GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

PIANO di PRODUTTIVITA'
(PdP)
GRUPPO ILLIRIA S.p.A.

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

In Bologna, il giorno 24 gennaio 2020 si sono incontrati

la **Società Gruppo Illiria S.p.A.**, rappresentata oggi dall HR MANAGER dott. ssa Michela Bonetti e dall'Avv. Daniele Compagnone

&

le **OO.SS.** rappresentate dalla Sig. ra Stefania Chicca della Segreteria nazionale della **FISASCAST CISL**, del Sig. Andrea Blau della **FISASCAT CISL FVG** e dal Sig. Gabriele Fiorino della Segreteria nazionale della **UILTUCS** e del Sig. Matteo Zorn della **UILTUCS FVG**

****

Le parti dopo ampia discussione hanno ritenuto di concordare e condividere il testo del presente accordo.

INDICE

1. RELAZIONI SINDACALI
2. PREMESSA NORMATIVA
3. INQUADRAMENTO AZIENDALE
4. FILOSOFIA E OBIETTIVI AZIENDALI
5. FIGURE PROFESSIONALI INTERESSATE
6. COMMISSIONI PREMIO DI PRODUTTIVITA'
7. STRUTTURA DEL PIANO
   - 7.1. Durata
   - 7.2. Natura del premio
   - 7.3. Tempi e modalità di erogazione del premio
8. PARAMETRI DI PRODUTTIVITA'
   - 8.1. Parametri aziendali (produttività collettiva) – Regole Generali
   - 8.2. Parametri di produttività – Individuazione delle categorie omogenee dei destinatari del piano e parametri individuali
9. REGOLAMENTO WELFARE

GRUPPO Dilliria
PAUSA SENZA SOSTA

1. RELAZIONI SINDACALI

In un contesto di settore in costante evoluzione si ritengono fondamentali le relazioni sindacali al fine del governo dei processi e del miglior equilibrio tra le esigenze dell'impresa e quelle dei lavoratori in essa impiegati.

Si ritiene pertanto opportuno definire un quadro di relazioni sindacali, a livello nazionale e decentrato, improntato ad uno spirito costruttivo, nel rispetto delle reciproche esigenze e dei rispettivi e distinti ruoli.

Le parti concordano che un puntuale sistema di informazioni è fondamentale per avere delle corrette e positive relazioni sindacali. Con questo fine, ai diritti di informazione già previsti dal CCNL Terziario Distribuzione e Servizi-Confocmmercio, le parti concordano di aggiungere i seguenti:

- **Livello nazionale**
  - andamento dell'azienda e sue prospettive (indicatori economici, sviluppo, investimenti, acquisizioni);
  - processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
  - mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (tipologie contrattuali, tempi pieni e parziali, somministrazione, donne e uomini, pari opportunità, livelli di inquadramento);
  - formazione del personale;
  - salute e sicurezza;
  - sviluppo e investimenti;
  - premio di risultato
  - welfare

- **Livello decentrato**
  - progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità locali;
  - andamento supplementare/straordinario;
  - lavoro in somministrazione;

Le Parti ad ogni livello si incontreranno almeno una volta all'anno, e comunque su richiesta di una di esse, per discutere le questioni inerenti le materie sopra individuate.

Tali incontri non sono in sostituzione della normale gestione sindacale sul territorio; si devono pertanto intendere come aggiuntivi al confronto di unità.

Le parti, nel ribadire l'importanza di un evoluto sistema di relazioni sindacali, concordano che le stesse sono finalizzate all'informazione preventiva, alla consultazione e ad intese.

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

2. PREMESSA NORMATIVA

Le Leggi di Stabilità del 2016 e del 2017 hanno dato un forte impulso alla pratica del welfare aziendale in Italia. Ecco alcune delle novità più importanti:

- L'erogazione dei servizi di welfare aziendale non è più vincolata a una iniziativa unilaterale del datore di lavoro ma a contratti e regolamenti aziendali.
- È ora possibile, previo accordo con le rappresentanze sindacali, **convertire in servizi di welfare il premio di risultato.**

È stata ripristinata la **tassazione agevolata al 10%** sui premi di produttività e alzato il limite fino a 3.000 euro nella maggioranza dei casi.

- È stato **aumentato anche il tetto massimo di reddito** di lavoro dipendente previsto per poter accedere alla tassazione agevolata, prima a 50.000 euro annui poi a 80.000 euro, includendo così anche quadri e dirigenti.
- L'esenzione IRPEF è stata estesa a una gamma più ampia di trattamenti di welfare aziendale, fruiti in alternativa ai premi economici aziendali.

Con la Legge di Bilancio del 2018 è diventato possibile finanziare anche le spese per il trasporto pubblico di dipendenti e familiari a carico.

Il successo del welfare aziendale è in larga parte legato ai benefici fiscali che porta ad aziende e dipendenti, regolati principalmente dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) nei suoi articoli 51 e 100. Da un lato, infatti, le aziende conseguono un risparmio contributivo, dall'altro i lavoratori vedono eliminate tutte le imposte a loro carico.

3. INQUADRAMENTO AZIENDALE

Gruppo Illiria S.p.A., opera da quarant'anni nel settore del Vending e oltre ad essere la più grande azienda del settore in Friuli-Venezia-Giulia, propria regione storica di riferimento, occupa i primissimi posti della classifica nazionale nel settore della distribuzione automatica.
Il costante impegno per la crescita, l'efficienza, l'innovazione tecnologica, il miglioramento dei processi, coniugati con l'attenzione alla sostenibilità, ambientale e sociale, attraverso la valorizzazione economica del territorio hanno rappresentato i fattori chiave della crescita di Gruppo Illiria S.p.A. e fanno sì che essa sia sempre proiettata in avanti, in un mix di obiettivi di miglioramento continuo e di sempre nuovi ambiziosi traguardi a cui puntare.

GRUPPO Williria
PAUSA SENZA SOSTA

4. FILOSOFIA E OBIETTIVI AZIENDALE: CIRCOLO DEL BENESSERE

In questa strategia di sistematico sviluppo, non solo dimensionale ma anche organizzativo, un sistema incentivante che premi il miglioramento della produttività attraverso il ritorno ai propri lavoratori di parte della crescita realizzata e della maggior efficienza economica ottenuta, permette di coniugare in maniera gratificante e sostenibile espansione e soddisfazione reciproca.
La crescita e la gratificazione dei lavoratori consentono di realizzare un progetto di sviluppo condiviso, rinsaldando fattori fondamentali per un'azienda vincente, quali il senso di appartenenza e il lavoro di squadra.
L'obiettivo è quello di creare maggiore ricchezza dividendola con i soggetti che giorno per giorno concorreranno a crearla.
L'obiettivo aziendale condiviso dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, è la crescita ritenendo che la stessa consoliderà l'azienda nel futuro, e per questo c'è bisogno dell'energia di tutti.

5. FIGURE PROFESSIONALI INTERESSATE

Il piano di produttività è diretto a tutte le funzioni aziendali divise per aree e segnatamente:

Commerciali
Impiegati Addetti Acquisti
Impiegati Addetti Servizi Generali
Impiegati Amministrativi
Impiegati Personale
Impiegati addetti Sala Regia
Impiegati addetti Controllo di Gestione
Impiegati Servizi Informativi
Impiegati addetti Segreteria e Customer
Responsabili Servizi Integrati
Impiegati addetti Servizi Integrati
Responsabili di Sede
Responsabili Tecnici Esterni
Responsabili Progetti Tecnici
Tecnici Esterni
Impiegati addetti Sala Conta
ARD
Responsabili controlli di conformità di servizio
Addetti ai controlli di conformità di servizio
Magazzinieri
Addetti alla sanificazione
Addetti alle installazioni
Jolly
Tecnici Direzione Tecnica

Hanno diritto al premio tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato (e/o per conversione di precedente rapporto di lavoro a termine e/o in apprendistato) che siano in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo e/o che siano assunti nel corso dell'applicazione del presente piano purchè il rapporto abbia una durata uguale o superiore a mesi 12 (dodici).

6. COMMISSIONI PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Istituzione Commissioni PdP: l'adozione di un sistema premiale incentivante, volto a promuovere la produttività e l'efficienza e che si basi sia sull'andamento aziendale sia sulle performance individuali e collettive di ciascun gruppo, comporta l'istituzione di una speciale Commissione c.d. *"Commissione di PdP"* che si riunirà con cadenza almeno semestrale e/o annuale a seconda della periodicità di corresponsione del premio per la singola categoria, presso ciascuna sede e che sarà così composta in funzione delle categorie omogenee prese in considerazione dal presente piano:

- *Valutazione PdP Commerciali.*
  La Commissione PdP sarà formata da: Direttore Generale, Direttore Commerciale, Responsabile di Sede e Responsabile Risorse Umane.
  In questo caso, nella prima riunione dell'anno, oltre ad essere analizzati i risultati dell'anno precedente, verranno verificati i contratti dei clienti in scadenza, i contratti da revisionare, le iniziative commerciali e di penetrazione del mercato, la concorrenza, i nuovi prodotti a marginalità superiore, il numero minimo di visite ai clienti da effettuarsi.

- *Valutazione PdP Impiegati Addetti Acquisti e Servizi Generali*
  La Commissione PdP sarà formata da: Direttore Generale, Direttore Acquisti e Responsabile Risorse Umane.

- *Valutazione PdP Impiegati amministrativi e personale:*
  La Commissione PdP sarà formata da: Direttore Generale, CFO e Direttore Amministrativo (solo per gli impiegati amministrativi) e Responsabile Risorse Umane.

- *Valutazione PdP Impiegati Sala Regia:*
  La Commissione PdP sarà formata da: Direttore Generale, Direttore Operativo, Area Manager e Responsabile Risorse Umane.

- *Valutazione PdP Impiegati Addetti controllo di gestione e servizi informativi:*
  La Commissione PdP sarà formata da: Direttore Generale, Direttore Servizi Informativi e Responsabile Risorse Umane.

- *Valutazione PdP Impiegati addetti segreteria e customer:*
  La Commissione PdP sarà formata da: Direttore Generale, Direttore Operativo e Responsabile Risorse Umane.

- *Valutazione PdP Impiegati e responsabili servizi integrati:*
  La Commissione PdP sarà formata da: Direttore Generale, Direttore Operativo e Responsabile Risorse Umane.

GRUPPO Milliria
PAUSA SENZA SOSTA

- *Valutazione PdP Responsabili di sede.*
  La Commissione PdP sarà formata da: Direttore Generale, Direttore Operativo, Area Manager, e Responsabile Risorse Umane. In questo caso, nella prima riunione dell'anno, la Commissione comunicherà ai singoli Responsabili di sede gli obiettivi dell'anno in corso, i risultati dell'anno precedente e le singole misure di intervento decise per migliorare la produttività della singola realtà.

- *Valutazione PdP Responsabili Tecnici Esterni, tecnici esterni:*
  La Commissione PdP sarà composta da Direttore Operativo, Area Manager, Responsabili dei tecnici esterni e Responsabile di Sede, Responsabile Risorse Umane. In questa sede, nella prima riunione dell'anno verranno analizzati i risultati specifici degli anni pregressi.

- *Valutazione PdP Impiegati addetti sala conta e magazzinieri:*
  La Commissione PdP sarà composta da Direttore Operativo, Area Manager, Responsabile di Sede, e Responsabile Risorse Umane.
- *Valutazione Pdp Addetti alla sanificazione e addetti alle installazioni:*
  La Commissione PdP sarà composta da Direttore Operativo, Responsabile di Sede e Area Manager

- *Valutazione PdP Jolly e Operatori.*
  La Commissione PdP sarà formata da, Responsabile di Sede, Responsabili al Controllo di Conformità del servizio e Responsabile Risorse Umane. In questa sede, nella prima riunione dell'anno verranno analizzati i risultati degli anni pregressi.

- *Valutazione PdP Responsabili e Addetti al Controllo di Conformità del Servizio.*
  La Commissione PdP sarà formata da Direttore Operativo, Area Manager, Responsabile di Sede, Responsabile Addetti controllo conformità di servizio, Responsabile Risorse Umane.

- Valutazione PdP Area Tecnica Direzione e Responsabile Nuovi Progetti tecnici:
  La Commissione PdP sarà formata dal Direttore Generale, dal Direttore Tecnico e il Responsabile Risorse Umane. In questa sede, nella prima riunione dell'anno verranno analizzati i risultati degli anni pregressi.

- *Valutazione PdP altre funzioni di quelle in elenco*
  La Commissione PdP sarà formata da: Direttore Generale, Direttore Amministrativo Finanziario e Responsabile Risorse Umane.

Ad ognuna delle citate Commissioni prenderanno parte le rsa appartenenti alle sigle firmatarie del presente accordo ovvero in caso di mancata nomina, assenza e/o indisponibilità, un rappresentante sindacale territoriale appartenente alle sigle e categorie firmatarie del presente accordo.

****

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

7. STRUTTURA DEL PIANO

7.1 Durata

Il presente Piano ha durata di due esercizi 2020, 2021, con possibilità di rinnovo con accordo tra le parti in prossimità della sua scadenza. Per l'anno 2020 il piano avrà decorrenza dal 1° gennaio 2020.
Considerata la natura sperimentale del premio, in caso di gravi motivi che riguardino anche ma non solo la sostenibilità economico finanziaria del presente accordo e che possano condurre alla sospensione della sua efficacia, prima di procedere alla sospensione o all'interruzione dello stesso ovvero alla modifica dei parametri di riferimento, la Società convocherà le OO.SS stipulanti al fine di esporre, motivare e documentare le ragioni dell'eventuale sospensione/interruzione e unitamente a queste ultime si individueranno, ove possibile, gli interventi correttivi necessari.
In ogni caso, annualmente la Società comunicherà alle OO.SS stipulanti l'andamento del piano e/o l'eventuale necessità di interventi correttivi.

7.2 Natura del premio

Gli importi erogati in denaro o, a scelta dei dipendenti, sostituiti da servizi rientranti nel c.d. "welfare" di cui all'art.1 comma 160 Legge 11.12.2016 n.232, si intendono onnicomprensivi degli effetti diretti ed indiretti su tutti gli istituti di legge e non si considerano utili al fine del computo del T.F.R.

7.3 Tempi e modalità di erogazione del premio

Entro la scadenza prevista per le categorie omogenee, semestrale o annuale le Parti provvederanno alla verifica del raggiungimento dei parametri obiettivo, procedendo in caso positivo al calcolo dell'ammontare spettante.

L'importo ottenuto verrà comunicato al lavoratore entro il mese successivo alla scadenza del periodo di riferimento (a titolo esemplificativo: nel caso dei premi semestrali per il primo semestre verrà comunicato nel corso del mese di luglio e inserito nella retribuzione del mese di luglio, per il secondo semestre verrà comunicato nel corso del mese di gennaio dell'anno successivo ed erogato con la mensilità del mese di febbraio dell'anno successivo; per i premi annuali, verrà comunicato a gennaio dell'anno successivo e erogato nella retribuzione di febbraio dell'anno successivo).

Il lavoratore potrà scegliere se ricevere il premio sotto forma di danaro in cedolino paga ovvero tramite l'erogazione di servizi di c.d. welfare aziendale secondo le seguenti modalità.

La scelta dovrà essere esercitata entro il 31.03.2020 per l'anno 2020 e potrà essere modificata per l'anno 2021 entro il 31.01.2021; l'opzione potrà essere anche parziale, nella misura del 50%. In

caso di opzione al 100% sul welfare, al dipendente verrà riconoscluto a titolo premiale un ulteriore controvalore pari al 20% del premio raggiunto.

I dipendenti potranno fruire dei servizi di welfare sino ad un anno dalla loro erogazione e/o dalla messa a disposizione sulla piattaforma; in caso di mancato utilizzo entro il predetto termine, il corrispondente valore lordo, decurtato dalla percentuale di maggiorazione premiale di cui al precedente comma, verrà riconvertito in premio di produttività in danaro, assoggettato quindi a contribuzione e ad aliquota fiscale del 10%, ed erogato con la busta paga del mese successivo.

A fronte dell'eterogeneità delle figure aziendali coinvolte, a cui fanno riferimento diversi gradi di professionalità, esperienza e responsabilità, l'importo massimo erogabile varierà da figura a figura nella misura indicata.

La Società si riserva di redistribuire il valore residuo del premio massimo stanziato per ciascuna funzione/area, tra i dipendenti appartenenti alla medesima funzione/area in base a parametri oggettivi, discussi e stabiliti preventivamente in seno alle Commissioni e comunicati alle OO.SS. stipulanti.

8. PARAMETRI DI PRODUTTIVITA'

8.1 Parametri aziendali (produttività collettiva) – Regole Generali

Per l'accesso alla premialità, il parametro di riferimento aziendale viene identificato nell'indice di crescita della voce economica del **Fatturato**, individuato nello specifico nella voce <<**A)1 Ricavi delle vendite e delle prestazioni di servizi**>> del prospetto di Conto Economico della società.

Le parti ritengono che esso rappresenti il migliore indicatore di sviluppo, in coerenza con quelle che sono le strategie di crescita che la società si è data nel proprio piano industriale per il prossimo triennio.

Il premio di produttività verrà pertanto corrisposto solo se al termine del periodo di riferimento (dell'anno o del semestre) residuerà un utile netto di bilancio e se il tasso di crescita del Fatturato, come sopra individuato, sarà, rispetto al corrispondente periodo dell'esercizio precedente, almeno pari ad un +2% in riferimento al semestre, almeno pari al 4% in riferimento all'annualità.

Resta inteso che l'utile di bilancio si intende comprensivo del premio di produttività come calcolato con i singoli criteri previsti per le varie figure.

Premio produttività base (PPb), costituisce il valore di riferimento, soggetto a moltiplicazione o riduzione a seconda dei risultati riportati nei vari indici ed è diversificato per le varie funzioni, aree o reparti aziendali interessate al piano.

Funzione aziendale	Importo PPb
Commerciali	€ 50(valore annuale)
Impiegati ufficio Acquisti	€ 50(valore annuale)
Impiegati Addetti servizi generali	€ 50(valore annuale)
Impiegati Amministrativi	€ 50(valore annuale)
Impiegati Ufficio Personale	€ 50(valore annuale)
Impiegati Addetti Sala Regia	€ 50(valore annuale)
Impiegati Addetti Controllo di Gestione	€ 50(valore annuale)
Impiegati Addetti Servizi Informativi	€ 50(valore annuale)
Impiegati Addetti alla Segreteria e Customer	€ 50(valore annuale)
Responsabili Servizi Integrati	€ 50(valore annuale)
Operatori servizi Integrati	€ 50(valore annuale)
Responsabili di Sede	€ 50(valore annuale)
Responsabili Tecnici Esterni	€ 50(valore annuale)
Responsabili Progetti Tecnici	€ 50(valore annuale)
Tecnici di Filiale	€ 50(valore annuale)
Addetti sala conta	€ 50(valore annuale)
ARD	€ 25(valore semestrale)
Responsabili ai controlli di conformità di servizio	€ 50(valore annuale)
Addetti al controllo di conformità di servizio	€ 50(valore annuale)
Magazzinieri	€ 25(valore semestrale)
Addetti alla sanificazione	€ 50(valore annuale)
Addetti alle installazioni	€ 50(valore annuale)
Jolly	€ 25 (valore semestrale)
Tecnici Direzione Tecnica	€ 50(valore annuale)

Corresponsione del premio di produttività base

In fùnzione di politiche redistributive del maggior valore creato e determinato anche dalla forza lavoro, quale riscontro della produttività aziendale valutata nel suo complesso, il PPb calcolato a norma dei paragrafi precedenti sarà riconosciuto indipendentemente dal raggiungimento dei parametri di produttività individuali e di gruppo.

Part time

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il valore del PPb e dei premi collegati ai parametri individuali per categoria saranno riproporzionati in funzione della durata dell'orario di lavoro.

Obiettivo/indicatore individuale valido per tutte le categorie omogenee:

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

Correttivi/esclusioni assenze per malattia:

Coerentemente con gli obiettivi di produttività legati al mantenimento di un'adeguata pianificazione, programmazione ed esecuzione dell'attività che ha come requisito fondamentale la continuità della prestazione e l'assenza di interventi correttivi successivi, il PPb sarà ridotto come segue:

Assenza malattia (categorie che ricevono premio annuale), nell'anno:

- Da 0 a 5 giornate, nessuna variazione del PPb.
- Da 5 a 15 giornate, variazione del 50% del PPb.
- Sopra le 15 giornate, azzeramento del PPb

Assenza malattia (categorie che ricevono premio semestrale), nel semestre:

- Da 0 a 3 giornate, nessuna variazione del PPb.
- Da 2 a 7 giornate, variazione del 25% del PPb.
- Sopra le 7 giornate, azzeramento del PPb.

Non si darà luogo ad alcuna erogazione del PPb, in caso di assenze dovute ad aspettativa, escluse le aspettative obbligatorie per maternità.
Nella quantificazione delle giornate di malattia, non si terrà conto delle giornate di ricovero ospedaliero.
Nella quantificazione delle giornate di malattia, in caso di assenze pari o superiore a 5 giorni continuativi, l'evento morboso, che dovrà essere unico, verrà conteggiato per la metà del periodo di sospensione dell'attività lavorativa.

Correttivi/esclusioni per sanzioni disciplinari:

Il premio di produttività individuale calcolato alla luce del presente accordo si azzererà nel caso in cui il lavoratore sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari che abbiano comportato una sospensione o più sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione superiori complessivamente a 2 giornate l'anno per le categorie a cui il premio si applica ad anno, a 1 giornata al semestre per le categorie a cui il premio si applica a semestre.
Il premio di produttività individuale calcolato alla luce del presente accordo si ridurrà del 50% nel caso in cui il lavoratore sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari che abbiano comportato una multa o più multe di 4h e/o la sospensione di 1 giorno dal lavoro per le categorie a cui il premio si applica ad anno, a 2 h al semestre per le categorie a cui il premio si applica al semestre.

L'eventuale accoglimento del ricorso avverso la sanzione disciplinare che ha determinato le decurtazioni di cui sopra e presentato unicamente nelle forme dell'arbitrato ex art. 7 l. 300/1970,

darà luogo a conguaglio del premio di produttività a favore del dipendente nell'esercizio successivo.

I provvedimenti disciplinari che daranno luogo ai correttivi previsti dal presente paragrafo sono unicamente quelli relativi a comportamenti fraudolenti o infedeltà, danneggiamenti e qualità del servizio.

Correttivi/esclusione per danneggiamenti:

In caso di sinistri o danneggiamenti che coinvolgano i veicoli in dotazione dovuti a colpa e/o negligenza grave, il premio determinato sulla scorta degli indicatori sopra evidenziati sarà pari alle percentuali sotto indicate:

VALORE	PERCENTUALE
Valore sinistri o danneggiamenti superiore a 500 €	0%
Valore sinistri o danneggiamenti inferiore a 500 €	50 %

8.2 PARAMETRI DI PRODUTTIVITA' – Individuazione delle categorie omogenee dei destinatari del piano e parametri individuali[1]

Obiettivo/indicatore individuale Commerciali (Premio annuale, Imp. Max. erogabile € 2.000[2]):

Va innanzitutto precisato che i commerciali destinatari di tale erogazione, sono sia i commerciali di mantenimento della clientela, sia i commerciali di sviluppo.

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio

La valutazione qualitativa si applica alle seguenti competenze:

- Competenze professionali quali: l'efficienza nella gestione del CRM, utilizzo pacchetto Office, gestione delle offerte/sopralluoghi, competenze vending, applicazione modello Ekis
- Competenze trasversali quali: comunicazione efficace, dress code approccio, orientamento al cliente, orientamento al risultato

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di

[1] I parametri individuali definiti per il 2020 si intendono validi anche per il 2021, salva modifica determinata da esigenze aziendali e/o congiunturali. In quest'ultimo caso i nuovi parametri verranno comunicati entro il 31.12.2020 alle sigle sindacali firmatarie e illustrati alle categorie interessate dalle modifiche/revisioni.

[2] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

GRUPPO illiria
PAUSA SENZA SOSTA

riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5 - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

I parametri di riferimento per la valutazione quantitativa sono:

- La crescita globale ovvero il margine sul pacchetto di clienti assegnato
- L'acquisizione di nuovi clienti
- I contratti rinnovati

Secondo le modalità di seguito riportate:

- per avere accesso al premio è necessario che le battute erogate e il 1° margine (media annuale ponderata) al 31/12/2020 siano >= di quelli rilevate al 31/12/2019
- raggiunto il parametro di cui sopra il bonus verrà erogato utilizzando i seguenti kpi:
  il parametro della crescita globale,
  il parametro nuovi clienti
  il parametro contratti rinnovati

Parametro Crescita Globale:

Il parametro della crescita globale si configura come sotto descritto:

- Il premio si divide in due parti, la prima denominata Premio per Area di Appartenenza, la seconda Premio Collettivo.
- La condizione per l'erogazione di entrambi è rappresentata dalla tabella sotto riportata
- Il Premio per Area di Appartenenza sarà pari al 10% del margine aggiuntivo del pacchetto clienti assegnato intendendosi come margine aggiuntivo il delta tra Margine 2020 e Margine 2019.
- Il Premio Collettivo sarà pari al 10% del margine aggiuntivo totale (inteso come il margine raggiunto da tutti i commerciali sia incrementale che decrementale).
- Si evidenzia che il pacchetto clienti non comprende clienti Pubblici derivati da gare di appalto.
- Non saranno prese a riferimento tutte le variazioni relative alle battute e alla marginalità non dovute ad azioni commerciali (es: chiusure/aperture di reparti produttivi, diminuzione/aumenti di costo del prodotto)

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO
Crescita Globale (battute erogate)	Quando l'incremento di battute erogate nell'anno 2020 rispetto al 2019 è >=5%
Crescita Globale (marginalità)	Quando l'incremento del MP (media ponderata) nell'anno 2020 rispetto al 2019 è >=0,005

Parametro nuovi clienti:

La soglia minima di accesso al premio erogabile per il parametro nuovi clienti è:

- Per i commerciali di mantenimento pari e/o superiore ai 5.000 battute
- Per i commerciali di sviluppo pari e/o superiore ai 15.000 battute

Il parametro Nuovi Clienti si configura come sotto descritto:

- Premio da € 0,05 a € 0,40 per clienti con erogazioni di tradizionale al mese secondo le linee guida sotto riportate in tabella
-

Moltiplicatore ad erogazione mensile	Primo Margine di redditività (PM senza IVA, costo prodotto e inidenza canoni e contributi)	Tipo Cliente
€. 0,40	Da €. 0,27 in su	Clienti nuovi ricercati, visitati ed acquisiti dal commerciale
Da €. 0,10 a €.0,40	Da €. 0,22 a €. 0,27	Clienti nuovi ricercati, visitati ed acquisiti dal commerciale e gare d'appalto trovate in autonomia
Da €. 0,05 a €. 0,10	Uguale/inferiore €. 0,22	Clienti centralizzati con notevole contributo del commerciale di sede; clienti ottenuti tramite segnalazione di personale interno

- Premio di €. 50 lordi per clienti da 300 a 500 erogazioni di tradizionale al mese
- Premio di €. 50 lordi per clienti OCS da 800 consumazioni a salire

Non rientrano nel premio:

- Ampliamenti di clientela esistente in base a gare d'appalto
- Clientela confluita nel proprio pacchetto in base a trasferimenti in nuove sedi

- Gare d'appalto segnalate dall'Ufficio Gare o dalla Direzione Aziendale/Commerciale
- Trasformazione da tradizionale a OCS e viceversa

Parametro Contratti Rinnovati:
per i contratti rinnovati il bonus è pari a €. 0,005 a battuta a cliente rinnovato.

Obiettivo/indicatore individuale Impiegati Addetti Ufficio Acquisti (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 800,00[3])

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio

Rapporto con il fornitore, puntualità rinnovi accordi, corretto aggiornamento dei listini, corretta gestione della trattiva.

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.
L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:

in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Ottimizzazione gestione del listino prezzi nella configurazione delle macchine (ad esempio corretta definizione listino prezzi)	applicazione su almeno sul 30% della clientela	30%
Valutazione del fornitore	applicazione su almeno sul 40% dei fornitori	35%
Qualificazione del fornitore	applicazione su almeno 40% dei fornitori	35%

Obiettivo/indicatore individuale Impiegati Addetti Servizi Generali (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 800,00[4])

[3] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.
[4] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

GRUPPO Milliria
PAUSA SENZA SOSTA

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio

Rapporto con il fornitore, puntualità rinnovi accordi, corretto aggiornamento dei listini, corretta gestione della trattiva.
Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.
L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Gestione corretta delle manutenzioni dei mezzi	100% delle manutenzioni relative al parco mezzi	40%
Rapporto amministrazione/ contabilità su documentazione	Correttezza pari 70% della documentazione relativa all'amministrazione	30%
Corretta gestione delle multe, sanzioni e sinistri relative alla flotta aziendale	Correttezza e puntualità nel 100% delle pratiche relative alla gestione dei sinistri	30%

Obiettivo/indicatore individuale Impiegati Amministrativi (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 800,00[5])

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio

Impegno, dedizione e senso di responsabilità, affidabilità e trasparenza, lavoro in team (Proposta miglioramento del lavoro da presentare alla direzione generale e che comporti la semplificazione dei flussi amministrativi)

[5] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Miglioramento dell'organizzazione del lavoro	Assestamento ristorni e fatture da ricevere entro fine marzo	50%
Verifica conti per bilancio	Verifica completata dei conti entro metà aprile	50%

<u>Obiettivo/indicatore individuale Impiegati Addetti Ufficio Personale (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 800,00[6])</u>

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio

Impegno, dedizione e senso di responsabilità, affidabilità e trasparenza, lavoro in team, corretta gestione delle relazioni interpersonali.

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;
Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Miglioramento dell'organizzazione del lavoro	Efficientamento processi e procedure gestione del	50%

[6] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

	personale secondo il piano di lavoro presentato a gennaio 2020 (budget, procedure, policy)	
Automazione della gestione del dipendente	Creazione di un portale, efficientamento flusso paghe secondo il piano di lavoro presentato a gennaio 2020	50%

Obiettivo/indicatore individuale Impiegati Sala Regia (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 500,00[7])

Valutazione qualitativa (per tutte le categorie a seguire): peso 20% del valore del premio

Impegno, dedizione e senso di responsabilità, affidabilità e trasparenza, lavoro in team (ottimizzazione delle attività e vigilare il rispetto delle regole)

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

La sala regia si ritiene come sotto composta:

Sala regia tradizionale

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Mantenimento e revisione giri e sostenibilità degli stessi	dal 27-31 PV nei giorni di reintegro, dai 21-25 PV nei giorni di carico	40%
Media semafori gialli e rossi degli	non superiore a 35 gialli e 35	30%

[7] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

ARD seguiti	rossi per mese per ARD	
N. di configurazioni inserite/revisionate in Vega con report specifico	Non inferiore a 40 al mese	30%

Sala regia tecnica

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Delta chiamate aperte e chiamate ricevute	Le chiamate aperte non devono essere superiori al 10% delle chiamate ricevute	60%
Gestione manutenzioni preventive	Le manutenzioni preventive effettuate dai tecnici non devono essere inferiori al 90% di quelle richieste	40%

Obiettivo/indicatore individuale Impiegati Addetti controllo di gestione (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 800,00[8])

Valutazione qualitativa (per tutte le categorie a seguire): peso 20% del valore del premio

Proattività, relazioni con i colleghi, qualità del lavoro svolto, rispetto delle tempistiche assegnate, senso di responsabilità.
Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Delta valore denaro rilevato e	Percentuale delta 2020	80%

[8] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

denaro incassato	inferiore alla percentuale delta 2019 di un valore pari a 0,038%	
Effettuazione dell'allineamento listini/prezzi/contratto (valore che esclude quello superiore per alcune categorie di lavoratori)	Percentuale pari al 70 % dei clienti di fascia A	80%
Efficientamento struttura	Completamento del 70% dei progetti definiti a gennaio 2020	20%

Obiettivo/indicatore individuale Impiegati Addetti Servizi Informativi (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 800,00[9])

Valutazione qualitativa (per tutte le categorie a seguire): peso 20% del valore del premio

Proattività, relazioni con i colleghi, qualità del lavoro svolto, rispetto delle tempistiche assegnate, senso di responsabilità.

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.
L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Efficienza nella gestione dei progetti	Completamento nei tempi di evasione concordati entro gennaio 2020 del 70% dei progetti assegnati	100%

[9] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

GRUPPO Milliria
PAUSA SENZA SOSTA

Obiettivo/indicatore individuale Impiegati Addetti Segreteria e Customer (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 400,00[10])

Valutazione qualitativa (per tutte le categorie a seguire): peso 20% del valore del premio

Impegno, dedizione e senso di responsabilità, affidabilità e trasparenza, gestione, lavoro in team.

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Efficienza sull'attività di risposta	Incidenza delle chiamate perse rispetto alle ricevute non superiore al 5%	100%

Obiettivo/indicatore individuale Responsabili Addetti Servizi integrati (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 1.000[11])

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio

Impegno, dedizione e senso di responsabilità, affidabilità e trasparenza, gestione efficace delle persone (ottimizzazione delle attività e vigilare il rispetto delle regole)

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
In caso di media da 6 a 8 - 50%;

10 Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.
11 Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Efficientamento attività legati ai progetti	Rispetto 100% del budget economico di riferimento e del Gant di attività proposto entro gennaio 2020	100%

Obiettivo/indicatore individuale Impiegati Addetti Servizi integrati (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 500,00[12])

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio
Impegno, dedizione e senso di responsabilità, affidabilità e trasparenza, lavoro in team (ottimizzazione delle attività e vigilare il rispetto delle regole).
Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Efficientamento attività manutenzioni	Numero manutenzioni effettuate nel 2020 superiori a numero manutenzioni 2019	100%

Obiettivo/indicatore individuale Responsabili di sede:
(Premio annuale max. 3000 €, la quota eccedente il massimo ex lege previsto per i premi di produttività, sarà soggetto a tassazione ordinaria[13]);

[12] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.
[13] I valori lordi si riferiscono all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

I parametri di valutazione delle performance di produttività della singola sede e che incidono sull'attribuzione del premio al Responsabile di Sede sono i seguenti:

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio

Impegno, dedizione e senso di responsabilità, affidabilità e trasparenza, presenza ad attività ed eventi, proposte di progetti innovativi, gestione efficace delle persone.

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale.
All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Obbiettivo 1 M.O.N. (gestione del costo del personale in linea con obbiettivi, delta teoriche/incassate del caldo/misto, diminuzione sul valore dei resi merce)	In base all'obbiettivo M.O.N stabilito entro gennaio 2020	85 %
Delta ECS	Non superiore a 0.025% a e semestre	5 %
Divergenze sugli inventari dei furgoni	Non superiori all'1,5% della merce movimentata accessori esclusi	5 %
Monitoraggio sulle visite ispettive	Valore minimo espresso nel parametro per gli addetti ai controlli di conformità di servizio	5 %

Ciascun parametro verrà ragguagliato al valore dell'anno precedente ed in caso di risultato positivo rispetto all'esercizio, il PPb sarà incrementato della percentuale riportata accanto alla singola voce nella tabella.

GRUPPO Williria
PAUSA SENZA SOSTA

Obiettivo/indicatore individuale Responsabili Tecnici Esterni (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 1.000[14])

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio

Impegno, dedizione e senso di responsabilità, affidabilità e trasparenza, gestione efficace delle persone (ottimizzazione delle attività e vigilare il rispetto delle regole)

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.
L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Risultato operativo del premio dei tecnici di riferimento	100%	100%
Risultato operativo del premio dei tecnici di riferimento	Media ponderata su anno se inferiore al 100%	Valore media ponderata

Obiettivo/indicatore individuale Responsabili Progetti Tecnici (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 1.500[15])

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Telemetrie da installare su parco macchine posizionato presso clientela da iper (dal 01/01/2020 al 30/06/2020)	1100 telemetrie	40%
Telemetrie comunicanti in base al criterio di richiesta dell'audit di certificazione iper installati presso	2500 telemetrie	40%

[14] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.
[15] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

clientela (entro 31/12/2020)		
Almeno 4 eventi/guasti per modello da telemetria gestiti in Vega con apertura della chiamata tecnica (entro 30/06/2020)	4 per modello con telemetria da iper	20%

Obiettivo/indicatore individuale Tecnici di Filiale (Premio annuale Imp. Max. erogabile € 800,00[16])

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio

impegno dedizione e senso di responsabilità, spirito di gruppo e disponibilità verso tutti i reparti, capacità di mettersi a disposizione per aiutare i propri colleghi, tenuta in ordine e pulizia del furgone, utilizzo DPI e divise.

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Numero Guasti Ripetitivi (>3 ripetizioni per PV)	Non superiori 3% delle macchine gestite	50%
Lamentele per Inefficienze tecniche	Non superiore 3 episodi all'anno	20%
Manutenzioni preventive effettuate	90% di quelle richieste	15%
Delta chiamate assistenza ricevute e interventi tecnici effettuati	Non superiore al 10%	30%

Obiettivo/indicatore Addetti Sala Conta (premio annuale con Imp. Max erogabile € 800,00[17])

[16] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

Valutazione qualitativa: peso 20% del valore del premio

Impegno dedizione e senso di responsabilità, tenuta in ordine e pulizia della sala-conta e del caveau, supporto ad altre filiali, utilizzo DPI e divise.

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso 80% del valore del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Precisione sulla gestione della cassa e sulle relative quadrature	Non superiore a +/- 10,00 € media mese	50%
Gestione dei sospesi (come da tabella attività messa a disposizione gennaio 2020)	Non superiore e 500 € media mese	25%
Delta valore ECS	Non superiore a 500 € a fine anno	25%

Obbiettivo/indicatore individuale ARD (Premio semestrale Imp, Max erogabile € 1.000[18])

Valutazione qualitativa: peso pari al 20% del premio

Educazione e correttezza presso i clienti, utilizzo DPI e divisa, spirito di gruppo e disponibilità verso i propri colleghi, igiene e pulizia personale, impegno dedizione e disponibilità.

[17] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.
[18] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

GRUPPO Dilliria
PAUSA SENZA SOSTA

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.
L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso pari al 80% del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Report visite Ispettive P.V. (non conformità)	Le non conformità non devono essere superiori al 7%	10% sala regia presente - 15%senza sala regia presente
Report visite ispettive automezzo	Le non conformità non devono essere superiori al 7%	10% sala regia presente - 15% senza sala regia presente
Delta ECS	Non superiore a 0.025% a e semestre	15% sala regia presente - 20% senza sala regia presente
Delta incassate / teoriche caldo	Non superiore al 2% del totale incassato	5% sala regia presente - 10% senza sala regia presente
Delta incassate / teoriche misto	Non superiore al 1.5% del totale incassato	5% sala regia presente - 10% senza sala regia presente
Resi avariati	Non superiore al 80 € a semestre	15% sala regia presente
Semafori sala regia (Parametro se c'è sala regia)	35 rossi e 35 gialli media mese	15% sala regia presente
Rispetto della percorrenza (Parametro alternativo rispetto alla sala regia)	P.V. previsti non forniti non superiore al 2% rispetto ai P.V. da fornire (	15% senza sala regia presente
Divergenze inventario furgone	Non superiori all'1,5% della merce movimentata accessori esclusi	10% sala regia presente - 15% senza sala regia presente

Semestralmente la Commissione incontrerà per ciascuna sede i singoli operatori e sottoporrà loro l'andamento degli indicatori al fine di promuovere e concordare eventuali correttivi nello svolgimento della mansione diretti al miglioramento dell'efficienza e della produttività, con

l'obiettivo di consentire il raggiungimento delle alte fasce di premio al maggior numero di operatori ARD possibile.

Obiettivo Indicatore aziendale ed individuale responsabili ai controlli di conformità del servizio (Premio annuale importo massimo erogabile per annuale €. 1.500[19]):

Valutazione qualitativa: peso pari al 20% del premio

impegno dedizione e senso di responsabilità, affidabilità e trasparenza, gestione del proprio gruppo di persone, gestione corretta delle deleghe affidate.

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.
L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso pari al 80% del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Risultato operativo del premio degli a.v.c.s di riferimento	100%	100%
Risultato operativo del premio degli ispettori di riferimento	Media ponderata su anno se inferiore al 100%	Valore media ponderata

Se la media ponderata è inferiore al valore del 40% il premio non spetta.

Obiettivo Indicatore aziendale ed individuale addetti ai controlli di conformità del servizio (Premio annuale importo massimo erogabile per annuale €. 1.000[20]):

Valutazione qualitativa: peso pari al 20% del premio

impegno dedizione e senso di responsabilità, affidabilità e trasparenza, gestione del proprio gruppo di persone, gestione corretta delle deleghe affidate.

---

19 Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.
20 Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso pari al 80% del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Viste Ispettive p.v.	Valore pari almeno a 1.100 all'anno	40%
Visite Ispettive automezzi	Valore pari ad almeno 90 all'anno	40%
Abbassamento non conformità	Numero non conformità gruppo ARD di riferimento deve scendere al di sotto del 7%	20%

<u>Obbiettivo Indicatore aziendale ed individuale magazzinieri filiali (Premio semestrale con Imp.max erogabile € 800,00[21])</u>

Valutazione qualitativa: peso pari al 20% del premio

impegno dedizione e senso di responsabilità, spirito di gruppo, utilizzo DPI e divise fornite

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:

in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;

[21] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

in caso di media da 9 a 10 - 100

Valutazione quantitativa: peso pari al 80% del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Valore rettifiche contabili inventari di magazzino (considerate in valore assoluto)	Non superiore a 1% del totale delle scritture contabili inserite	40%
Gestione corretta scadenze prodotti magazzino	Valore merce scaduta a magazzino non superiore a 1% del valore di magazzino	40%
Corretta valorizzazione del magazzino e della gestione delle scorte	Valore del magazzino a fine anno non superiore a quanto previsto dal budget di riferimento	20%

Obbiettivo Indicatore aziendale ed individuale Addetti alla Sanificazione (Premio annuale con Imp.max erogabile € 200,00[22])

Valutazione qualitativa: peso pari al 20% del premio

impegno dedizione e senso di responsabilità, spirito di gruppo, utilizzo DPI e divise fornite

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:

in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100

Valutazione quantitativa: peso pari al 80% del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Sanificazioni programmate	Evasione di almeno il 95% di sanificazioni richieste dalla	100%

22 Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

	sede di riferimento	

Obbiettivo Indicatore aziendale ed individuale Installatori (Premio annuale con Imp.max erogabile € 500,00[23])

Valutazione qualitativa: peso pari al 20% del premio

impegno dedizione e senso di responsabilità, spirito di gruppo, utilizzo DPI e divise fornite

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:

in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100

Valutazione quantitativa: peso pari al 80% del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Richieste di installazione	Numero richieste evase pari all'80%	100%

Obbiettivo Indicatore individuale jolly (Premio semestrale importo massimo erogabile €1.000[24]);

L'operatore c.d. "Jolly" sostituisce gli operatori ARD in caso di assenza, li affianca in determinate occasioni e unitamente ad altre funzioni aziendali quali direttore di sede, sala regia, addetto visite ispettive contribuisce alla costruzione del giro dei singoli ARD.

Ogni jolly segue un numero limitato e predeterminato di operatori ARD.

---

23 Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

24 Il valore si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

La produttività dell'operatore "jolly" si sostanzia soprattutto nella capacità di sostituire un operatore ARD (sia interno/sia soprattutto esterno al proprio gruppo) in caso di assenza di questo senza che si verifichino ritardi nell'attività.

Valutazione qualitativa: peso pari al 20% del premio

Capacità di ottimizzare le percorrenze sul giro, disponibilità alle sostituzioni fuori dal proprio gruppo di ARD, capacità di risolvere i problemi all'interno del proprio gruppo di ARD

Secondo tabella di valutazione allegata e che prevedrà per ciascuna voce una votazione da 0 a 10, predisposta dalla commissione di valutazione e che verrà discussa al termine di ogni periodo di riferimento con il dipendente ed eventualmente con un suo rappresentante aziendale. All'esito della discussione la Commissione potrà confermare ovvero modificare il punteggio.

L'attribuzione del citato 20% avverrà come segue:
in caso di media da 0 a 5, - 0%;
in caso di media da 6 a 8 - 50%;
in caso di media da 9 a 10 - 100%;

Valutazione quantitativa: peso pari al 80% del premio

PARAMETRO	VALORE PARAMETRO	PERCENTUALE PREMIO
Risultato operativo del premio degli ARD di riferimento	100% degli obbiettivi ARD	100%
Risultato operativo del premio degli ARD di riferimento	Media ponderata su un anno inferiore a 100% degli obbiettivi ARD	Valore media ponderata

Se il risultato relativo alla media ponderata è inferiore al 40% il premio non spetta.

Obiettivo Indicatore di reparto Tecnici Direzione Tecnica (Premio Annuale valore max. erog. €. 800[25])

Il personale interessato da questi parametri è l'insieme dei tecnici del comparto tradizionale che prestano servizio nella divisione tecnica della sede centrale.
A titolo esemplificativo e non esaustivo di seguito vengono indicate le categorie:

- Tecnici interni con jolly

[25] Il valore lordo si riferisce all'erogazione massima comprensiva della quota premiale opzione welfare.

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

- Magazzinieri ricambi
- Magazzinieri distributori
- Addetti laboratorio
- Addetti Amministrativi/cdg
- Responsabile Operativo e Tecnico
- Frigoristi

Tutti i lavoratori di cui sopra sono appartenenti alla medesima categoria omogenea pertanto per valutare le performance del reparto produttivo sono stati individuati i seguenti indicatori:

- Produttività in termini di DA e macchine equivalenti
- Efficienza reparto e operatori
- Rendimento reparto e operatori

Tecnici interni con jolly		Grup. Omog.	Collettivo
INDICATORE	OBBIETTIVO	PREMIO	PREMIO
rendimento linea	valore minimo 460 min\gg	20%	
efficienza	valore minimo = o >110%	20%	
valore macchina ME mensile procapite	valore = o > 0,92		30%
valore macchine ME media sett./anno	valore = o >57/2700		30%
Magazzinieri ricambi		Grup. Omog.	Collettivo
INDICATORE	OBBIETTIVO	PREMIO	PREMIO
ridurre rettifiche di magazzino	< 25.000 €	60%	
valore macchina ME mensile procapite	valore = o > 0,92		20%
valore macchine ME media sett./anno	valore = o >57/2700		20%
Magazzinieri distributori		Grup. Omog.	Collettivo
INDICATORE	OBBIETTIVO	PREMIO	PREMIO
OBJ d.a. usati in magazzino	< 1000	20%	
OBJ d.a. usati divisi fisicamente per stato vega		60%	
valore macchine ME media sett./anno	valore = o >57/2700		20%
Laboratorio		Grup. Omog.	Collettivo
INDICATORE	OBBIETTIVO	PREMIO	PREMIO
N° riparazioni (sist.pag/selett./banc./schede)	> 3400 unità totali anno	50%	
mantenere ordine e pulizia		20%	
valore macchine ME media sett./anno	valore = o >57/2700		30%
Amministrativo/Cdg		Grup. Omog.	Collettivo
INDICATORE	OBBIETTIVO	PREMIO	PREMIO
valore macchine ME annullate	valore = o >57/2700		100%
Resp. Operativo e Tecnico		Grup. Omog.	Collettivo
INDICATORE	OBBIETTIVO	PREMIO	PREMIO
valore macchina ME mensile procapite	valore = o > 0,92		40%

valore macchine ME annullate	valore = o >57/2700		60%
Frigoristi /Gruppi caffè		Grup. Omog.	Collettivo
INDICATORE	OBBIETTIVO	PREMIO	PREMIO
lavorazioni per la linea di gruppi frigo ordine e pulizia	> 250	70% 30%	

9. REGOLAMENTO WELFARE

OPZIONE WELFARE

Così come richiamato in premessa, il dipendente potrà scegliere di ricevere il proprio premio in denaro ovvero in servizi welfare secondo le modalità di seguito specificate.

Le parti concordano che ai fini ed agli effetti di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 56, commi 3 e seg, 90, 100 del TUIR e della circolare 5/E/2018 dell'Agenzia delle Entrate viene considerata "categoria omogena" anche quella dei lavoratori che ai sensi di quanto previsto dal comma 184 dell'art. 1 della l. 205/2016 opteranno per i servizi di Welfare.

I soggetti di cui al paragrafo precedente avranno diritto ad un valore di PdR netto da spendere in servizi welfare secondo le modalità di seguito specificate pari al lordo del PdR in danaro teoricamente maturato.
La scelta dovrà essere esercitata entro il 31.03.2020; l'opzione potrà essere anche parziale secondo la percentuale richiesta dal dipendente e indicata in premessa e potrà essere modificata per l'anno 2021, entro il 31.01.2021.

Nel caso in cui il dipendente dovesse optare integralmente per i servizi di welfare, l'importo del premio riconosciuto verrà aumentato del 20%.

I dipendenti potranno fruire dei servizi di welfare sino ad un anno dallo loro erogazione e/o dalla messa a disposizione sulla piattaforma; in caso di mancato utilizzo entro il predetto termine, il corrispondente valore lordo, decurtato dalla percentuale di cui al precedente comma, verrà riconvertito in danaro ed erogato con la busta paga del mese successivo.

Nel corso del 2020, la Società si impegna a fornire adeguata e completa informazione e formazione relativamente alle varie tipologie di servizi di welfare disponibili ed alle modalità di fruizione ed utilizzo, anche eventualmente con l'ausilio delle OO.SS. stipulanti ai dipendenti interessati all'applicazione del piano stesso.

Regolamento Opzione Welfare

Norme regolatrici

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

Art. 1

Per le ragioni esposte in premessa, si concorda l'istituzione di un Conto Welfare Individuale rivolto alle categorie omogenea di concerto individuate tra le parti e segnatamente:

a) Lavoratori che hanno optato per i servizi di Welfare in sostituzione di premio di produttività.

Art. 2

Viene istituito un Conto Welfare Individuale, secondo le modalità operative che la Società intenderà adottare, nel quale saranno resi disponibili, per le categorie omogenee alle condizioni e secondo le modalità previste dal presente accordo;

Art. 3

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il Conto Welfare Individuale cesserà ogni suo effetto alla data di risoluzione medesima. Eventuali somme residue presenti sul Conto Welfare Individuale saranno utilizzabili durante periodo di preavviso ed in caso di mancata fruizione e/o per la quota residura verranno erogate in danaro quale premio di produttività, assoggettate a contribuzione e ad aliquota fiscale del 10%, unitamente alle spettanze di fine rapporto.

Art. 4

Possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o da parte di strutture esterne all'azienda le seguenti opere e servizi utilizzabili dal dipendente o dai familiari a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio:

|_| Opere e servizi aventi finalità di educazione
|_| Opere e servizi aventi finalità di istruzione
|_| Opere e servizi aventi finalità di ricreazione
|_| Opere e servizi aventi finalità di assistenza sociale
|_| Opere e servizi aventi finalità di assistenza sanitaria
|_| Opere e servizi aventi finalità di culto

Art. 5

Il datore di lavoro può versare contributi e premi per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

Art. 6

E' possibile, oltre l'erogazione diretta o tramite terzi, la corresponsione di somme di denaro erogate a titolo di rimborsi di spese sostenute per i membri del nucleo familiare (art. 12 DPR n. 917/1986), solo se documentate, sempreché il dipendente conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme coerentemente con le seguenti finalità:

|_| educazione e istruzione anche in età prescolare
|_| servizi integrativi
|_| mensa scolastica;
|_| frequenza di ludoteche;
|_| frequenza di centri estivi e invernali;
|_| borse di studio a favore di familiari;
|_| premi di merito a favore di familiari;
|_| sussidi per fini di studio a favore di familiari;
|_| rette scolastiche;
|_| tasse universitarie;
|_| libri di testo scolastici;
|_| incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico;
|_| servizio di trasporto scolastico;
|_| gite didattiche;
|_| visite d'istruzione;
|_| altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica;
|_| servizi di baby-sitting;
|_| servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;

Art. 7

In caso di rimborso il lavoratore dovrà effettuare la richiesta e presentare l'idonea documentazione prevista dal successivo articolo 8 secondo le modalità previste dalla piattaforma welfare. Le richieste di rimborso effettuate fuori termine o prive di idonea documentazione non danno diritto al rimborso.

Nel caso in cui, all'atto della presentazione della documentazione di cui all'art. 7, risultino accantonate in conto somme inferiori rispetto a quelle richieste, il rimborso avverrà immediatamente per le somme accantonate, provvedendosi al rimborso della parte residua se e qualora affluiranno in conto gli ulteriori importi necessari alla copertura, e comunque non oltre l'anno di presentazione della documentazione.

Le modalità di rimborso previste dal presente articolo potrebbero variare in conseguenza delle particolari modalità di funzionamento della piattaforma welfare verso cui la Società si dovesse orientare.

In ogni caso, come sopra detto, è previsto che nel corso del primo anno di operatività del presente piano, la Società si impegna a fornire adeguata e completa informazione e formazione, anche con l'ausilio delle OO.SS. stipulanti ai dipendenti interessati all'applicazione del piano stesso.

Art. 8

I documenti idonei per il rimborso delle spese di cui all'art. 7 sono:

GRUPPO Illiria
PAUSA SENZA SOSTA

- le fatture quietanzate corredate da contabile di bonifico o altra prova documentale dell'intervenuto pagamento.
- le ricevute fiscali.
- bollettini postali.
- bollettini MAV.
- gli scontrini purchè da essi risultino la data del pagamento ed in cui siano presenti:
  a) i dati identificativi completi del soggetto che fornisce il servizio o il bene;
  b) la tipologia della spesa (quali, a titolo di esempio: iscrizione, frequenza, asilo nido, acquisto ed elencazione libri);
  c) l'indicazione della data di effettivo pagamento (o la ricevuta per MAV o bonifici da cui rilevarla). 181

Art. 9

Il datore di lavoro può erogare servizi di welfare aziendale mediante appositi voucher cartacei oppure elettronici, predisposti dall'azienda.
Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.
In deroga a quanto sopra, i beni e i servizi di cui all'art. 51, comma 3, ultimo periodo, del DRP n. 917/1986 (c.d buoni spesa o buoni carburante) possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di € 258,23.

Art. 10

Gli importi oggetto di rimborso inoltre saranno oggetto di apposita specifica nel cedolino paga.

****

Bologna, venerdì 24 gennaio 2020

Gruppo Illiria S.p.A. | UIL UILTUCS | FISASCAT CISL