IPOTESI DI ACCORDO

In data 28 Gennaio 2019, in Milano, presso l'Hotel Doria, si sono incontrati:

- Comifar Distribuzione S.p.A. rappresentata dai Sigg. Giorgio Nicolis, Rosanna Miano, Lorenza Silvestri e Marco Amadei, (d'ora in poi la "Società" o "Comifar"), assistiti da Mario Gentiluomo di Confcommercio Roma;
- la Filcams – CGIL Nazionale, rappresentata dal Sig. Massimo Mensi;
- la Fisascat – CISL Nazionale, rappresentata dal Sig. Dario Campeotto ;
- la Uiltucs Nazionale, rappresentata dai Sig.ri Paolo Andreani e il Sig. Antonio Vargiu;

unitamente ad una rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali Territoriali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, e UILTUCS e dalle RSA/RSU delle rispettive Unità Distributive.

(congiuntamente indicati come le "Parti")

PREMESSE

Tenuto conto dell'esperienza positiva dell'ultimo triennio rispetto alla componente del PDR relativa alle performance individuali (parametri individuali) e considerate le riflessioni rappresentate da parte sindacale sul tema del sistema premiante e della sua struttura, le parti concordano sull'utilità di sperimentare una nuova componente premiale aggiuntiva e separata dal PDR che incentivi il miglioramento continuo delle prestazioni dei singoli.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Le Premesse fanno parte integrante del presente accordo.

1. Premio "**Best Performer Logistica**"
   a) **Criteri di definizione dei destinatari**: I dipendenti che eseguono attività svolte da più di un operatore e monitorate in quota superiore al 20% nel trimestre. Il numero dei percipienti sarà calcolato e comunicato trimestralmente, in via anticipata, secondo la seguente tabella.
   b) **Numero premiati e importi premio lordo per attività monitorata**:
      i. Attività monitorata svolta da 2 a 9 operatori: 1 premiato con massimo 320 €/anno
      ii. Attività monitorata svolta da 10 a 15 operatori: 2 premiati con massimo 320 €/anno
      iii. Attività monitorata svolta da 16 a 25 operatori: 2 premiati con massimo 640 €/anno
      iv. Attività monitorata svolta da 26 a 35 operatori: 3 premiati con massimo 640 €/anno
      v. Attività monitorata svolta da 36 a 45 operatori: 4 premiati con massimo 640 €/anno
      vi. Attività monitorata svolta da 46 a 55 operatori: 5 premiati con massimo 640 €/anno
   c) **Obiettivo da raggiungere**: migliori performance medie nel trimestre di riferimento per attività monitorata
   d) **Liquidazione del premio riconosciuto nei mesi di maggio, agosto, novembre, febbraio:**
      i. Attività monitorate svolte da 2 a 15 operatori: 80 € lordi trimestrali
      ii. Attività monitorate svolte da 16 o + operatori: 160 € lordi trimestrali
2. Premio **"Miglioramento Continuo Logistica"**
   a) **Criteri di definizione dei destinatari e obiettivo da raggiungere:** il 25% dei dipendenti di ogni UD, che eseguono attività monitorate per almeno il 20% del tempo e che abbiano ottenuto il miglioramento % più elevato della propria prestazione rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

M.P

(Esempio: hanno svolto l'attività di Allestimento per più del 20% del tempo sia nel II trimestre 2019 che nel II trimestre 2018 ottenendo il miglioramento più elevato in termini %).

b) **Importo premio lordo**: il valore massimo del premio annuale raggiungibile sarà pari a 240 € lordi e verrà riconosciuto trimestralmente per un importo lordo pari a 60 € nei mesi di maggio, agosto, novembre, febbraio.

c) **Indicatori:** gli indicatori utilizzati saranno quelli del paniere allegato

3. Premio **"Best performer Call Center"**:
   a) **Criteri di definizione dei destinatari**: I dipendenti che eseguono attività monitorate. Il numero dei percipienti sarà calcolato e comunicato trimestralmente, in via anticipata, secondo la tabella allegata.
   b) **Numero premiati e importi premio lordo per attività monitorata:**
      i. Da 16 a 25 persone: 2 premiati con massimo € 320/anno
      ii. Da 26 a 40 persone: 3 premiati con massimo € 320/anno
   c) **Obiettivo da raggiungere**: migliori performance medie nel trimestre di riferimento dell'attività monitorata
   d) **Liquidazione del premio:**
      Il premio sarà riconosciuto trimestralmente per un importo lordo pari a 80 € nei mesi di maggio, agosto, novembre, febbraio
4. Premio **"Miglioramento Continuo Call Center"**
   d) **Criteri di definizione dei destinatari e obiettivo da raggiungere:** il 25% dei dipendenti di ogni Call Center, che eseguono attività monitorate e che abbiano ottenuto il miglioramento % più elevato della propria prestazione rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente
   e) **Importo premio lordo**: il valore massimo del premio annuale raggiungibile sarà pari a 240 € lordi e verrà riconosciuto trimestralmente per un importo lordo pari a 60 € nei mesi di maggio, agosto, novembre, febbraio.
   f) **Indicatori:** gli indicatori utilizzati saranno quelli del paniere allegato

CRITERI DI EROGAZIONE

Premesso che la quota di premio, nel valore maturato, verrà erogata ai singoli lavoratori in funzione della effettiva prestazione nell'anno di riferimento, si conviene quanto segue.Al fine di valutare l'effettiva prestazione lavorativa, cui sarà proporzionata la maturazione del premio, si utilizzeranno i criteri sotto indicati:

da 0 giorni a 15 giorni di mancata prestazione lavorativa	Nessuna riduzione; fatto salvo il caso di malattia superiore a 3 (tre) eventi nell'anno, anche se non superiore complessivamente ai 15 giorni annui, a fronte del quale verrà decurtato 1/24 della quota di premio.
da 16 giorni a 29 giorni di mancata prestazione lavorativa	1/24 di riduzione
da 30 giorni a 45 giorni di mancata prestazione lavorativa	2/24 di riduzione
Oltre i 45 giorni di mancata prestazione lavorativa	Si prosegue con lo stesso criterio = 1/24 ogni 15 gg
Oltre i 6 mesi di mancata prestazione lavorativa	Non si concorre al PDR

A tal fine si considerano come effettiva prestazione lavorativa le assenze esclusivamente per: ferie, festività, infortuni sul lavoro, congedo di maternità obbligatorio, donazioni di sangue, permessi retribuiti per motivi di studio e per altre causali previste dalle disposizioni di legge e/o di contratto, permessi sindacali e assenze per malattia con ricovero ospedaliero di durata non superiore a 20 giorni nel corso dell'anno di riferimento.In caso di ricovero ospedaliero di durata complessiva superiore a 20 giorni nel corso dell'anno di riferimento, le giornate di assenza dal ventunesimo giorno saranno equiparate a tutti gli effetti alle giornate di assenza per malattia senza ricovero ospedaliero. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, purché abbia prestato attività per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento, saranno corrisposti, unitamente alle spettanze di fine rapporto, tanti dodicesimi delle quote di premio annuo calcolate sul 50% del valore conseguito l'anno precedente. Il periodo di preavviso non lavorato non concorre alla determinazione del suddetto Premio.
Il raggiungimento di uno dei due premi esclude l'altro.

VALIDITÀ E DURATA
Il presente accordo entra in vigore dal 01/02/2019 e scadrà in data 31/01/2022

Letto, confermato e sottoscritto.

Comifar Distribuzione S.p.A.

Le OO.SS. Territoriali

e le RSA/RSU

Filcams – CGIL Nazionale

Confcommercio Roma

Fisascat – CISL Nazionale

Uiltucs Nazionale