**Contratto integrativo aziendale**

Oggi, 18 aprile 2019, presso la sede della Filcams Cgil Nazionale, via Leopoldo Serra, 31, si sono incontrati:

- Dott. Adriano Fabbrica e Dott.ssa Lucia Spadavecchia, in rappresentanza di Ivs Group S.A. (di seguito indicata come la Società o la Capogruppo);
- Filcams Cgil Nazionale, rappresentata dalla Dott.ssa Vanessa Caccerini;
- Fisascat Cisl Nazionale, rappresentata dal Signor Salvo Carofratello;
- Uiltucs Nazionale, rappresentata dal Dott. Gabriele Fiorino;

(*congiuntamente indicati come le Parti)*

per discutere e approvare il Contratto Integrativo Aziendale, a seguito dei precedenti incontri.

**Premesso che:**

- il presente accordo è stato pensato, condiviso, scritto e finalizzato allo scopo di riconoscere il contributo della Società e delle società del Gruppo IVS nonché dei relativi Collaboratori alla creazione di valore, nonché allo scopo di sviluppare nuove relazioni interne tra le società del Gruppo IVS e le Organizzazioni Sindacali che contribuiscano a realizzare gli obiettivi del piano industriale;
- le parti si danno atto che i contenuti del presente accordo, di seguito esplicitati, rivestono grande importanza per lo sviluppo delle società del Gruppo IVS e dei suoi Collaboratori, in un'ottica di crescita;
- in particolare, le società del Gruppo IVS, Ivs Italia S.p.a., Ivs Sicilia S.p.a., D.D.S. S.p.a., S. Italia S.p.a., tutte con sede legale a Seriate (BG), via Dell'Artigianato, 25, e Eurovending S.r.l. con sede legale a Trento (TN), via Innsbruck, 20, hanno dato mandato alla capogruppo IVS Group S.A., con sede legale a Lussemburgo, Luxembourg L-1449 Rue De L'Eau, 18 e sede operativa a Seriate (BG), via Dell'Artigianato, 25, di stipulare il presente contratto integrativo aziendale per le finalità ed i motivi sopra indicati, sia per il CCNL da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi Confcommercio che per il CCNL Pubblici Esercizi Confcommercio;
- con il presente accordo, le Parti ritengono di aver ulteriormente consolidato le relazioni sindacali in un'ottica di confronto costruttivo, volto a migliorare le condizioni di lavoro e ad aumentare la competitività della Società.

**Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.**

1. **Premesse**
   1.1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
   1.2. Le Parti riconoscono che il presente accordo è un documento le cui pattuizioni sono da ritenersi valide ed efficaci per la società Ivs Group S.A. e per le seguenti società del Gruppo Ivs: Ivs Italia S.p.a., Ivs Sicilia S.p.a., D.D.S. S.p.a., Eurovending S.r.l. e S. Italia S.p.a., nonché per i relativi lavoratori.

2. **Ambito di applicazione**
   2.1. Le Parti concordano che il presente CIA si applica a tutti i dipendenti delle Società del Gruppo indicati nelle premesse, con esclusione del personale inquadrato come Dirigente.
   2.2. In caso di future acquisizioni di aziende e di rami d'azienda, le Parti concordano che, nell'ambito delle procedure di legge che saranno espletate nei tempi e secondo le condizioni previste dalla normativa di riferimento, il presente CIA costituirà il quadro di riferimento per la contrattazione di II livello anche ai fini di eventuali armonizzazioni.

## 3. Relazioni sindacali

3.1. Le Parti stabiliscono che il modello di relazioni sindacali adottato verterà sia a livello Nazionale che a livello Decentrato.

3.2. Livello Nazionale

3.2.1. avrà come soggetti sindacali riconosciuti le Federazioni nazionali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs;

3.2.2. almeno con cadenza annuale le Parti si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle seguenti tematiche:

- andamento economico e produttivo del Gruppo;
- investimenti per lo sviluppo, acquisizioni e/o nuove presenze sul mercato del settore;
- progetti approvati di riorganizzazione, ristrutturazione e terziarizzazione tramite appalti;
- progetti approvati di mutamento dell'assetto societario;
- politiche occupazionali, formative e sullo sviluppo ed il miglioramento professionale;
- livelli occupazionali disaggregati per sesso, età ed inquadramento professionale;
- analisi occupazionali del ricorso dei contratti di lavoro a tempo determinato, tempo indeterminato e contratto di somministrazione;
- applicazione delle norme di legge previste in materia di "sicurezza e salute" sul lavoro;
- i meccanismi di salario variabile finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività;
- verifica dell'attuazione delle politiche welfare;
- verifica dell'attività svolta in materia di pari opportunità;
- verifica degli accordi vigenti ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300 del 1970.

3.3. Livello Decentrato

3.3.1. Avrà come soggetti sindacali riconosciuti, laddove costituite, le RSU o le RSA, congiuntamente alle OO.SS. Territoriali di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs.

3.3.2. Successivamente agli incontri con i Nazionali, su richiesta di una delle Parti a cui dovrà seguire una risposta entro 15 giorni, si terranno degli incontri al fine di effettuare un approfondimento delle informazioni fornite a livello nazionale, ove la rilevanza delle problematiche abbia dimensioni e specificità tale da essere affrontata a livello territoriale.

3.3.3. I Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS) eletti, saranno partecipi diretti nel Comitato denominato "Social performance Team (SPT)" i cui scopi e finalità sono ampiamente descritti al successivo punto 7; le ore utilizzate a questo fine, saranno messe a disposizione dalle rispettive Società, in forma aggiuntiva, rispetto a quelle previste dal Decreto 81/2008.

3.3.4. Ad oggi, nelle Società indicate nelle premesse, sono costituiti ed eletti n. 34 RLS che si occupano di una o più filiali delle Società, in deroga migliorativa a quanto previsto dal Decreto 81/2008.

3.4. Assemblee e permessi sindacali

3.4.1. Le OO.SS. firmatarie del presente accordo potranno effettuare assemblee sindacali in ogni unità produttiva dell'azienda.

3.4.2. La comunicazione dell'assemblea, fermo il disposto dell'articolo 20 della Legge n. 300 del 20/05/70, dovrà pervenire alla Direzione del Personale entro due giorni (lavorativi) antecedenti alla effettuazione dell'assemblea.

## 4. Tutele di genere

4.1. Le Parti firmatarie il presente CIA sostengono fermamente campagne contro la violenza di genere e condannano tali comportamenti in tutte le loro forme.

4.2. Per violenza di genere si intende la violenza diretta ad una persona sulla base della sua appartenenza, appunto, di genere. In questo senso la violenza di genere si distingue da altre forme di violenza ed è importante mantenerla concettualmente distinta per comprenderne le origini, le cause e le ripercussioni.

4.3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del d.lgs. n. 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le Parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le/i dipendenti inserite/i nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case di rifugio di cui all'art. 5 bis d.lgs. n. 93/2013 convertito con modificazioni dalla legge n. 119/2013:

- il riconoscimento di un mese in più a carico della società rispetto alla durata del congedo retribuito di tre mesi previsto dal comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, sempreché la/il dipendente abbia usufruito interamente delle proprie ferie e permessi maturati al momento della presentazione della richiesta;
- la società valuterà positivamente, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, le richieste di trasferimento presentate dalla/dal dipendente per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli.

4.4. le Parti, riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano ad individuare entro i prossimi mesi un'Associazione rivolta all'assistenza delle vittime di violenza in genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle/dei dipendenti eventualmente interessate.

## 5. Banca ore solidali

5.1. Le Parti firmatarie il presente CIA, nell'ottica condivisa di concezione dell'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno di lavoratori a loro colleghi mediante cessione di tempo retribuito quando essi debbano affrontare in famiglia bisogni di carattere "socio sanitario", valorizzando le espressioni di solidarietà esistenti nel tessuto sociale ed al fine di avvalorare e promuovere l'Istituto della Banca ore solidali prevista dall'articolo 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, condividono le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per l'adozione in azienda di tale innovativo Istituto.

5.2. La Banca delle ore solidali può essere attivata:

- per l'assistenza ai figli minori che hanno bisogno di cure costanti;
- per comprovate situazioni di grave necessità che riguardino parenti entro il 1° grado (ossia padre, madre, figli non più minori), il coniuge (moglie e marito) o il compagno/a convivente nel nucleo familiare;

che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare il collega interessato attraverso la cessione volontaria a titolo gratuito ed anonimo di ore di R.O.L. residue.

5.3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità di cui al punto che precede, possono avanzare alla Società, presso l'ufficio personale o l'ufficio risorse umane, anche per il tramite della RSA/RSU, la richiesta, reiterabile qualora la motivazione di necessità permanga, di accesso ed utilizzo della "Banca ore solidali" per un massimo di 30 giorni *(o divisore mensile)* per ciascun'istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

5.4. Successivamente la Società renderà nota tempestivamente al personale dipendente, tramite bacheca Sindacale e Aziendale e/o ogni altro mezzo utile allo scopo, l'esigenza di accesso e utilizzo della "Banca ore Solidali", in forma rigorosamente anonima, e invita i propri dipendenti a indicare, su base volontaria, la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di ore che intendono cedere attraverso il predisposto modulo *(da predisporre)*.

5.5. Con altrettanta tempestività i colleghi manifesteranno all'azienda in forma scritta attraverso il predisposto modulo *(da predisporre)* l'esplicita adesione e la misura della stessa. I dipendenti possono volontariamente cedere proprie ore di ROL residue, la cui cessione non richiede il previo consenso del datore di lavoro.

5.6. Sulla base delle disponibilità pervenute e una volta compiute le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà alla totalizzazione e valorizzazione lorda delle ore equivalenti cedute. Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale poiché la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.

5.7. Le ore R.O.L. cedute e confluite nella Banca ore solidali sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso cui egli avrà conseguentemente diritto.

5.8. Per ogni ora ceduta da un dipendente, l'Azienda donerà, a sua volta, non meno di un'ulteriore ora a pari valore lordo del beneficiario, raddoppiando quindi, al minimo, il totale tempo/agibilità cui accederà.

5.9. Successivamente l'Azienda accrediterà al beneficiario tali ore di permesso, per un massimo di 30 giorni *(o divisore mensile)* per ogni richiesta, con conseguente caricamento delle ore aggiunte sul progressivo del dipendente richiedente.

5.10. Nel caso in cui le ore di permesso donate dai cedenti superino i 30 giorni previsti, le ore residue verranno restituite ai cedenti in percentuale rispetto a quanto donato.

5.11. La fruizione della "Banca ore solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del richiedente di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalle normative vigenti.

5.12. L'Azienda s'impegna ed assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione delle ore destinate alla "Banca ore solidali" saranno effettuate nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. 196/ 2003, nonché del nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy UE/2016/679.

## 6. Permessi retribuiti per lavoratori che diventano nonni

6.1. Nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la Società riconoscerà un giorno di permesso retribuito ai lavoratori che diventano nonni in caso di nascita di un nipote.

6.2. Il/la dipendente dovrà comunicare tempestivamente alla Società l'evento nascita.

6.3. Tale permesso potrà essere usufruito dal/dalla dipendente entro un mese dall'evento nascita.

## 7. Social Accountability 8000 (c.d. SA 8000)

7.1. Ivs Group S.A., così come tutte le Società del Gruppo individuate nelle premesse, ossia Ivs Italia S.p.a., Ivs Sicilia S.p.a., D.D.S. S.p.a., Eurovending S.r.l. e S. Italia S.p.a., hanno intrapreso un percorso per ottenere la certificazione Social Accountability 8000 (c.d. SA 8000).

7.2. La certificazione SA 8000 rappresenta lo strumento con cui la Società intende affermare la centralità del rispetto dei diritti dei lavoratori in una gestione socialmente responsabile

e ottenere lo sviluppo di un sistema di gestione orientato all'estensione del rispetto di tali diritti con lo scopo di favorire l'adozione di comportamenti etici.

7.3. La Società è fermamente orientata allo sviluppo di un dialogo costruttivo con il mondo sindacale, basato su valori quali la correttezza e la trasparenza nella gestione dei rapporti con le diverse associazioni sindacali, contribuendo positivamente alla creazione di un clima aziendale sereno e collaborativo.

7.4. Ivs Group S.A. si impegna a garantire il rispetto dei seguenti requisiti e principi richiesti dalla normativa della Certificazione SA 8000, ossia: lavoro infantile, lavoro obbligato, salute e sicurezza, libertà di associazione, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro, retribuzione e sistema di gestione.

7.5. Saranno costituiti i Comitati denominati "Social performance Team (SPT)" presso ogni Società del Gruppo in un numero adeguato alle dimensioni di ognuna.

7.6. Per ogni Comitato SPT sono previsti dei periodici incontri nei quali verranno analizzati tutti gli aspetti relativi alla Certificazione SA 8000 e le eventuali segnalazioni o suggerimenti pervenuti dai lavoratori al Comitato. Tali segnalazioni potranno pervenire a voce direttamente al Rappresentante dei lavoratori oppure per iscritto attraverso l'apposito modello che potrà essere richiesto al Rappresentante dei lavoratori SA 8000 oppure a mezzo mail agli indirizzi appositamente costituiti.

7.7. Ogni Comitato SPT sarà formato dalle seguenti figure:

- dal Responsabile delle risorse umane del Gruppo;
- dal Rappresentante per la direzione SA 8000 nominato dalla direzione della Società (si specifica che la figura nominata è l'RSPP del Gruppo);
- dal Responsabile dell'unità operativa interessata;
- dal Rappresentante dei lavoratori SA 8000.

## 8. Premio di produttività

8.1. 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 di cui al punto 2.2, con l'obiettivo di diffondere nelle filiali delle 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 facenti parte del Gruppo, un incentivo legato alle performance raggiunte nella propria attività, tali da soddisfare e fidelizzare il cliente.

8.2. Tale premio è stato istituito per le società Ivs Italia S.p.a., Ivs Sicilia S.p.a. e D.D.S. S.p.a., facenti parte del Gruppo Ivs, ed è stato nuovamente recepito per l'anno 2019 con la sottoscrizione di specifici accordi aziendali sottoscritti il 29 gennaio 2019 con le parti sociali nazionali per la Ivs Italia S.p.a. e per la Ivs Sicilia S.p.a. e il 18 febbraio 2019 con le parti sociali regionali Liguria per la D.D.S. S.p.a. Il medesimo accordo è stato altresì recepito per la Società Eurovending S.r.l. per l'anno 2019 con accordo sottoscritto con le parti sociali nazionali il 27 marzo 2019.

8.3. Gli accordi di cui al punto che precede formano parte integrale del presente Contratto Integrativo Aziendale.

8.4. Le Parti si incontreranno con cadenza annuale per sottoscrivere analoghi accordi, sempre della durata di un anno, provvedendo poi al relativo deposito telematico presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

8.5. Tali accordi formeranno, anch'essi, parte integrale del presente Contratto Integrativo Aziendale.

## 9. Clausole finali

9.1. Il presente accordo decorrerà dalla data di sottoscrizione del presente accordo sino al 31 dicembre 2021.

9.2. Su richiesta delle Parti, le stesse si incontreranno almeno 90 giorni prima della scadenza del presente CIA per negoziarne i termini del rinnovo.
9.3. Durante la trattativa il CIA continuerà a produrre i suoi effetti sino alla sottoscrizione del rinnovo che dovrà avvenire entro e non oltre 6 mesi.
9.4. Decorso tale termine, ove non sia stato raggiunto il rinnovo, il CIA cesserà di produrre i suoi effetti.
9.5. Nella vigenza del presente CIA le Parti potranno sottoscrivere nuovi Protocolli i quali, una volta sottoscritti, entreranno a far parte integrante del presente CIA.

Letto, confermato e sottoscritto.

Ivs Group S.A.
Dott. Adriano Fabbrica

Dott.ssa Lucia Spadavecchia

Filcams Cgil Nazionale
Dott.ssa Vanessa Caccerini

Fisascat Cisl Nazionale
Signor Salvatore Carofratello

Uiltucs Nazionale
Dott. Gabriele Fiorino