

## IPOTESI DI ACCORDO

In data 28 Luglio 2015, in Roma, presso il Centro Congressi Cavour, si sono incontrati:

- Comifar Distribuzione S.p.A. rappresentata dai Sigg. Giorgio Nicolis, Tiziana Orlandini, assistiti da Gennaro Guaglione (d'ora in poi la "Società" o "Comifar"), nonché da Gabriele Marini di Confcommercio Roma;
  - la Filcams – CGIL Nazionale, rappresentata dal Sig. Massimo Mensi;
  - la Fisascat – CISL Nazionale, rappresentata dalla Sig.ra Rosetta Raso;
  - la Uiltucs – UIL Nazionale, rappresentata dai Sigg. Paolo Andreani e 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

1. Dopo un'attenta e approfondita analisi della situazione del mercato della distribuzione del farmaco, anche alla luce dei recenti provvedimenti normativi che prevedono il continuo contenimento della spesa farmaceutica, Comifar ha la necessità di recuperare spazi di competitività sul terreno della qualità dei servizi per mantenere la posizione di leader di mercato. Lo scenario attuale, caratterizzato dall'erosione dei margini causata *in primis* dal provvedimento di legge del 2010 (D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122), che ha ridotto il margine dei grossisti dal 6,65% al 3%, in previsione di una revisione degli stessi stabilita dal D.L. 06/07/2012 non ancora intervenuta, e a seguire dal sempre più elevato livello di concorrenza nonché dalla crescita della distribuzione diretta da parte dell'industria farmaceutica a scapito dei grossisti stessi, richiederà ulteriori investimenti al fine di incrementare la capacità produttiva delle Unità Distributive a supporto della politica commerciale aziendale finalizzata alla migliore copertura territoriale a livello nazionale.
2. A fronte di quanto sopra, si rendono necessarie per Comifar anche: i) una profonda riorganizzazione e ii) una revisione degli assetti contrattuali integrativi aziendali. I nuovi strumenti identificati sono volti a ridurre il costo del lavoro, e soprattutto a semplificare, rendere più efficiente e uniformare le regole di funzionamento dell'organizzazione aziendale. Oltre alle scelte organizzative, tra i fattori che promuovono qualità e competitività si annoverano percorsi di formazione e aggiornamento professionale, la valorizzazione delle competenze professionali, la garanzia di stabilità e qualità dell'occupazione che debbono contemperarsi con un'organizzazione del lavoro flessibile ed economicamente competitiva.
3. A tal fine assumono particolare rilevanza la razionalizzazione dei processi e l'adeguamento dell'organizzazione del lavoro alle crescenti esigenze delle Farmacie.
4. Le OO.SS. dichiarano che in considerazione del particolare momento storico e di alta complessità riflessa in un quadro economico, politico e sociale in continua trasformazione dove il mercato sta conducendo il mondo delle imprese con un'unica leva di competizione: l'abbattimento del costo del lavoro ribaltato sulle spalle delle lavoratrici e lavoratori, le stesse intendono salvaguardare attraverso la contrattazione di secondo livello, le tutele e diritti dei lavoratori e lavoratrici di Comifar Distribuzione S.p.A., promuovendo e condividendo percorsi di efficienza che non prescindano dal fattore lavoro e delle professionalità, ma anzi li valorizzino anche attraverso la formazione, rilanciando la funzione delle relazioni sindacali a tutti i livelli, patrimonializzandone la storia pluridecennale e, definendo ambiti e materie.
5. Le Parti attraverso il presente accordo intendono sviluppare inoltre i principi contenuti nel Codice Etico di Comifar ed in particolare, nel riconoscere la centralità della persona, promuovere e garantire il rispetto della stessa attraverso il rafforzamento delle misure a tutela del lavoratore.
6. Le Parti convengono pertanto che si sono create le condizioni per addivenire al primo accordo integrativo unico a livello nazionale con il quale sancire i principi e gli strumenti generali per la gestione delle relazioni sindacali e del personale, demandandone poi a livello locale la concreta applicazione, secondo regole condivise nel presente accordo.

## TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Le Premesse fanno parte integrante del presente accordo.

### 1. RELAZIONI SINDACALI

#### 1.1 DIRITTI DI INFORMAZIONE

Nel ribadire l'importanza e la centralità del diritto di informazione, quale elemento essenziale di un corretto e trasparente sistema di relazioni sindacali e nel riconfermare la necessità di mantenere un sistema di informazione articolato su due livelli (nazionale e territoriale), le Parti convengono di definire nel presente accordo le tematiche specifiche da demandare a ciascun livello di confronto al fine di rendere il sistema di informazione maggiormente coerente con le caratteristiche dimensionali dell'azienda e con la sua distribuzione capillare sul territorio nazionale.

Ciò premesso, fermo restando quanto previsto dal CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (di seguito "CCNL TDS"), sottoscritto da Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, nella parte inerente i Sistemi di Relazioni Sindacali, le Parti convengono quanto segue:

##### 1.1.1) LIVELLO NAZIONALE

A livello nazionale, l'informazione avrà carattere periodico anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali e avverrà una volta l'anno, di norma nel mese di Gennaio, o a seguito di richiesta di una delle parti e avrà ad oggetto le seguenti tematiche:

1. Prospettive di sviluppo dell'azienda;
2. Informativa preventiva su processi di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione;
3. Investimenti e relative ricadute organizzative;
4. Processi di innovazione tecnologica che impattano sull'organizzazione del lavoro e sulla forza lavoro;
5. Composizione degli organici e tipologie contrattuali;
6. Iniziative in materia di responsabilità sociale (es.: codice di condotta);
7. Interventi di formazione e riqualificazione del personale;
8. Andamento dell'attività dell'impresa, e sua situazione economica;
9. Andamento del Premio di Risultato;
10. Interventi in materia di tutela della salute ed ambiente di lavoro;
11. Andamento fatturato, organico e situazione economica consolidata del Gruppo Comifar;
12. Report ufficiale informativo annuale del CAE.

##### 1.1.2) LIVELLO TERRITORIALE

A livello territoriale l'informazione riguarderà la singola unità distributiva o la singola sede, avverrà con periodicità semestrale, di norma nei mesi di Marzo e Ottobre, anche in rapporto allo stato di avanzamento dei programmi aziendali, o a seguito di richiesta di una delle parti, e avrà ad oggetto le seguenti tematiche:

1. Andamento della singola unità distributiva di competenza;
2. Andamento dei singoli parametri che definiscono il Premio di Risultato (oltre agli incontri di norma bimestrali, come previsto al successivo capitolo 4);
3. Investimenti e relative ricadute organizzative e occupazionali;
4. Interventi di innovazione tecnologica;
5. Organizzazione del lavoro, articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro;
6. Andamento occupazionale, tipologie dei rapporti di lavoro e stabilizzazioni degli stessi;
7. Programmi relativi alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente di lavoro;
8. Piani di formazione e riqualificazione del personale;
9. Situazione ferie, permessi retribuiti Rol, straordinari/supplementari.

## 1.2 DIRITTI SINDACALI

### 1.2.1) Costituzione Rappresentanze sindacali:

- a) Costituzione RSA: Nel ribadire la necessità che la costituzione delle RSA avvenga con modalità omogenee ed uniformi per ogni unità distributiva, le Parti, riconfermando integralmente il contenuto del Titolo V "Diritti Sindacali" del vigente CCNL TDS e, per quanto compatibile, dell'Accordo Interconfederale per la Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie 27 luglio 1994, si renderanno parti attive, ciascuna nell'ambito delle rispettive competenze, al fine di garantire ad ogni livello il rispetto dei termini e delle procedure previste dalla sopra citata normativa.
- b) Costituzione RSU: Nel ribadire la necessità che la costituzione delle RSU avvenga con modalità omogenee ed uniformi per ogni unità distributiva, le Parti, riconfermando integralmente il contenuto del Titolo V "Diritti Sindacali" del vigente CCNL TDS e dell'Accordo Interconfederale per la Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie 27 luglio 1994, si renderanno parti attive, ciascuna nell'ambito delle rispettive competenze, al fine di garantire ad ogni livello il rispetto dei termini e delle procedure previste dalla sopra citata normativa.
- c) L'azienda è disponibile a riconoscere anche per le unità distributive al di sotto di 16 dipendenti la costituzione della RSA/RSU e le relative agibilità sindacali (permessi sindacali e assemblee), nelle misure e con le modalità indicate ai successivi punti 1.2.3) e 1.2.4).

### 1.2.2) Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

L'Azienda riconosce di fondamentale importanza la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ed in tale ottica continuerà la sua azione di formazione nei confronti di tutti i lavoratori e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le Parti, nel riconfermare l'importanza della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), convengono sulla necessità di introdurre meccanismi condivisi, anche di monitoraggio, volti a garantire la sua effettiva costituzione in ogni singola unità produttiva aziendale.

A tal fine, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e dell'Accordo Interconfederale del 18 novembre 1996, le OO.SS. si attiveranno tempestivamente per l'elezione del/dei Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) qualora non si sia ancora provveduto ad eleggerli e/o la cui carica sia scaduta e/o gli stessi non siano presenti in numero sufficiente rispetto al numero dei dipendenti occupati presso l'Unità Distributiva o la Sede, mentre la Società informerà le RSA / RSU costituite o, in mancanza di queste, i lavoratori della singola Unità locale o sede della necessità di eleggere uno o più RLS.

L'elezione del/dei RLS avverrà nel rispetto dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 e delle procedure previste dall'Accordo Interconfederale del 18 novembre 1996. Al fine di rafforzare ulteriormente l'attenzione in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro, le Parti convengono di istituire, solo a seguito della prevista copertura in tutte le unità distributive o sedi del ruolo di RLS, un Coordinamento degli RLS, con finalità di confronto e monitoraggio, con il compito di elaborare proposte ed iniziative da presentare alle OO.SS. Nazionali e all'Azienda.

Tale Coordinamento avrà una durata pari al presente accordo, con un incontro di verifica annuale a livello nazionale.

Il Coordinamento sarà composto da 6 componenti individuati dalle OO.SS. all'interno degli RLS eletti, che per lo svolgimento dell'incarico avranno a disposizione un monte ore permessi retribuiti annuo pari 12 ore pro-capite per un totale di 72 ore annue, al fine di riunirsi due volte all'anno.

### 1.2.3) Permessi sindacali RSA/RSU e RLS:

Al fine di agevolare il corretto utilizzo dei permessi sindacali, le Parti convengono quanto segue.

La Società si impegna a comunicare entro il 31 Gennaio di ciascun anno alle OO.SS. Territoriali e alle rispettive RSA/RSU e ai RLS il relativo monte ore permessi retribuiti per l'anno di riferimento.

Monte ore annuo permessi retribuiti:

a) Calcolo monte ore annuo:

- RSA/RSU: Le Parti, in deroga all'art. 23 vigente CCNL TDS, convengono che il monte ore annuo dei permessi retribuiti spettanti alle RSA/RSU è pari a 2,5 ore per il numero di dipendenti di ciascuna Unità Distributiva o di ciascuna Sede al 31 dicembre dell'anno precedente. Detto monte ore, per quanto attiene alle RSA, è da considerarsi unico per tutte le RSA costituite nella singola Unità Distributiva o Sede, come già avviene per le RSU. Tale previsione avrà decorrenza dal 01 Gennaio 2016.

b) Utilizzo monte ore annuo:

- Dal monte ore annuo RSA/RSU non saranno detratte le ore di permesso retribuito impiegate per procedure di consultazione previste dalla legge;
- In merito al contemporaneo utilizzo dei permessi retribuiti da parte dei componenti delle RSA/RSU, le Parti riconfermano integralmente l'applicazione per le RSA di quanto previsto all'art. 23 del CCNL TDS e per le RSU all'art. 7 bis dell'Accordo Interconfederale per la Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie 27 luglio 1994, nonché delle norme previste dal CCNL TDS ed in particolare dal Titolo V "Diritti sindacali" del vigente CCNL TDS.

c) Gestione superamento monte ore annuo:

- Al fine di evitare il superamento, la Società si impegna ad informare le OO.SS. Territoriali, la RSA/RSU e i RLS, prima dell'esaurimento del rispettivo monte ore permessi annuo;
- Le OO.SS. Territoriali si impegnano affinché le rispettive RSA/RSU e RLS non usufruiscano di permessi retribuiti in misura eccedente il suddetto monte ore annuo;
- Eventuali superamenti del monte ore permessi potranno andare in acconto dei permessi dell'anno successivo.

**1.2.4) Assemblee:**

Riconfermando integralmente quanto previsto dall'articolo 30 CCNL TDS, l'Azienda si impegna a riconoscere ulteriori 2 ore annue di assemblea in occasione delle trattative per la sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale o per le procedure di consultazione previste dalla legge.

Semplificando il disposto del CCNL TDS, le Parti convengono che le assemblee dovranno essere comunicate all'Azienda con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'ordine del giorno, della durata e dell'eventuale partecipazione di dirigenti esterni.

Lo svolgimento di assemblee durante l'orario di lavoro avrà luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed il servizio di vendita; tali modalità saranno concordate con le RSA/RSU e/o con le OO.SS. Territoriali.

**1.2.5) Disponibilità Locale Aziendale e introduzione Bacheca Elettronica:**

La Società si rende disponibile, a seguito di richiesta da parte della RSA/RSU, a mettere a disposizione una sala per l'espletamento delle riunioni sindacali, limitatamente alla durata delle stesse e salvo disponibilità.

L'Azienda verificherà altresì la possibilità di implementare una bacheca elettronica ad utilizzo delle RSA/RSU per lo scambio di informazioni riguardanti tematiche aziendali.

**1.2.6) Coordinamento Nazionale**

Stante le dimensioni di Comifar Distribuzione S.p.A. e la sua diffusione sul territorio nazionale, viene costituito per la durata del presente accordo un organismo di natura sindacale di coordinamento fra le varie sedi locali, al fine di agevolare la condivisione ed il confronto a livello nazionale.

Tale organismo sarà composto da 15 rappresentanti, individuati dalle OO.SS. tra i componenti delle RSA/RSU costituite e comunicati alla Direzione Aziendale.

In caso di assenza di uno o più dei 15 componenti nominati, potranno partecipare i relativi supplenti, i cui nominativi saranno indicati dalle OO.SS. Nazionali contestualmente alla nomina dei componenti effettivi.

Ai 15 partecipanti (componenti effettivi o supplenti) del Coordinamento Nazionale viene riconosciuto un monte ore annuo di 24 ore pro-capite per un monte ore annuo complessivo massimo pari a 360 ore, da fruire previa presentazione di apposita richiesta di permesso sindacale con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Le Parti, per ragioni di continuità e di competenza, convengono che agli incontri nazionali tra l'Azienda e le OO.SS. parteciperanno esclusivamente i membri del presente Coordinamento Nazionale, mediante la fruizione dei permessi riconosciuti per tale carica.

### 1.2.7) Commissioni

Le Parti, nel riconfermare il ruolo centrale svolto da ogni singolo lavoratore all'interno dell'azienda e dell'importanza che riveste la sua valorizzazione sotto il profilo professionale e umano, concordano di istituire delle Commissioni Tecniche di carattere informativo e propositivo attraverso il confronto su specifiche materie aventi particolare impatto sulla crescita professionale dei lavoratori e sull'organizzazione del lavoro.

Ciascuna Commissione sarà composta, per quanto riguarda la rappresentanza dei Lavoratori, da 1 rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale da individuarsi tra i componenti del Coordinamento Nazionale o delle RSA/RSU, e si riunirà con cadenza semestrale. Per l'espletamento delle attività previste viene riconosciuto un monte ore annuo per ciascuna Commissione pari a 48 ore, da fruire previa presentazione di apposita richiesta di permesso sindacale con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

#### Commissione Formazione

Preso atto da parte delle OO.SS. che l'organizzazione aziendale in materia di formazione ed aggiornamento professionale dei lavoratori ha implementato adeguati piani formativi e che investe significative risorse in tale ambito, le Parti, nel confermare come l'apprendimento e l'aggiornamento professionale siano aspetti fondamentali per favorire a livello individuale e collettivo lo sviluppo di competenze utili alla crescita competitiva dell'Azienda, convengono di costituire, a livello nazionale, una apposita Commissione che annualmente svolga il monitoraggio dei fabbisogni formativi ed elabori proposte ed iniziative formative, anche facendo ricorso agli strumenti messi a disposizione dalla disciplina vigente, da presentare all'Azienda ed alle OO.SS. Nazionali.

#### Commissione Organizzazione del Lavoro

Fatta salva l'autonomia aziendale in materia di Organizzazione del Lavoro, le Parti, al fine di promuovere e favorire il costante miglioramento dell'organizzazione del lavoro, nel rispetto delle reciproche esigenze, convengono di costituire, a livello nazionale, una apposita Commissione che annualmente svolga il monitoraggio dell'O.D.L. ed elabori proposte ed iniziative volte all'efficientamento della stessa, da presentare all'Azienda ed alle OO.SS. Nazionali.

#### Commissione Tempi Vita-Lavoro

Alla luce dello schema di decreto legislativo in materia di tutela e conciliazione tempi vita e di lavoro, le Parti convengono di costituire, a livello nazionale, una apposita Commissione cui demandare il compito di elaborare specifiche proposte ed iniziative da presentare all'Azienda ed alle OO.SS. Nazionali.

### 1.2.8) Regolamentazione Esercizio Diritto di Sciopero

Preso atto che l'attività di distribuzione intermedia di prodotti medicinali è riconosciuta dalla Commissione di Garanzia per l'attuazione del diritto di sciopero come servizio pubblico essenziale e che Comifar Distribuzione S.p.A., quale azienda leader della distribuzione farmaceutica in Italia, svolge un ruolo sociale in un settore primario quale la salute della collettività, le Parti confermano l'applicazione di quanto stabilito dalla L. n. 146/1990 e dall'Accordo sull'esercizio del diritto di sciopero del 26 gennaio 2004 (stipulato tra Associazione Distributori Farmaceutici ADF, Federfarma Servizi, Confcommercio e le OO.SS. Filcams Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs) e, con l'obiettivo di contemperare il diritto di sciopero dei lavoratori con la necessità di garantire l'erogazione del servizio, convengono ai sensi dell'art. 9 del citato Accordo che le prestazioni indispensabili per la durata

dell'astensione devono riguardare quote strettamente necessarie di personale, da individuarsi a livello locale.

L'individuazione dei lavoratori da inserire nel piano delle prestazioni indispensabili avverrà secondo i criteri già stabiliti dall'art. 10, paragrafo B) dell'Accordo sull'esercizio del diritto di sciopero del 26 gennaio 2004, di seguito riportato:

*"Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:*

*a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;*

*b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente codice di regolamentazione.*

*Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori o in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.*

*Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i rappresentanti della RSU, ovvero, in mancanza, delle RSA e/o delle organizzazioni sindacali proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 10."*

### 1.2.9) Rappresentante di Sito

Recependo la proposta delle OO.SS. di voler sperimentare nuovi istituti mutuati da modelli a livello europeo e preso atto della recente enucleazione in ambito europeo del ruolo di Rappresentante di Sito, le Parti convengono di monitorare l'evoluzione di tale figura al fine di comprenderne i relativi compiti e funzioni onde valutarne successivamente l'opportunità e le modalità di applicazione di una sua eventuale introduzione all'interno del sistema di relazioni sindacali.

## 2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le Parti convengono che, in coerenza con quanto definito nel capitolo 1. "Relazioni sindacali", al presente livello nazionale vengono definite le norme generali, cui le intese attuative a livello territoriale devono ispirarsi, nonché gli strumenti organizzativi che le singole Unità Distributive possono adottare in base alle proprie esigenze.

L'Azienda riconferma che i programmi di organizzazione e riorganizzazione del lavoro devono ispirarsi a modelli che:

- prevedano una crescita dei livelli di redditività, sostenuta dal miglioramento dei livelli di efficienza, attraverso una corretta ed equa ripartizione dei ritmi e dei carichi di lavoro,
- garantiscano un elevato standard di qualità del servizio offerto,
- ottimizzare il grado di utilizzo degli impianti,
- garantiscano la massima affidabilità e copertura temporale nell'erogazione del servizio pubblico,
- garantiscano, anche attraverso una corretta programmazione, i giusti livelli di flessibilità organizzativa, fondamentali per fronteggiare le frequenti variazioni dell'attività e del mercato,
- garantiscano un adeguato equilibrio tra vita privata e lavorativa,
- valorizzino ed accrescano la professionalità.

Pertanto, le Parti al presente livello convengono quanto segue:

### 2.1 Procedura Variazioni organizzative

Nell'ambito delle specifiche esigenze locali, a livello di singola Unità Distributiva a seguito di richiesta di una delle Parti, verrà avviato con le RSA/RSU e/o con l'assistenza delle OO.SS. Territoriali, il confronto in merito alle modalità di attuazione dell'organizzazione del lavoro e

all'insieme delle variabili che ad essa concorrono (orari di lavoro e turni, programmazione calendario annuo, quanto previsto ai successivi punti del presente Capitolo 2, ecc.), finalizzato al raggiungimento di intese entro 30 giorni di calendario dalla richiesta del primo incontro, fatta salva la facoltà di estendere tale termine di ulteriori 15 giorni qualora sussistano i presupposti per il raggiungimento di un accordo.

## 2.2 Programmazione Lavoro Domenicale

Posto che il servizio erogato dalla Società è riconosciuto come un servizio pubblico essenziale, le Parti, nel confermare quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003, riconoscono che il lavoro prestato nella giornata della domenica è inserito all'interno delle turnazioni di lavoro, retribuito con la maggiorazione del 30% prevista dall'art. 141 del CCNL TDS.

Le Parti convengono che la programmazione delle suddette turnazioni di lavoro avverrà, a fronte delle specificità del mercato locale, secondo un principio di equa rotazione e ripartizione tra i lavoratori dei reparti interessati, tenendo anche conto della volontarietà espressa dai singoli lavoratori, in misura non superiore a n. 12 domeniche lavorative su base annuale (anno di calendario) per ciascun lavoratore.

## 2.3 Lavoro festivo

La maggiorazione oraria delle ore di lavoro prestate nella giornata festiva, prevista dall'art. 143 vigente CCNL TDS, verrà elevata al 40%.

Ferma restando la volontarietà della prestazione, in caso di due giornate festive consecutive, di norma la seconda giornata festiva è lavorativa secondo le turnazioni definite a livello locale e verrà retribuita con la maggiorazione di cui sopra.

## 2.4 Fine lavori

Le Parti, nel riconoscere l'importanza del termine degli allestimenti negli orari stabiliti e comunque del completamento degli stessi, convengono che i lavoratori in turno, su richiesta dell'Azienda, prolungheranno il proprio orario di lavoro in caso di situazioni non prevedibili ed eccezionali che non consentano di terminare le operazioni di allestimento entro il normale orario di lavoro.

A fronte di un ricorso al fine lavori non riconducibile a situazioni di eccezionalità, le Parti si incontreranno tempestivamente a livello locale, o su richiesta di una delle stesse, al fine di individuare le opportune soluzioni in merito e, se necessario, definire le modalità di utilizzo di tale strumento, fermo restando quanto previsto al successivo punto 5, secondo e terzo capoverso.

## 2.5 Lavoro notturno

A fronte di quanto previsto al precedente punto 2.4, si conviene che la maggiorazione delle ore ordinarie prestate nella fascia dalle ore 22.00 alle ore 06.00 prevista dall'art. 139 vigente CCNL TDS, sarà elevata al 20%.

## 2.6 Attività lavorative svolte tra le ore 24:00 e le ore 6:00

In particolari periodi dell'anno e per determinate e temporanee esigenze organizzative e/o di mercato, le Parti si incontreranno a livello locale, secondo la procedura e le tempistiche previste al precedente punto 2.1, per organizzare turni di lavoro nella fascia oraria tra le ore 24.00 e le ore 6.00 e le relative attività da svolgere.

## 2.7 Orario Multiperiodale

Fatto salvo il confronto informativo a livello locale con le RSA/RSU e/o le OO.SS. Territoriali, al fine di rispondere alle specifiche esigenze di mercato e stagionali, l'azienda potrà adottare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane, ai sensi di quanto previsto dall'art. 125 del vigente CCNL TDS.

Resta fermo, in ogni caso, quanto previsto dal primo comma dell'art. 137 vigente CCNL TDS, circa la maturazione del lavoro straordinario/supplementare su base settimanale.

## 2.8 Programmazione e smaltimento ferie e Rol

Le Parti concordano sulla necessità di programmare e smaltire interamente entro il 31/01 dell'anno successivo a quello di maturazione sia le ferie ex art. 147 vigente CCNL TDS che i permessi retribuiti ex art. 146 vigente CCNL TDS.

A tal fine ciascun dipendente dovrà indicare le proprie preferenze entro le seguenti scadenze:

- 15 Dicembre per il periodo Febbraio - Maggio;
- 15 Marzo per il periodo Giugno - Settembre;
- 15 Luglio per il periodo Ottobre - Gennaio.

L'Azienda validerà il piano ferie e permessi rispettivamente entro il 15 Gennaio, il 15 Aprile ed il 5 Settembre, sulla base delle assenze possibili sotto l'aspetto organizzativo in ciascun reparto in relazione al periodo interessato, garantendo l'applicazione di meccanismi di rotazione nella concessione delle ferie e permessi nei periodi più richiesti (come ad esempio le due settimane centrali di agosto).

Le eventuali situazioni eccezionali che si dovessero presentare saranno oggetto di singola valutazione al fine di ricercare soluzioni in grado di tutelare, laddove possibile, gli interessi del lavoratore e le esigenze organizzative aziendali.

## 2.9 Termine ultimo fruizione ROL

Le Parti si danno atto che a partire dal corrente anno 2015, ai fini di quanto indicato nella circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 03/06/2011 ed in deroga al sesto comma dell'art. 146 vigente CCNL TDS, il termine ultimo per la fruizione dei permessi ROL è fissato entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

## 2.10 Festività cadenti la domenica

Le Parti convengono che per le festività coincidenti con la giornata della domenica e per la giornata del 4 Novembre i lavoratori potranno comunicare entro il 15 dicembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo la volontà di maturare 8 (otto) ore aggiuntive di permessi retribuiti per ciascuna giornata festiva e per il 4 Novembre nei confronti del personale FT, da riproporzionare per il personale PT.

In assenza della suddetta comunicazione le festività coincidenti con la giornata della domenica e la giornata del 4 Novembre verranno retribuite come previsto dall'art. 142 CCNL TDS.

## 2.11 Flessibilità giornaliera

A fronte di eventuali flessioni dell'attività lavorativa, verranno indicati al personale appartenente ai reparti ed agli uffici delle Unità Distributive, inclusi i reparti Call Center, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali, i periodi nei quali ridurre l'orario contrattuale di lavoro, anche giornalmente in ingresso e/o in uscita, mediante l'utilizzo delle ore messe a disposizione da ciascun dipendente all'interno di un c.d. "Serbatoio di flessibilità".

Ciascun dipendente comunicherà entro il 15 dicembre di ciascun anno a valere per l'anno successivo la composizione del Serbatoio di flessibilità, a scelta fra:

- le ore di permessi retribuiti di cui all'art. 146 vigente CCNL TDS;
- le 2 giornate di ferie aggiuntive previste dal CCNL da utilizzare con le stesse modalità previste per i permessi retribuiti ex art. 146 CCNL TDS;
- le ore di lavoro straordinario e/o supplementare (non frazionabili).

La capienza del Serbatoio di flessibilità, da riproporzionare sulla base della percentuale PT, si differenzia come segue:

- a) per il personale Full-time assunto precedentemente al 26/02/2011: è pari a 32 ore annue;
- b) per il personale Full-time con un'articolazione oraria a 39 ore settimanali e/o per il personale Full-time assunto successivamente al 26/02/2011 che abbia raggiunto i 2 anni di anzianità presso l'Azienda: è pari a 24 ore annue;

- c) per il personale Full-time con un'articolazione oraria a 38 ore settimanali e/o per il personale Full-time assunto successivamente al 26/02/2011 che non abbia ancora raggiunto i 2 anni di anzianità presso l'Azienda: è pari a 16 ore annue.

Qualora sulla base della scelta comunicata dal dipendente non siano state raggiunte le suddette capienze del Serbatoio di flessibilità, verranno utilizzate, fino a concorrenza ed a scelta del singolo dipendente:

- le ulteriori ore di permessi retribuiti ex art. 146 vigente CCNL;
- le 2 giornate di ferie aggiuntive previste dal CCNL da utilizzare con le stesse modalità previste per i permessi retribuiti ex art. 146 CCNL TDS.

Al verificarsi del perdurare della flessione dell'attività lavorativa, le Parti si incontreranno a livello locale per individuare idonee soluzioni.

Le ore non utilizzate di cui ai suddetti punti a), b) e c) rientreranno nella disponibilità del lavoratore e andranno programmate ai sensi di quanto previsto al punto 2.8.

### 2.12 Conto Recupero Individuale

Le Parti concordano che l'eventuale tempo di lavoro prestato eccedente l'orario contrattuale di lavoro (c.d. lavoro straordinario e/o supplementare) verrà accantonato a scelta del lavoratore in un "Conto Recupero Individuale", fermo restando il riconoscimento delle relative maggiorazioni, da comunicarsi entro le seguenti scadenze:

- entro il 15 gennaio di ciascun anno a valere per il periodo febbraio – luglio dell'anno in corso,

- entro il 15 luglio di ciascun anno a valere per il periodo agosto dell'anno in corso – gennaio dell'anno successivo.

Le scelte effettuate non potranno essere successivamente modificate.

Le ore residue del primo semestre si cumulano con le eventuali ore accantonate nel semestre successivo.

Il tempo così accantonato potrà essere fruito dal lavoratore anche a frazione di ora, con le medesime modalità previste per la fruizione dei permessi retribuiti ex art. 146 CCNL TDS.

Le ore accantonate nel Conto Recupero Individuale dovranno essere fruito, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, in maniera completa (ossia portate ad esaurimento) entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di accantonamento.

Tuttavia, qualora in casi particolari le ore accumulate non dovessero essere interamente smaltite entro la suddetta scadenza, le stesse verranno regolarmente retribuite entro le normali cadenze previste per l'elaborazione dei cedolini paga.

Il conto recupero individuale non può mai essere negativo.

Per una corretta gestione del Conto Recupero Individuale, l'Azienda renderà disponibile sul cedolino paga mensile un contatore (individuato dalla voce "Recupero") delle ore accumulate e delle ore godute.

### 2.13 Permessi ex L. 104/92

Le Parti convengono di sperimentare per 12 mesi quanto segue: il lavoratore che intenda utilizzare i permessi per assistenza disabili di cui all'art 33, comma 3 L. 104/92, presenterà apposita richiesta con un preavviso di 3 giorni lavorativi, salvo eventuali situazioni eccezionali, che saranno oggetto di singola valutazione al fine di ricercare soluzioni in grado di tutelare gli interessi di assistenza e tutela del disabile. Le Parti si incontreranno entro il termine di tale sperimentazione per valutarne l'andamento e la conferma.

## 3. WELFARE AZIENDALE

Nel riconfermare l'importanza sempre più crescente che riveste il benessere psico/fisico delle persone e la loro crescita professionale e culturale, l'esigenza di garantire un equilibrio tra tempi di vita e lavoro nonché l'impegno volto ad assicurare un sostegno reale ai Lavoratori nell'affrontare problematiche connesse alla loro salute e a quelle dei loro familiari, le Parti convengono di

ridefinire il modello di welfare aziendale in un'ottica di consolidamento e rafforzamento dello stesso attraverso l'adozione di misure e strumenti di flessibilità a tutela dei Lavoratori.  
A tal fine, le Parti convengono quanto segue:

### 3.1 Flessibilità entrata/uscita

Valutate le esigenze tecnico organizzative aziendali e preso atto dell'impossibilità di adottare forme generalizzate di flessibilità in entrata/uscita per tutti i Lavoratori, al fine comunque di conciliare quanto più possibile i tempi di vita e di lavoro, sarà riconosciuta al solo personale degli uffici di Sede la possibilità di avvalersi di un orario di ingresso elastico in entrata fino ad un massimo di 30 minuti. Di conseguenza, l'uscita nella stessa giornata dovrà essere posticipata fino al raggiungimento del normale orario di lavoro giornaliero.

Per il restante personale delle unità distributive, saranno ammessi un massimo di 5 ritardi mensili di massimo 5 minuti ciascuno, non cumulabili fra loro, da recuperare in uscita nella medesima giornata.

### 3.2 Permessi visite mediche

L'azienda accorderà specifici permessi retribuiti, sino ad un massimo di 6 ore annue, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche cadenti nel proprio orario di lavoro. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di 48 ore, salvo casi urgenti.

L'assenza dovrà poi essere giustificata mediante il documento del medico che attesti giorno, orario di inizio e fine della prestazione.

Il suddetto permesso copre l'assenza dal lavoro per la durata della visita medica specialistica risultante dal documento rilasciato dal medico e per il tempo di viaggio, per la durata massima di un'ora per tratta, solo qualora si parta dal luogo di lavoro e/o si rientri a lavoro.

Sono comunque escluse dal suddetto monte ore le visite del medico curante di base.

Per i lavoratori part-time, il suddetto monte ore sarà riproporzionato sulla base della percentuale di riduzione oraria agli stessi applicata, mentre per il personale assunto in corso d'anno il monte ore in questione sarà riproporzionato sulla base dei mesi di effettiva attività lavorativa, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

In caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, per visite mediche specialistiche connesse con dette patologie l'Azienda eleverà il suddetto numero massimo di permessi retribuiti a 16 ore annue.

### 3.3 Contributo per studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, l'Azienda accorderà limitatamente all'ambito di applicazione degli artt. 159 e 154 vigente CCNL TDS, un contributo di € 250,00 lordi annuo ad un massimo di n. 10 lavoratori all'interno dell'azienda che avranno concluso positivamente l'anno scolastico/accademico.

Le modalità di partecipazione all'assegnazione di detto contributo saranno ulteriormente dettagliate in apposito regolamento che verrà portato a conoscenza di tutti i lavoratori.

### 3.4 Permessi inserimento figli a scuola

Al fine di facilitare l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna, verranno riconosciute al dipendente 20 ore di permesso non retribuito per ogni figlio, non cumulabili tra genitori entrambi dipendenti.

Potranno assentarsi contemporaneamente non oltre il 10% della forza occupata nel reparto/ufficio.

I permessi suddetti dovranno essere richiesti con un preavviso non inferiore ai 15 giorni.

Il dipendente produrrà giustificativi rilasciati dalla struttura pubblica o privata.

I predetti permessi non retribuiti potranno essere richiesti solo ed esclusivamente all'esaurimento del periodo di congedo parentale (c.d. maternità facoltativa) e/o allo smaltimento di ferie e permessi retribuiti dell'anno precedente.

### 3.5 Permessi per decessi e gravi infermità

In caso di lutto o gravi infermità ai sensi di quanto previsto dall'art. 156 vigente CCNL TDS, oltre a quanto già stabilito da tale norma, e nel rispetto dei termini ed i requisiti previsti dalla stessa, l'Azienda concederà, su richiesta del Lavoratore, 2 giorni di permesso non retribuito.

### 3.6 Permessi per gravi patologie comportamentali

Per i lavoratori con figli ai quali venga accertata una grave patologia comportamentale, non rientrante nelle ipotesi di cui all'art. 157 vigente CCNL TDS (aspettativa per gravi motivi familiari) e che non dia diritto al riconoscimento delle tutele previste dalla Legge 104/92 pur comportando la necessità di cure e assistenza da parte del genitore, si conviene che il lavoratore potrà utilizzare per tali finalità l'intero monte ore accantonato nel Conto Recupero Individuale di cui al punto 2.12 del capitolo 2 "Organizzazione del Lavoro".

La richiesta di utilizzare tali ore sarà accompagnata da idonea documentazione certificante la patologia, rilasciata dal medico specialista del Servizio Pubblico Sanitario.

Una volta esaurite le ore accantonate nel Conto recupero, l'Azienda concederà su richiesta del Lavoratore 3 giorni di permesso non retribuito all'anno, con preavviso di 5 giorni lavorativi, fatte salve eventuali situazioni non prevedibili nel suddetto termine di preavviso, le quali saranno oggetto di singola valutazione al fine di ricercare soluzioni in grado di contemperare gli interessi di cura e assistenza con quelle aziendali.

### 3.7 Cessione permessi ROL

Al fine di sostenere e rafforzare lo spirito solidale all'interno dell'Azienda, le Parti convengono di introdurre la possibilità di cessione su base volontaria fra dipendenti di parte delle ore di permesso previste dall'articolo 146 CCNL TDS a favore di lavoratori che sono nella condizione di richiedere l'aspettativa non retribuita per malattia ex art. 181 vigente CCNL TDS e che abbiano già esaurito il proprio monte ferie e permessi, con integrazione da parte dell'Azienda in ragione di 1 ora per ogni ora messa a disposizione da parte dei lavoratori.

Si demanda a successivo regolamento la specifica disciplina del presente istituto.

### 3.8 Congedo parentale a ore

L'Azienda darà applicazione alle recenti normative introdotte in materia di congedo parentale a ore.

Qualora l'INPS dovesse sollevare problematiche in merito all'applicazione della suddetta normativa, le Parti si impegnano sin d'ora ad incontrarsi tempestivamente a livello territoriale e/o nazionale al fine di individuare idonee soluzioni.

### 3.9 PT post Maternità

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Part time post Maternità, di cui si conferma integralmente il contenuto, la percentuale della forza occupata nell'unità produttiva di cui all'art. 90, primo comma, CCNL TDS viene elevata al 4%.

### 3.10 Congedo per vittime di violenza

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24, D.Lgs. n. 80/2015, alle vittime inserite 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 rifugio, che presentino idonea documentazione, sarà concessa la conservazione del posto di lavoro per un ulteriore anno oltre a quanto già previsto dall'art. 157 vigente CCNL TDS.

### 3.11 Conservazione posto lavoro per Ludopatia

In considerazione del diffondersi sempre più crescente di tale disturbo suscettibile di pregiudicare in modo grave l'equilibrio psico-fisico dell'individuo, al fine di favorire la riabilitazione del dipendente affetto da tale dipendenza patologica, l'Azienda si rende disponibile a conservare il posto di lavoro per tutta la durata del percorso riabilitativo sino ad un massimo di 3 anni, a fronte di presentazione di idonea documentazione attestante la tipologia di disturbo, rilasciata da specialista medico del Servizio Sanitario Nazionale, l'avvio e la frequentazione del percorso medesimo, nonché la conclusione positiva dello stesso. Pertanto, in caso di interruzione del percorso prima che lo stesso si sia concluso

positivamente o in caso di conclusione con esito negativo del percorso riabilitativo, la suddetta tutela terminerà.

### 3.12 Microcredito di solidarietà

L'Azienda valuterà iniziative di sostegno finanziario volte ad aiutare i dipendenti stessi ad affrontare spese non differibili con particolare riferimento a quelle mediche, scolastiche dei figli e di assistenza agli anziani.

A tal fine saranno avviati propedeutici approfondimenti in materia al fine di individuare le necessarie modalità di implementazione delle iniziative da sperimentare, ivi inclusa la possibilità di anticipazioni delle mensilità aggiuntive da parte dell'Azienda, che risultino compatibili con le normative di legge in materia, e/o il convenzionamento da parte dell'Azienda con istituti bancari terzi, al fine di offrire ai dipendenti delle condizioni finanziarie agevolate.

### 3.13 Avviso raggiungimento comporta

A fronte di ricoveri ospedalieri che comportino lunghe degenze e/o di gravi malattie comportanti terapie salvavita documentate dal Servizio Sanitario Nazionale, l'Azienda si impegna a comunicare ai Lavoratori, con un preavviso di norma di 15 giorni di calendario, l'imminente esaurimento del periodo di comporta di cui all'art. 175 del vigente CCNL TDS, anche al fine di avanzare richiesta di aspettativa non retribuita per malattia ai sensi dell'art. 181 vigente CCNL TDS. In tali ipotesi, la durata del periodo di aspettativa di cui all'art. 181 CCNL TDS sarà estesa fino ad un massimo di 180 giorni qualora l'evento morboso non consenta la ripresa stabile dell'attività lavorativa alla scadenza dei 120 giorni.

### 3.14 Telelavoro

Nel ribadire la reciproca volontà di rafforzare quanto più possibile l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro ed accogliendo la recente previsione dell'art. 23 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, le Parti avvieranno un confronto approfondito in materia di Telelavoro, volto a valutarne preventivamente l'effettiva compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, nonché gli eventuali investimenti connessi, e, successivamente, a fissarne in apposito regolamento la relativa disciplina.

## 4. PREMIO DI RISULTATO

Con riferimento a quanto previsto all'art. 10, punto 12 – Sezione Prima del vigente CCNL si definisce con il presente accordo il Premio di Risultato per il triennio 2015/16, 2016/17 e 2017/18, correlato al conseguimento del miglioramento continuo delle performances aziendali in termini di produttività complessiva e di processo, di qualità ed affidabilità del servizio erogato, e di competitività dell'azienda sul mercato di riferimento, nonché al contributo individuale.

Il Premio di Risultato, per sua natura variabile, è strettamente correlato al raggiungimento degli obiettivi fissati e viene maturato in relazione sia alla situazione oggettiva che soggettiva dei lavoratori.

### 4.1. Ambito di applicazione

Il Premio di Risultato trova applicazione nei confronti dei dipendenti con un'anzianità aziendale superiore a 18 mesi, inquadrati nei livelli dal 6° al 3° del vigente CCNL TDS.

Il Premio maturato viene corrisposto in relazione sia alla situazione oggettiva che soggettiva di detti lavoratori, come meglio dettagliato al successivo punto 4.9, ed è riproporzionato per il personale PT in funzione delle ore da contratto.

### 4.2. Regole di funzionamento del Premio di Risultato

Il valore complessivo lordo massimo conseguibile ed erogabile della quota annua di Premio di Risultato per il personale Full-Time è indicato nella tabella 1 allegata al presente accordo (Allegato 1) ed è ripartito in tre componenti:

a) Componente relativa alle performances individuali (Parametri Individuali);

- b) Componente relativa alle performances di Reparto/Ufficio (Parametri di Reparto/Ufficio);
- c) Componente relativa alle performances di Unità Distributiva (Parametri di Unità Distributiva).

Gli obiettivi per i Parametri di Reparto/Ufficio e per i Parametri di Unità Distributiva corrispondono all'Obiettivo di Budget Aziendale Annuale assegnato per l'esercizio di riferimento e saranno, anche per i Parametri Individuali, migliorativi rispetto alle performances raggiunte l'anno precedente, e di solo mantenimento in caso di livelli di performance eccellenti.

Per "performances eccellenti" si intendono quelle che hanno raggiunto valori massimi per la specifica prestazione, non superabili a parità di condizioni.

Per l'esercizio fiscale 2015/16 la componente relativa alle performances individuali verrà soltanto misurata e monitorata senza che la stessa concorra alla maturazione della relativa quota di premio.

A decorrere dal successivo esercizio fiscale 2016/17 la componente relativa alle performances individuali concorrerà anche alla maturazione della relativa quota di premio.

Al termine del primo semestre dell'esercizio fiscale 2016/17 le Parti si incontreranno a livello nazionale per valutare l'andamento del Parametro Individuale.

#### 4.3. Parametri Individuali

- a. La quota di premio legata ai Parametri Individuali trova applicazione esclusivamente nei confronti del personale le cui performances individuali siano misurabili in maniera oggettiva. Pertanto, detta quota di premio non troverà applicazione per il personale le cui performances individuali non siano misurabili in maniera oggettiva. A tal proposito l'Azienda si impegna a ricercare gli specifici parametri di performances applicabili.
- b. Il peso del parametro individuale per l'esercizio fiscale 2016/17 sarà pari al 15% sul premio di risultato totale e per l'esercizio fiscale 2017/18 sarà pari al 22% sul premio di risultato totale.
- c. La misurazione delle performances individuali avverrà mediante gli strumenti di lavoro elettronici e/o il sistema gestionale utilizzati nel reparto/ufficio di appartenenza.
- d. A ciascun dipendente, le cui performances individuali siano misurabili in maniera oggettiva, viene abbinato un Indicatore di Performance Individuale sulla base della mansione assegnata, individuato all'interno di quelli previsti per il Reparto/Ufficio di appartenenza ed indicati nella tabella 2 allegata al presente accordo (Allegato 2).
- e. Ai dipendenti con la stessa mansione verrà abbinato lo stesso Indicatore di Performance Individuale ed il medesimo obiettivo minimo ed obiettivo massimo.
- f. L'obiettivo massimo corrisponde al migliore risultato individuale raggiunto l'anno precedente per la attività/mansione di riferimento. L'obiettivo minimo corrisponde al miglioramento della media dei risultati conseguiti l'anno precedente per la attività/mansione di riferimento, per il cui calcolo non verranno presi in considerazione il risultato massimo ed il risultato minimo.
- g. Le performances individuali dei dipendenti che svolgono ruoli di supervisione verranno misurate sulla base della media dei risultati conseguiti dai dipendenti appartenenti al reparto di riferimento.
- h. L'andamento degli obiettivi individuali sarà oggetto di informativa periodica al personale tramite report mensile individuale.
- i. In caso di promiscuità di attività all'interno della stessa mansione verranno prese in considerazione tutte le attività monitorabili svolte in misura pari o superiore al 25% del proprio orario contrattuale.
- j. In caso di promiscuità di mansioni verranno prese in considerazione tutte le mansioni monitorabili svolte in misura pari o superiore al 25% del proprio orario contrattuale.
- k. In caso di passaggio ad altra mansione per una durata superiore a 30 giorni consecutivi, o multipli di 30 giorni (60 - 120 - ecc.), verrà abbinato l'obiettivo relativo alla nuova mansione per la durata di assegnazione alla stessa.

#### 4.4. Parametri di Reparto/Ufficio

Le Parti a livello di singola Unità Distributiva e Sede converranno annualmente due parametri per ciascun Reparto/Ufficio, fra quelli nella tabella 2 allegata al presente accordo (Allegato 2).

Il peso complessivo dei due parametri per l'esercizio fiscale 2015/16 è pari al 38% sul premio di risultato totale, per l'esercizio fiscale 2016/17 sarà pari al 38% sul premio di risultato totale e per l'esercizio fiscale 2017/18 sarà pari al 32% sul premio di risultato totale.

Le Parti converranno a livello locale il peso percentuale da assegnare al singolo parametro di Reparto/Ufficio in base alle specificità del Reparto/Ufficio per ogni Unità Distributiva e Sede.

Per quanto riguarda il personale dei Reparti/Uffici non monitorati la quota di premio legata ai Parametri di Reparto/Ufficio verrà calcolata sulla media aritmetica dei risultati ottenuti dai Reparti/Uffici monitorati della Unità Distributiva/Sede di appartenenza o delle Unità Distributive/Sedi appartenenti all'area di competenza.

In caso di passaggio ad altro reparto/ufficio per una durata superiore a 30 giorni consecutivi, o multipli di 30 giorni (60 - 120 - ecc.), verrà abbinato l'obiettivo relativo al nuovo reparto/ufficio per la durata di assegnazione allo stesso.

#### 4.5. Parametri di Unità Distributiva

Le Parti a livello di singola Unità Distributiva converranno annualmente due parametri fra quelli nella tabella 2 allegata al presente accordo (Allegato 2).

Il peso complessivo dei due parametri per l'esercizio fiscale 2015/16 è pari al 63% sul premio di risultato totale, per l'esercizio fiscale 2016/17 sarà pari al 46% sul premio di risultato totale e per l'esercizio fiscale 2017/18 sarà pari al 46% sul premio di risultato totale.

Le Parti converranno a livello locale il peso percentuale da assegnare al singolo parametro di Unità Distributiva in base alle specificità delle singole Unità Distributive.

Per quanto riguarda il personale degli uffici delle Sedi, in considerazione della loro funzione di supporto e coordinamento delle attività delle Unità Distributive, la quota di premio legata ai Parametri di Unità Distributiva verrà calcolata sulla media aritmetica dei risultati ottenuti dalle singole unità distributive.

Per quanto riguarda il personale del Call Center e delle strutture di Area sia vendite che logistica la quota di premio legata ai Parametri di Unità Distributiva verrà calcolata sulla media aritmetica dei risultati ottenuti dalle singole Unità Distributive appartenenti all'area di competenza.

#### 4.6. Definizione obiettivi

Gli obiettivi specifici da raggiungere per ciascuno dei suddetti parametri saranno definiti annualmente per singola Unità Distributiva/Sede entro il mese di Febbraio di ciascun esercizio fiscale a valere per l'esercizio in corso, con verifiche trimestrali per valutarne l'andamento nonché eventuali azioni a supporto del raggiungimento degli obiettivi.

Detti obiettivi saranno migliorativi rispetto alle performances consuntive raggiunte l'anno precedente, ed al superamento di tali valori consuntivi inizierà a maturare la relativa quota di premio. Restano ferme le ulteriori specifiche indicate per i Parametri Individuali al precedente punto 4.3, lett. f.

Gli obiettivi massimi per i Parametri di Reparto/Ufficio e per i Parametri di Unità Distributiva, al raggiungimento dei quali corrisponde l'erogazione del valore massimo conseguibile della relativa quota di Premio di Risultato, corrispondono all'Obiettivo di Budget Aziendale Annuale previsto per l'esercizio di riferimento.

In caso di livelli di performances eccellenti gli obiettivi massimi saranno di mantenimento.

#### 4.7. Maturazione della quota annua di Premio di Risultato

La maturazione della quota di Premio è fissata dal 01 Febbraio al 31 Gennaio dell'anno successivo e viene rapportata ai mesi di effettiva prestazione lavorativa. La quota di Premio maturato sarà calcolata a consuntivo ed erogata in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di Marzo dell'anno successivo, a seguito di sottoscrizione dell'accordo in merito ai risultati positivi conseguiti entro la fine del mese di Febbraio. In occasione della consuntivazione dei risultati conseguiti e della quota di Premio maturata, verrà preso in

considerazione il verificarsi di eventuali condizioni che abbiano oggettivamente impedito il raggiungimento degli obiettivi individuati, nonostante le azioni a supporto poste in essere.

#### 4.8. Criteri di computo

La quota di Premio viene calcolata a consuntivo dell'anno di maturazione con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi:

- per valori a consuntivo riscontrati uguali o maggiori all'obiettivo massimo definito, maturerà il 100% degli importi stabiliti;
- per valori a consuntivo riscontrati inferiori all'obiettivo massimo (100%) ma superiori alle performances consuntive dell'anno precedente, maturerà una percentuale degli importi stabiliti pari alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi;
- per valori a consuntivo riscontrati inferiori alle performances consuntive dell'anno precedente, la quota di premio non maturerà e, pertanto, non verrà corrisposta. Tale previsione si applica anche in caso di mancato mantenimento delle performances eccellenti dell'anno precedente.

#### 4.9. 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.

#### 4.10. Quota di Premio correlata all'utilizzo degli impianti

Le Parti convengono di introdurre una quota di premio legata ai Parametri Utilizzo Impianti come sotto indicato.

Tale quota di Premio trova applicazione esclusivamente nei confronti del personale che nel corso dell'esercizio fiscale di riferimento abbia prestato attività lavorativa nei giorni festivi in misura corrispondente al numero di giornate indicate alla successiva lett. a) e/o abbia

prestato attività lavorativa nella fascia oraria fra le ore 24.00 e le ore 6.00 in misura corrispondente al numero di settimane indicato alla successiva lett. b).

a) Prestazioni individuali festive su base volontaria nell'ambito della flessibilità organizzativa programmata:

La quota di Premio legata all'Utilizzo Impianti per il Parametro di Prestazioni individuali Festive troverà applicazione al raggiungimento delle seguenti soglie:

- 4 giornate complessive nel corso dell'anno di riferimento;
- 6 giornate complessive nel corso dell'anno di riferimento;
- Oltre le 8 giornate complessive nel corso dell'anno di riferimento.

b) Lavoro notturno dalle 24.00 alle 6.00:

La quota di Premio legata all'Utilizzo Impianti per il Parametro del Lavoro notturno tra le ore 24.00 e le ore 6.00 troverà applicazione al raggiungimento delle seguenti soglie:

- 4 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- 8 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- 12 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- 16 settimane nel corso dell'anno di riferimento.

**4.11. Ammontare Quota Premio di Risultato correlata all'utilizzo degli impianti**

La maturazione della quota di Premio correlata all'utilizzo degli impianti di cui al precedente punto 4.10 è fissata dal 01 Febbraio al 31 Gennaio dell'anno successivo. La quota di Premio maturato sarà calcolata a consuntivo con riferimento al grado di raggiungimento delle suddette soglie ed erogata in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di Marzo dell'anno successivo.

I valori complessivi lordi massimi conseguibili ed erogabili della quota annua di Premio correlata all'utilizzo impianti al raggiungimento delle predette soglie sono i seguenti:

a) Prestazioni individuali festive nell'ambito della flessibilità organizzativa programmata:

- Importo lordo di € 75,00 (settantacinque/00) per prestazioni festive di almeno 4 giornate nel corso dell'anno di riferimento;
- Importo lordo di € 100,00 (cento/00) per prestazioni festive di almeno 6 giornate nel corso dell'anno di riferimento;
- Importo lordo di € 120,00 (centoventi/00) per prestazioni festive di oltre 8 giornate nel corso dell'anno di riferimento.

b) Lavoro notturno dalle 24.00 alle 6.00:

- Importo lordo di € 80,00 (ottanta/00) per prestazioni di lavoro notturno di almeno 4 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- Importo lordo di € 180,00 (centottanta/00) per prestazioni di lavoro notturno di almeno 8 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- Importo lordo di € 310,00 (trecentodieci/00) per prestazioni di lavoro notturno pari a 12 settimane nel corso dell'anno di riferimento;
- Importo lordo di € 450,00 (quattrocentocinquanta/00) per prestazioni di lavoro notturno pari a 16 settimane nel corso dell'anno di riferimento.

**4.12. Clausole Varie**

a) Modifiche di pesi e parametri

Nel rispetto delle logiche del "Premio di Risultato", le Parti potranno, nell'ambito del triennio, proporre modifiche o sostituzioni di pesi e/o parametri di riferimento in rapporto a nuove esigenze ed ai conseguenti nuovi obiettivi.

In tal caso, le Parti si incontreranno a livello nazionale per le relative determinazioni.

b) Variazioni di assetto

In relazione al verificarsi di eventi straordinari che incidano sostanzialmente sull'assetto economico e produttivo dell'Azienda, le Parti si incontreranno a livello nazionale per una verifica complessiva dell'impostazione del "Premio di Risultato" di cui al presente accordo e

della rispondenza o meno della stessa impostazione alla nuova realtà. In tale occasione si potrà procedere, di comune accordo, all'adeguamento dell'impianto e/o alla ridefinizione del Premio.

c) Introduzione di nuove tecnologie

Nel caso di introduzione di nuove tecnologie o di nuovi assetti organizzativi, le Parti si incontreranno a livello locale per rivedere gli obiettivi e adeguare le formule individuate alle conseguenti variazioni di produttività.

d) Natura non retributiva del Premio di Risultato

In relazione alla particolare natura del "Premio di Risultato", le Parti convengono che gli importi erogati a tale titolo non costituiscono base di calcolo per alcun altro istituto contrattuale o di legge, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul trattamento di fine rapporto (TFR), ricomprendendo nel loro ammontare complessivo tutte le relative incidenze. Le Parti si danno altresì atto che la caratteristica di variabilità del premio corrisponde ai requisiti di cui alla Legge n. 135/1997 e successive modifiche ed integrazioni, ed alla Legge n. 247/2007 e successive modifiche ed integrazioni.

## 5. VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dal 15/09/2015, fatte salve le decorrenze diversamente indicate nei vari capitoli, e scadrà in data 31/01/2018.

Con effetto dal 15/09/2015 cesseranno definitivamente gli effetti di tutti gli accordi oggetto di recesso e/o disdetta da parte dell'Azienda, comunicati con le lettere del 27 gennaio 2015, che quindi si considereranno annullati e sostituiti dal presente accordo; ad eccezione degli accordi già fatti salvi ed individuati con le medesime lettere del 27 gennaio 2015, che rimarranno in vigore anche dopo la sottoscrizione del presente accordo, sino alle scadenze nei medesimi previste.

Le Parti convengono di incontrarsi a livello locale per valutare la compatibilità con il presente accordo dei suddetti accordi sindacali aziendali che rimarranno in vigore, al fine di individuare eventualmente gli opportuni adeguamenti entro il 31 dicembre 2015.

## 6. CLAUSOLA DI CEDEVOLEZZA

Le Parti si danno atto che quanto disciplinato nel presente accordo ha carattere cedevole rispetto ad eventuali previsioni di legge e/o di CCNL e/o Accordi Interconfederali, sottoscritti da Confcommercio, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, che dovessero essere introdotte in materia durante il periodo di vigenza del presente accordo e si impegnano pertanto fin d'ora ad incontrarsi tempestivamente al fine di apportare le modifiche che si rendessero necessarie al fine di uniformare quanto ivi concordato con le sopravvenute novità normative e/o contrattuali.

7. Le Parti si danno espressamente atto che eventuali intese già sottoscritte e quelle che dovessero essere raggiunte a livello locale, al fine di dare applicazione a quanto previsto al presente accordo, non costituiscono né costituiranno un ulteriore livello di contrattazione bensì una specificazione di quanto ivi previsto.

Letto, confermato e sottoscritto.

Comifar Distribuzione S.p.A.

Le OO.SS. Territoriali  
e le RSA/RSU

Filcams – CGIL Nazionale

Fisascat – Cisl Nazionale

Uiltucs Nazionale

Tabella 1

Peso % U.D. CMFD + SEDI	2015/16				2016/17				2017/18				Utilizzo Impianti	
	0%	63%	38%	100%	17%	46%	37%	100%	22%	46%	32%	100%	Festivo	Notturno
	Individuale	UD	Reparto	Totale	Individuale	UD	Reparto	Totale	Individuale	UD	Reparto	Totale		
Belfiore	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Bologna	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Lamezia Terme	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Modugno	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Mondolfo	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Novate	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Paese	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Perugia	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Pescia	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Roma Morozzo	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Roma Tiburtina	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Teramo	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Torino	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Trieste	-	250	150	400	185	500	400	1.085	235	500	350	1.085	120	450
Misterbianco	-	-	-	-	95	300	170	565	150	450	335	935	da 2016/17	da 2016/17
San Massimo	-	-	-	-	95	300	170	565	150	450	335	935	da 2016/17	da 2016/17
Palermo	-	-	-	-	95	300	170	565	150	450	335	935	da 2016/17	da 2016/17
Canosa	-	-	-	-	95	300	170	565	150	450	335	935	da 2016/17	da 2016/17
Martina Franca	-	-	-	-	95	300	170	565	150	450	335	935	da 2016/17	da 2016/17
Venticiano	-	-	-	-	95	300	170	565	150	450	335	935	da 2016/17	da 2016/17
Sede Novate (valore UD; media di tutte UD)	-	250	150	400	185	447	400	1.032	235	487	350	1.072		
Sede Roma (valore UD; media di tutte UD)	-	250	150	400	185	447	400	1.032	235	487	350	1.072		

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**Tabella 2**

Integrabile a fronte della possibilità di monitorare nuovi indicatori.

INDICATORI INDIVIDUALI		
Reparto	Tipo Indicatore	Indicatore
Allestimento	Produttività	Produttività allestimento RF
Allestimento	Qualità	Errori di picking (errori di tipo e quantità)
Allestimento	Produttività	Produttività Refill RF
Squadra Magazzino	Produttività	Produttività Versamento RF
RiMe - spunta	Produttività	Produttività Spunta
DPC	Produttività	Prod Allestimento DPC
Distribuzione		in fase di definizione
Resi Clienti	Produttività	Produttività resi clienti (report in progettazione)
Uff Gestione		in fase di definizione
Customer Service		in fase di definizione

INDICATORI DI REPARTO		
Reparto	Tipo Indicatore	Indicatore
Allestimento	Qualità	Cancellature (netto TO e TI)
Allestimento	Qualità	Errors (quantità e tipo)
Allestimento	Qualità	Reclami rotti
Allestimento	Qualità	LDS perso per merce a terra
Allestimento	Qualità	Puntualità evasione TO
Allestimento	Qualità	Puntualità allestimento
Allestimento	Produttività	Prod RF Media
Allestimento	Produttività	Prod RF Picco
Allestimento	Produttività	Prod Allestimento DPC
Sq Magazzino	Qualità	Rotti da magazzino
Sq Magazzino	Qualità	Scaduti da magazzino
Sq Magazzino	Qualità	Differenze inventariali
Sq Magazzino	Qualità	Cancellature (netto TO e TI)
Sq Magazzino	Produttività	Prod Rime totale (RF)
Sq Magazzino	Produttività	Prod Versamento RF
Sq Magazzino	Produttività	Prod Sp+Versa RF
Sq Magazzino	Qualità	LDS perso per merce a terra
Sq Magazzino	Qualità	T Rime
Sq Magazzino	Qualità	LT Urgenti
Rime	Qualità	Rotti da magazzino
Rime	Qualità	Scaduti da magazzino
Rime	Qualità	Differenze inventariali
Rime	Produttività	Prod Rime totale (RF)
Rime	Produttività	Prod Rime RF
Rime	Produttività	Prod Sp+Versa RF
Rime	Qualità	LDS perso per merce a terra
Rime	Qualità	T Rime
Rime	Qualità	LT Urgenti
Rime	Qualità	T Rime DPC
DPC	Produttività	Prod Allestimento DPC
DPC	Qualità	T Rime DPC
Distribuzione	Qualità	Puntualità allestimento
Distribuzione	Qualità	Reclami contenitore smarrito
ResiCli	Qualità	Reclami scadenze
ResiCli	Qualità	LT Lavorazione resi cliente
ResiCli	Produttività	Prod resi clienti (in sviluppo: pronta entro QIV 15-16)
Uff Gestione	Qualità	Differenze inventariali
Uff Gestione	Produttività	Righe inventariate
Uff Gestione	Produttività	Pezzi inventariati
Uff Gestione	Qualità	Cancellature (netto TO e TI)
Uff Gestione	Produttività	Prod RF Picco
Uff Gestione	Produttività	Gap automazione (in sviluppo pronto entro QII 15-16)
Customer Service	Qualità	Errors (quantità e tipo)
Customer Service	Qualità	Differenze inventariali
Customer Service	Qualità	% chiamate servite (Supervision)

INDICATORI DI MAGAZZINO		
Tipo Indicatore	Indicatore	
Qualità	Rotti da magazzino	
Qualità	Rotti da cliente	
Qualità	Scaduti da magazzino	
Qualità	Scaduti da cliente	
Qualità	Differenze inventariali	
Produttività	Righe inventariate	
Produttività	Pezzi inventariati	
Qualità	LT Lavorazione resi cliente	
Produttività	Prod resi clienti (in sviluppo: pronta entro QIV 15-16)	
Qualità	Cancellature (netto TO e TI)	
Qualità	Errors (quantità e tipo)	
Qualità	Reclami scadenze	
Qualità	Reclami rotti	
Produttività	Produttività logistica	
Produttività	Prod Rime totale (RF)	
Produttività	Prod Rime RF	
Produttività	Prod Versamento RF	
Produttività	Prod Sp+Versa RF	
Produttività	Straordinari	
Produttività	Piano Ferie	
Qualità	LDS perso per merce a terra	
Qualità	Puntualità evasione TO	
Qualità	T Rime	
Qualità	LT Urgenti	
Qualità	Puntualità allestimento	
Produttività	Prod RF Media	
Produttività	Prod RF Picco	
Produttività	Prod Allestimento DPC	
Qualità	T Rime DPC	
Produttività	Gap automazione (in sviluppo pronto entro QII 15-16)	

INDICATORI DI REPARTO		
Reparto	Tipo Indicatore	Indicatore
Call Center	Produttività	Livello di Servizio
Call Center	Produttività	Produttività Inbound
Call Center	Produttività	Produttività Outbound
Call Center	Qualità	Indice di Qualità
Telemarketing	Produttività	% Vendite Telemarketing
Telemarketing	Produttività	Produttività Telemarketing
Telemarketing	Produttività	% Adesione Telemarketing

INDICATORI INDIVIDUALI		
Reparto	Tipo Indicatore	Indicatore
Call Center	Produttività	Produttività Inbound Individuale
Call Center	Produttività	Assenteismo
Call Center	Produttività	Adherence
Call Center	Qualità	Indice di Qualità
Telemarketing	Produttività	Produttività Telemarketing Individuale
Telemarketing	Produttività	Adesione Telemarketing Individuale
Telemarketing	Produttività	Forza Vendita Telemarketing