Protocollo Integrativo al Contratto Integrativo Aziendale del 26 giugno 2019

Le Parti, dopo gli incontri svoltisi il 18 novembre 2019 ed il 25 febbraio 2020, sottoscrivono il presente Protocollo.

- Ivs Group S.A. (di seguito indicata come la "Società" o la "Capogruppo"), rappresentata da Adriano Fabbrica;
- Filcams Cgil Nazionale, rappresentata da Vanessa Caccerini e Sandro Pagaria;
- Fisascat Cisl Nazionale, rappresentata da Aurora Blanca e Salvo Carofratello;
- Uiltucs Nazionale, rappresentata da Stefano Franzoni.

(*congiuntamente indicati come le Parti*)

Premesso che:

a) Coin Service Nord s.p.a., società del Gruppo Ivs Group S.A., espleta attività di ritiro, consegna a trasporto, contazione e confezionamento, smaltimento e reperimento di moneta metallica, e applica ai suoi dipendenti il CCNL degli Istituti di Vigilanza Privata.
b) Coin Service Nord s.p.a. svolge la propria attività in forza del decreto n. 90196/2016 Area 1 Bis dell'1 marzo 2017, rinnovato con decreto n. 16635/2018 Area 1 Bis emesso dal Prefettura di Bologna il 25 marzo 2019, con cui il Prefetto ha autorizzato Coin Service Nord s.p.a. a prestare i propri servizi nei comuni di Bologna, Castelmaggiore (BO), Rovello Porro (CO) e Padova (Allegato A).
c) Coin Service Nord s.p.a., come anticipato, opera in diverse regioni sul territorio nazionale, in particolare in Emilia Romagna, Lombardia e Veneto, con la seguente struttura societaria:
    i. sede legale sita in Castel Maggiore (BO), via Andrea Costa, 18, ove conta 50 dipendenti;
    ii. sede operativa sita in Rovello Porro (CO), via Petrarca, 37, ove conta 32 dipendenti;
    iii. sede operativa sita Padova (PD), via Ca Stimabile, 1, ove conta 16 dipendenti.
d) In data 18 aprile 2019 la capogruppo IVS Group S.A. e le Organizzazioni Sindacali Nazionali hanno sottoscritto un Contratto Integrativo Aziendale per alcune delle società del Gruppo Ivs (Allegato B), successivamente esteso in data 26 giugno 2019 alla Coin Service Nord s.p.a., al fine di sviluppare nuove relazioni interne tra la stessa e le Organizzazioni Sindacali (Allegato C).
e) L'Accordo Integrativo del C.I.A. del 26 giugno 2019, al punto 8.5, prevede espressamente la possibilità, nella vigenza dell'accordo stesso, di sottoscrivere nuovi Protocolli i quali, una volta sottoscritti, entreranno a far parte integrante dell'accordo integrativo medesimo.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

1. **Premesse**
   1.1. Le premesse costituiscono parte integrante ed inscindibile del presente Protocollo Integrativo al C.I.A. del 26 giugno 2019.

2. **Ambito di applicazione**
   2.1. Le Parti concordano che il presente Protocollo Integrativo al C.I.A. del 26 giugno 2019 si applica a tutti i dipendenti di Coin Service Nord s.p.a., con esclusione del personale inquadrato come Dirigente.

3. **Formazione ed aggiornamento**
   3.1 Coin Service Nord s.p.a. applica quanto previsto in materia dal DM 269/2010 e dalla normativa di riferimento.

4. **Testimonianze**
   4.1. Coin Service Nord s.p.a. garantisce che, in caso di testimonianza resa per fatti relativi al servizio, la Guardia Particolare Giurata sarà retribuita per il tempo effettivamente impiegato e documentato se la testimonianza è resa nel corso dell'orario di lavoro, mentre sarà retribuita con la relativa maggiorazione di straordinario se la testimonianza è resa fuori dal normale orario di lavoro.

5. **Rimborso spese viaggio e rimborso spese per l'utilizzo dell'autovettura propria**
   5.1. Coin Service Nord s.p.a., fermo restando quanto previsto dal CCNL degli Istituti di Vigilanza Privata in tema di missioni e trasferte, quale trattamento di miglior favore, corrisponderà al Lavoratore, in caso di missione o trasferta con mezzo proprio un rimborso chilometrico di 0,35 euro per ogni km.

6. **Anticipo per acquisto arma**
   6.1. Coin Service Nord s.p.a., quale trattamento di miglior favore, corrisponderà ai nuovi assunti, su richiesta degli stessi, un importo fino a 600,00 euro a titolo di anticipo per l'acquisto di un'arma.
   6.2. Gli interessati restituiranno il corrispettivo ricevuto tramite trattenuta sulla retribuzione del Lavoratore, in misura da concordarsi tra Datore di Lavoro e Lavoratore, non superiore ad un quinto dello stipendio, e comunque entro un periodo non superiore a 12 mesi. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, Coin Service Nord S.p.a. tratterrà l'intero importo residuo sulle spettanze del Lavoratore e sul suo T.F.R.

7. **Esercitazioni di tiro**
   7.1. Coin Service Nord s.p.a. garantisce al Lavoratore che l'esercitazione di tiro a segno effettuata, svolta in ottemperanza di quanto previsto dalle Leggi vigenti, sarà retribuita nella misura di un'ora.

8. **Buoni pasto**
   8.1. Coin Service Nord s.p.a., quale trattamento di miglior favore rispetto al CCNL degli Istituti di Vigilanza Privata, si uniformerà alle condizioni stipulate da tutte le Società del Gruppo IVS, le quali prevedono la corresponsione di un ticket dell'importo di 5,00 euro per ogni giornata di lavoro di almeno 6 ore.
   8.2. Coin Service Nord s.p.a. corrisponderà tale trattamento con effetto retroattivo a decorrere dal 01 gennaio 2020.

9. Premio presenza

9.1. Coin Service Nord s.p.a. corrisponde un premio presenza a ciascun Lavoratore del valore massimo annuo di 507,00 euro, di cui 300,00 euro a titolo di premio di periodo e 207,00 euro a titolo di premio annuale.

9.2. Tale premio è costituito da due componenti:

a) un premio di periodo così determinato:

- per i lavoratori che nel periodo 1 luglio-30 settembre non hanno mai effettuato assenze: 93 euro che verranno corrisposti con la busta paga delle competenze del mese di ottobre;
- per i lavoratori che nel periodo 1 ottobre-30 novembre non hanno mai effettuato assenze: 42 euro che verranno corrisposti con la busta paga delle competenze del mese di dicembre;
- per i lavoratori che nel periodo 1 dicembre-31gennaio non hanno mai effettuato assenze 83 euro che verranno corrisposti con la busta paga delle competenze del mese di febbraio;
- per i lavoratori che nel periodo 1 febbraio-30 aprile non hanno mai effettuato assenze: 42 euro che verranno corrisposti con la busta paga delle competenze del mese di maggio;
- per i lavoratori che nel periodo 1 maggio-30 giugno non hanno mai effettuato assenze: 40 euro che verranno corrisposti con la busta paga delle competenze del mese di luglio.

b) un premio annuale erogato con la busta paga delle competenze del mese di luglio secondo le percentuali *infra* meglio specificate ai lavoratori che nel periodo di riferimento di 12 mesi intesi dal 1° luglio al 30 giugno:

- siano rimasti assenti per un numero di giornate da 0 a 3: 100%;
- siano rimasti assenti per 4-5 giorni: 70%.

Tale premio non sarà erogato ai lavoratori che nel suddetto periodo di riferimento siano stati assenti per 6 giorni o oltre.

Se un lavoratore ha lavorato per più di 6 mesi nel suddetto periodo di riferimento, il premio annuo verrà erogato in frazioni di dodicesimi per mese lavorato.

Infine nel caso in cui un lavoratore abbia lavorato part-time, l'ammontare del premio annuale sarà calcolato in proporzione al monte ore lavorato.

9.3. Ai fini della determinazione del premio di cui ai punti che precedono, verranno considerate assenze esclusivamente:

1) assenze ingiustificate;

2) assenze per malattia o infortunio non sul lavoro e non in itinere comprovate da regolare certificazione medica;

Restano espressamente escluse dal computo di cui al punto 2 le assenze durante cui il Lavoratore è sottoposto a ricovero ospedaliero o a day hospital comprovato da regolare certificazione e i periodi inabilità temporanea conseguenti a terapie salvavita ovvero a patologie oncologiche e invalidanti o similari comprovati da regolare certificazione.

10. Terzo Elemento Provinciale

10.1. Coin Service Nord s.p.a. corrisponderà l'importo di € 13,69 lordi con cadenza mensile a decorrere dall'inizio del mese successivo a quello della sottoscrizione del presente Protocollo Integrativo al C.I.A. del 26 giugno 2019.

10.2. Il 3° elemento provinciale costituirà un elemento della retribuzione a carattere fisso e continuativo e non sarà assorbibile.

11. Congedi e permessi

11.1. Coin Service Nord s.p.a., in caso di lutto di un familiare entro il secondo grado di parentela, concede al Lavoratore interessato che ne faccia richiesta non meno di tre giorni di permesso retribuito.

11.2. Coin Service Nord s.p.a., nel caso di nascita di un figlio, concederà al Lavoratore, in aggiunta a quanto già previsto, un giorno di permesso retribuito con la normale retribuzione da godere entro una settimana dalla nascita del figlio.

12. Orario di Lavoro

12.1. Coin Service Nord s.p.a. non svolge servizi di piantonamento e di pattugliamento e, anche per tale ragione, tutto il personale non osserva un orario di lavoro a ciclo continuo.

12.2. Pertanto, al personale di Coin Service Nord s.p.a. non possono applicarsi le previsioni relative all'orario di lavoro a ciclo continuo di cui al CCNL degli Istituti di Vigilanza Privata.

Coin Service Nord s.p.a. applica la statuizione secondo cui l'orario settimanale è fissato in 40 ore, e, nello specifico, per il personale amministrativo sarà dal lunedì al venerdì con risposo settimanale il sabato e la domenica, mentre per il personale tecnico-operativo sarà dal lunedì al sabato con riposo settimanale la domenica (Allegato D). L'orario settimanale del personale tecnico-operativo, in considerazione delle esigenze tecnico-organizzative di Coin Service Nord s.p.a., potrà essere modificato con una diversa distribuzione delle 40 ore settimanali da lunedì a venerdì.

13. Ferie e permessi

13.1. Coin Service Nord s.p.a. continua ad applicare la statuizione secondo cui:

- il personale amministrativo avrà diritto a 22 giorni di ferie (calcolando la settimana lavorativa di 5 gg.) retribuite in un anno e a 72 ore di permessi retribuiti all'anno;
- il personale tecnico-operativo avrà diritto a 26 giorni di ferie (calcolando la settimana lavorativa di 6 gg.) retribuite in un anno e a 72 ore di permessi retribuiti all'anno.

14. Clausole finali

14.1. Il presente Protocollo Integrativo al C.I.A. del 26 giugno 2019 decorre dalla data di sottoscrizione e sino al 31 dicembre 2022.

14.2. Su richiesta delle Parti, le stesse si incontreranno almeno 90 giorni prima della scadenza del presente Protocollo Integrativo per negoziarne i termini del rinnovo.

14.3. Durante la trattativa il Protocollo Integrativo continuerà a produrre i suoi effetti sino alla sottoscrizione del rinnovo.

14.4. Nella vigenza del presente Protocollo Integrativo le Parti potranno sottoscrivere nuovi Protocolli i quali, una volta sottoscritti, entreranno a far parte integrante del presente Protocollo Integrativo.

14.5. Per tutto quanto non previsto nel presente Protocollo Integrativo troverà applicazione il CCNL degli Istituti di Vigilanza Privata attualmente vigente.

14.6. Nel caso durante il periodo di vigenza del presente Protocollo Integrativo intervenga il rinnovo del CCNL degli Istituti di Vigilanza Privata, le Parti concordano di rinegoziare congiuntamente in buona fede le tematiche oggetto del presente Protocollo Integrativo che saranno eventualmente oggetto di modifica da parte del rinnovo del CCNL.

Allegati:

A) Decreto n. 16635/2018 Area 1 Bis emesso dal Prefettura di Bologna in data 25 marzo 2019;

B) Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Ivs Group S.A. sottoscritto in data 18 aprile 2019;

C) Accordo Integrativo del Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Ivs Group S.A. sottoscritto in data 26 giugno 2019;

D) Orario di lavoro personale amministrativo e personale tecnico operativo.

Letto, confermato e sottoscritto, 13 marzo 2020.

Ivs Group S.A.;
Coin Service Nord s.p.a.
Adriano Fabbrica

Filcams Cgil Nazionale
Vanessa Caccerini

Filcams Cgil Nazionale
Sandro Pagaria

Fisascat Cisl Nazionale
Aurora Blanca

Fisascat Cisl Nazionale
Salvo Carofratello

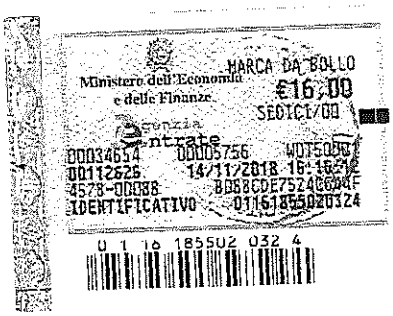
Uiltucs Nazionale
Stefano Franzoni

Allegato D

Orario di lavoro personale amministrativo e personale tecnico operativo

	ORARIO DI LAVORO	**RIPOSO SETTIMANALE**
PERSONALE AMMINISTRATIVO	40 ore, lunedì-venerdì, 8 ore al giorno	sabato e domenica
PERSONALE TECNICO-OPERATIVO	40 ore, lunedì-sabato, 7 ore lunedì-venerdì, 5 ore sabato	domenica

Il Prefetto di Bologna



Prot. n. 16635/2018 Area 1 Bis

PREMESSO che con proprio decreto n. 90196/2016 Area 1 Bis in data 01.3.2017, è stata concessa al Sig. Orlando MONACHINI, nato il 12.05.1976, a Bazzano (BO) e residente a Bologna in via Don Luigi Sturzo n. 78, nella sua qualità di Amministratore Delegato e legale rappresentante della "Coin Service Nord. S.p.A" l'estensione della licenza per gestire, in nome e per conto della suddetta società, l' omonimo Istituto di Vigilanza Privata, con sede operativa principale a Castel Maggiore (BO), in via Andrea Costa n. 18 e sede secondaria a Rovello Porro (CO) in via Petrarca n. 37 e punto operativo distaccato di Padova in via Ca' Stimabile n. 1 per lo svolgimento dei servizi delle classi funzionali D ed E, nei comuni di Bologna, Castelmaggiore (BO),Rovello Porro (CO) e Padova livello dimensionale 2 e ambito territoriale 3;

VISTA la notifica ai sensi dell'art. 257 ter del regolamento per l'esecuzione del TULPS, dell'aumento del livello dimensionale da 2 a 3 (servizi che comportano un impiego di guardie giurate da 51 a 100)

VISTA inoltre la documentata istanza pervenuta in data 24.01.2019 con la quale il sig. MONACHINI ha chiesto il rinnovo della suddetta licenza;

ACQUISITO il progetto organizzativo e tecnico-operativo prescritto dal D.M. Interno 1.12.2010 n. 269 e s.m.i., dal quale si evince che i servizi svolti dall'Istituto sono riconducibili alle seguenti classi funzionali:

- **Classe Funzionale D** - servizi di trasporto e scorta valori incluso prelevamento e caricamento di valori da mezzi di custodia tecnologicamente avanzati, scorta esplosivi e di ogni altro materiale pericoloso, trasporto e scorta di armi comuni da sparo, armi da guerra o parti di esse, con esclusione del munizionamento;
- **Classe Funzionale E** servizi di custodia e deposito valori in caveau;
  - livello dimensionale 3;
  - ambito territoriale 3;

PRESO ATTO che, in esito all'istruttoria esperita, il Sig. MONACHINI è risultato tuttora in possesso dei requisiti previsti dall'All. B del D.M. Interno n. 269/2010;

PRESO ATTO dei pareri favorevoli espressi in data 17.01.2019 11.03.2019 dalla Questura di Bologna sul progetto tecnico organizzativo presentato dall'istituto sulla persistenza dei requisiti soggettivi ed oggettivi prescritti dalle vigenti disposizioni per l'esercizio dell'attività d'impresa in questione;

TENUTO CONTO che l'Istituto" Coin Service Nord S.p.A" è risultata in possesso:

- della certificazione di qualità UNI 10891:2000 (servizi di trasporto valori e trattamenti denari e beni assimilati);
- delle certificazioni ISO 9001:2015 e OHSAS 18001:2007
- del documento unico di regolarità contributiva (D.U.R.C.);

VISTA la documentazione attestante la copertura assicurativa della Responsabilità Civile conto Terzi per un massimale di € 10.000.000,00 e della Responsabilità Civile Contrattuale per un massimale di € 10.000.000,00 - (Allegato F1 - D.M. n. 269 del 1.12.2010 - tabelle delle coperture assicurative degli istituti di vigilanza privata);

RILEVATO, infine, che il Sig. MONACHINI ha provveduto, ai sensi dell'art. 137 TULPS al rinnovo della cauzione a garanzia di tutte le obbligazioni inerenti all'esercizio dell'ufficio e della osservanza delle condizioni imposte dalla presente licenza, mediante polizza fidejussoria emessa dalla S2C compagnia di Assicurazioni in data 03.12.2018 per un importo di euro 150.000,00 (centocinquantamila/00);

VISTI gli artt. 9, 11 e 134 T.U.L.P.S., gli artt. 257 e segg. del relativo Regolamento di esecuzione, così come modificato con D.P.R. n. 153/08, il D.M. Interno 1.12.2010 n. 269, la circolare ministeriale n.

Il Prefetto di Bologna

557/PAS/4935.10089.D(1)REG del 24.3.2011, il D.M. Interno 25.2.2015 n. 56 e la circolare ministeriale n. 557/PAS/U/008359/10089.D(1)REG.1 del 3.6.2015;

D E C R E T A

Il Sig. Orlando MONACHINI, generalizzato in premessa, è autorizzato, per un ulteriore triennio in nome e per conto della "Coin Service Nord. S.p.A." a svolgere i servizi delle classi funzionali D ed E nei comuni di Bologna, Castelmaggiore (BO), Rovello Porro (CO) e Padova **livello dimensionale 3** e ambito territoriale 3;

Al Sig. Orlando MONACHINI, è fatto obbligo di osservare tutte le disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia, nonché le seguenti particolari prescrizioni:

1) comunicare tempestivamente alla Prefettura di Bologna ogni variazione che riguardi i servizi, i mezzi o le tecnologie impiegati, nonché ogni modificazione dell'ambito territoriale di riferimento, del progetto organizzativo e tecnico-operativo e dell'assetto proprietario;
2) comunicare gli elenchi del personale dipendente e dare notizia di ogni variazione intervenuta, restituendo i decreti di approvazione per la nomina delle guardie giurate che cessino dal servizio;
3) produrre annualmente a questa Prefettura, attraverso il documento unico di regolarità contributiva, la certificazione attestante l'integrale rispetto, per il personale dipendente, degli obblighi previdenziali, assistenziali ed assicurativi nonché, attraverso regolare certificazione, l'integrale rispetto degli obblighi di cui alla contrattazione nazionale e territoriale nei confronti delle guardie particolari giurate;
4) produrre tempestivamente a questa Prefettura le citate certificazioni di conformità all'atto del rispettivo rinnovo;
5) comunicare a questa Prefettura ogni variazione apportata alla tabella delle tariffe dei servizi offerti;
6) inviare gli elenchi e le relative variazioni degli abbonati per la custodia delle loro proprietà, con l'indicazione dei beni cui si riferiscono;
7) corrispondere alle guardie particolari giurate il trattamento economico previsto dai contratti collettivi di categoria fatti salvi eventuali accordi più favorevoli ai prestatori di lavoro;
8) segnalare ogni giorno alla Questura competente, entro le ore 12.00, tutte le notizie di rilievo che riguardano il servizio svolto il giorno precedente (fermo di persone, esplosioni di colpi di arma da fuoco, accertamento sulla identità delle persone ecc.);
9) segnalare alla Questura di Bologna , ai fini dell'eventuale esercizio di poteri disciplinari demandati al Questore, ogni infrazione commessa dalle guardie particolari giurate;
10) rispettare il Regolamento di Servizio unificato approvato dalla Questura di Bologna;
11) non installare sugli autoveicoli dell'istituto nessun dispositivo supplementare, visivo e/o acustico di cui e a norma dell'art. 177 del c.d.s.;
12) escludere dall'armamento del personale dipendente dell'istituto qualsiasi arma da guerra o tipo guerra e divieto di costituire deposito di armi presso le sedi dell'istituto stesso.
13) presentare annualmente un'espressa "dichiarazione di prosecuzione dell'attività ed il documento unico di regolarità contributiva (D.U.R.C.), di cui all'art. 257 ter comma 4 del Regolamento di Esecuzione TULPS.

Bologna, 25 marzo 2019

IL PREFETTO
(Impresa)

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

Accordo Integrativo del Contratto integrativo aziendale

Oggi, 26 giugno 2019, presso la sede della Fisascat Cisl Nazionale, via Dei mille, 56, si sono incontrati:

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

(*congiuntamente indicati come le Parti)*

Premesso che:

- in data 18 aprile 2019 Ivs Group S.A. e le Organizzazioni Sindacali Nazionali hanno sottoscritto un Contratto Integrativo Aziendale (*di seguito il "CIA"*) destinato alle società del Gruppo Ivs Italia s.p.a., Ivs Sicilia s.p.a., D.D.S. s.p.a., S. Italia s.p.a. ed Eurovending s.r.l.;
- Ivs Group S.A., nel ribadire che i contenuti del CIA hanno rivestito e rivestono tuttora grande importanza per lo sviluppo delle società del Gruppo IVS e dei suoi collaboratori, in un'ottica di crescita e creazione di valore, ha inteso estendere i principi ivi racchiusi ad altre società del Gruppo anche al fine di sviluppare nuove relazioni interne tra le stesse e le Organizzazioni Sindacali che contribuiscano a realizzare gli obiettivi del piano industriale;
- in particolare, le altre società del Gruppo IVS, Coin Service s.p.a. e Coin Service Nord s.p.a., con sede rispettivamente a Empoli (FI), via Volontari della Libertà, 33 e a Castel Maggiore (BO), via Andrea Costa, 18, 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 accordo integrativo al CIA per le finalità ed i motivi sopra indicati, sia per il ccnl da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, applicato da Coin Service s.p.a., che per il ccnl degli istituti di vigilanza, applicato da Coin Service Nord s.p.a.;
- con il presente accordo integrativo, 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 integrativo.
   1.2. Le Parti riconoscono che il presente accordo integrativo è un documento le cui pattuizioni sono da ritenersi valide ed efficaci anche per Coin Service s.p.a. e Coin Service Nord s.p.a, nonché per i relativi lavoratori, salvo le deroghe e limitazioni di cui alle seguenti pattuizioni.

2. **Ambito di applicazione**
   2.1. Le Parti concordano che il presente accordo integrativo si applica a tutti i dipendenti di Coin Service Nord s.p.a. e Coin Service s.p.a., 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 accordo integrativo 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.
   3.4. Assemblee e permessi sindacali
      3.4.1. Le OO.SS. firmatarie del presente accordo integrativo 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 accordo integrativo 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 accordo integrativo, 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.

5.5. Con altrettanta tempestività i colleghi manifesteranno all'azienda in forma scritta attraverso il predisposto modulo 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 valorizzate 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. Premio di produttività

7.1. Ivs Group S.A., con l'obiettivo di diffondere nelle filiali delle Società la cultura del servizio e della qualità tali da soddisfare e fidelizzare il cliente, ha istituito a far data dal 2015 un premio di risultato c.d. "Premio di produttività", dapprima per Ivs Italia s.p.a. e progressivamente per Ivs Sicilia s.p.a., D.D.S. s.p.a. ed Eurovending s.r.l..

7.2. In tale ottica le Parti si incontreranno entro il corrente anno al fine di istaurare un tavolo di negoziazione con l'obiettivo di valutare l'eventuale istituzione di premi di produttività anche per Coin Service s.p.a. e Coin Nord Service s.p.a..

7.3. Tali accordi formeranno, anch'essi, parte integrante del presente accordo integrativo al CIA.

8. Clausole finali

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

8.2. Su richiesta delle Parti, le stesse si incontreranno almeno 90 giorni prima della scadenza del presente accordo integrativo per negoziarne i termini del rinnovo.

8.3. Durante la trattativa l'accordo integrativo continuerà a produrre i suoi effetti sino alla sottoscrizione del rinnovo che dovrà avvenire entro e non oltre 6 mesi.

8.4. Decorso tale termine, ove non sia stato raggiunto il rinnovo, l'accordo integrativo cesserà di produrre i suoi effetti.

8.5. Nella vigenza del presente accordo integrativo le Parti potranno sottoscrivere nuovi Protocolli i quali, una volta sottoscritti, entreranno a far parte integrante del presente accordo integrativo.

Allegato: contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 18 aprile 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

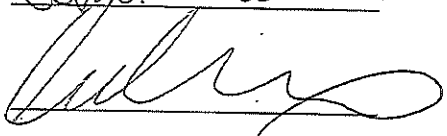
Ivs Group S.A.
Dott. Adriano Fabbrica



Filcams Cgil Nazionale
Dott.ssa Vanessa Caccerini



Fisascat Cisl Nazionale
Signor Salvatore Carofratello



Uiltucs Nazionale
Dott. Gabriele Fiorino

