

Per poter equiparare gli esiti delle verifiche ispettive effettuate sui diversi ARD occorrerà calcolare l'indice di qualità (punteggio totale non conformità / n° punti vendita visitati). Vega già calcola il punteggio complessivo da detrarre in un dato periodo.
Il premio verrà calcolato secondo il seguente schema:

Dato pilota >	*fino a 1,50*	*da 1,51 a 2,50*	*da 2,51 a 3,50*	*da 3,51 a 4,00*	*da 4,01 a 4,50*	*da 4,51*

Ambito	Descrizione Punto di Verifica	Peso
P.V. Caldo	Giostra bicchieri sporca	5
P.V. Caldo	Vano erogazione prodotti sporco	5
P.V. Caldo	Pulizia esterna	5
P.V. Caldo	Mixer sporchi	5
P.V. Caldo	Pulizia interna	5
P.V. Caldo	Cestello bicchieri sporco	2

P.V. Caldo	Coperchi o contenitori caffè e solubili sporchi	2
P.V. Caldo	Tubetti di erogazione solubili sporchi	2
P.V. Caldo	Aree sotto contenitori solubili sporche	2
P.V. Caldo	Scivoli, vaschette o tubi degli spurghi sporchi	2
P.V. Caldo	Bidone spurghi*/Sacchetto fondi*	2
P.V. Caldo	Libretto manutenzione preventiva	5
P.V. Caldo	Rendiresto vuoto dopo passaggio ARD	2
P.V. Caldo	Prodotti collocati in spazi non autorizzati	10
P.V. Caldo	Tanica sporca o danneggiata	5
P.V. Caldo	Vuoto* o eccessivo caricamento prodotto	10
P.V. Caldo	D.A. sito in area non idonea	0
P.V. Caldo	Qualità prodotto erogato	0
P.V. Caldo	Presenza etichette alimenti e recapiti azienda	0
P.V. Caldo	Verifica funzionamento sistemi pagamento	0
P.V. Caldo	Verifica layout esterno D.A.	0
P.V. Caldo	Verifica funzionamento tubo caffè riscaldato	0
P.V. Misto	Vano erogazione prodotti sporco	5
P.V. Misto	Pulizia esterna	5
P.V. Misto	Pulizia interna	*5*
P.V. Misto	Radiatore sporco	*5*
P.V. Misto	Mancato rispetto assortimento	*5*
P.V. Misto	Mancata integrità confezioni e bottiglie	*2*
P.V. Misto	Mancata configurazione/fascia/prezzo	*5*
P.V. Misto	Prodotti in spazi interni non autorizzati	*2*
P.V. Misto	Prodotti capovolti o etichette non visibili	*5*
P.V. Misto	Schema configurazione assente	0
P.V. Misto	Rendiresto vuoto dopo passaggio ARD	*5*
P.V. Misto	Rilevato VUOTO	10
P.V. Misto	***Rilevato prodotto SCADUTO su segnalazione cliente***	***60***
P.V. Misto	***Rilevato prodotto SCADUTO internamente***	***30***
P.V. Misto	***Rilevato prodotto scaduto NON IN VENDITA***	***0***
P.V. Misto	D.A. sito in area non idonea	0
P.V. Misto	Mancanza dell'etichetta recapiti assistenza	0
P.V. Misto	Verifica funzionamento sistemi pagamento	0
P.V. Misto	Verifica layout esterno D.A.	0
P.V. Misto	Verifica temperatura D.A. - *freschi*	0
P.V. Misto	Libretto manutenzione preventiva	*10*

Se il totale delle visite ispettive sui PV risulta inferiore al 15% del parco D.A. *o inferiore a 15 D.A. ispezionati,* il premio totale sarà il 50% dell'importo elaborato.

* I vuoti rilevati dal tecnico sono stati aggiunti nel peso delle NC rilevate dalle ispezioni dei CC. Il peso della NC pari a 10 va poi a divedersi per il numero di PV ispezionati.

3.2 Ispezione automezzo

Qualora l'ispezione sull'automezzo abbia dato esito negativo (peso non conformità maggiore o uguale a 15 punti) nel corso del periodo in esame darà luogo ad una penalizzazione sul totale del premio. Ovviamente il peso andrà suddiviso per il numero delle ispezioni effettuate in quanto è plausibile che nel trimestre il medesimo mezzo venga ispezionato più volte.

se Indice NC > o = 15 = 150 euro

Codice Punto di Verifica	Descrizione Punto di Verifica	Peso
A000	Dati anagrafici a Vega coerenti (assegnatario, targa, modello, etc...)	0
A001	Pulizia esterna	5
A001-2	Verifica compilazione MOD_registrazione attività pulizia furgone	2
A002	Condizioni carrozzeria	0
A003	Condizioni Loghi e scritte pubblicitarie	0
A004	Adesivo ATP sui due lati del mezzo (se presenti celle frigo)	0
A005	Verifica funzionamento di tutte le serrature	0
A006	Pulizia abitacolo	5
A007	Libretto di Circolazione e ultima Revisione.	3
A007-2	Libretto di Manutenzione e ultimo Tagliando.	3
A007-3	Kit primo soccorso	3
A008	Certificato ATP originale o CE frigorifero	3
A009	Tagliando assicurazione in corso	3
A010	Carta carburante senza PIN riportato	3
A011	Telepass	0
A011-2	*Navigatore per tecnico*	0
A012	Lettera di assegnazione automezzo	0
A013	Percorrenza chilometraggio a Vega (coerente con tachimetro)	0
A014	Controllo livelli (da ultimo tagliando effettuato)	3
A015	Controllo luci	3
A016	Controllo usura pneumatici	3
A017	Ruota di scorta o kit di gonfiaggio	3
A018	Cella frigorifera funzionante	0
A019	Guarnizioni cella frigorifera in sede	0
A020	Pulizia cella frigorifera	5
A021	Cassaforte e chiavi	0
A022	Lista Dotazioni a Vega dell'automezzo	0
A023	Pulizia parti interne zona di carico	5
A024	Condizioni scaffalatura interna e verifica piano di carico (multistrato marino)	3
A025	Promiscuità nel carico (prodotti per pulizia D.A.o pulizia automezzo)	3
A026	Prodotti scaduti in presa da magazzino	10
A027	Posizionamento prodotti corretto	3
A028	Problemi segnalati dall'utente	0
A029	Danni da sistemare	0
A030	Presenza e corretta compilazione libretto taniche	3
TEMP *	Registrazione temperature cella frigorifera	0

A031	Conformità trasporto prodotti scaduti/resi classificati Non Conformi	5
A032	Contenitori isotermici (rigidi e borse) conformi	2
A033	Borsone e zaino (contenente gli accessori per pulizia) conformi	0

*deve essere compilato il MOD_ esposto sul frigorifero

3.3 Manutenzioni preventive

Si tiene conto delle attività che riguardano la sostituzione del gruppo caffè e le cartucce/depuratori.

oltre il 90%	*tra il 75% e il 90%*	*inferiore al 75%*

Il calcolo delle manutenzioni scadute tiene conto di un "range" extra di 20 gg o del 2% delle battute (a seconda che sia scaduta la data massima o il n° massimo di battute) in modo che comunque l'ARD abbia il tempo di provvedere alla sostituzione;
Esempio:
Gruppo caffè in scadenza al 28 marzo 2015 con il successivo passaggio sul PV al 3 aprile 2015. Risulterebbe una manutenzione scaduta, ma con i "range" come sopra indicati riusciamo ad eliminare il problema.
Sono state escluse le sanificazioni, sostituzioni tanica e le macine.

3.4 Guasti generati da ARD

Nel caso in cui lo stesso ARD dovesse generare chiamate di tipo tecnico, riscontrate direttamente sul PV dai tecnici, avremo come valorizzazione quanto riportato in tabella

inferiore a 5	*tra 5 e 10*	*tra 10 e 15*	*oltre 15*

3.5 Premio extra

Nel caso in cui l'ARD avesse ottimizzato il suo punteggio per i primi *4* punti sopra esposti, riceverà un premio extra di *100 euro* per trimestre. Questo importo verrà quindi ricalcolato sui giorni effettivi lavorati.

3.1= fino a 1,5 *3.2= inferiore a 15* *3.3= oltre il 90%* *3.4= inferiore a 5*	

3.6 Presenze (Ricalcolo per Ferie, Permessi e Malattie, Assenze Ingiustificate ed Infortuni)

Il premio sinora maturato andrà riproporzionato sulla base dei giorni lavorati secondo il calendario gregoriano e quindi gli effettivi giorni lavorati nel trimestre (salvo le assenze per donazione di sangue, permessi sindacali e lutto).

Esempio:
se nel trimestre ho usufruito di 5 giorni di ferie il premio complessivo andrà diviso per i giorni di calendario e moltiplicato per gli effettivi giorni lavorati al netto delle assenze.

3.7 Azzeramento dell'IVG

Nei casi in cui, nei confronti dei lavoratori, venga irrogato un provvedimento disciplinare conservativo per mancanze relative ai requisiti del presente accordo, il lavoratore non potrà concorrere all'erogazione del premio per il trimestre in corso.
Qualora il lavoratore sanzionato con provvedimento di cui sopra, abbia a suo carico una recidiva sempre per mancanze relative ai requisiti del presente accordo, non potrà concorrere all'erogazione del premio anche per il trimestre successivo.

3.8 Comunicazione dei risultati ottenuti

I risultati ottenuti dal lavoratore saranno pubblicati entro il 20° giorno del mese successivo alla chiusura del trimestre presso la bacheca aziendale della filiale di riferimento.
Il nominativo del lavoratore non comparirà e come identificativo vi sarà il codice di attribuzione.

3.9 Modalità di pagamento

I RFO, successivamente alla verifica e alla validazione dell'IVG, provvederanno alla sua trasmissione all'ufficio paghe.
Il premio, se dovuto, sarà corrisposto al lavoratore con l'elaborazione delle spettanze del mese successivo alla chiusura dei conteggi.