

Accordo Sindacale aziendale

Oggi, 27 marzo 2019, presso la sede della Fisascat Cisl, via Dei Mille, 56, si sono incontrati:

- Dottor Adriano Fabbrica, in rappresentanza di Eurovending S.r.l. in qualità di procuratore speciale;
- Filcams Cgil Nazionale, rappresentata dal Signora Vanessa Caccерini;
- Fisascat Cisl Nazionale, rappresentata dal Signor Salvatore Carofratello;
- Uiltucs Nazionale, rappresentata dal Signor Gabriele Fiorino;

Premesso che:

- Ivs Group S.A. ha istituito un premio di risultato per gli anni 2015, 2016 e 2017 cd. "Premio di produttività", per alcune delle Società facenti parte del Gruppo, tra le quali vi sono Ivs Italia S.p.a., Ivs Sicilia S.p.a. e D.D.S. S.p.a.;
- tale Premio di produttività è stato istituito con l'obiettivo di diffondere in tutte le filiali italiane della 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 di Ivs Italia S.p.a., Ivs Sicilia S.p.a. e D.D.S. S.p.a., un incentivo legato alle performance raggiunte nella propria attività, tali da soddisfare e fidelizzare il cliente;
- a fronte dei risultati ottenuti, si intende estendere il Premio di produttività anche per la Eurovending S.r.l., p.iva 01509920227, con sede legale a Trento (TN), in via Innsbruck, 20 (d'ora in poi anche «la Società»), società facente parte del Gruppo, per il periodo dal 1° marzo 2019 al 31 dicembre 2019 sulle filiali presenti nella regione Trentino Alto Adige e Veneto;
- con l'istituzione di tale Premio di produttività, la Società intende incrementare la produttività, la redditività, la qualità e l'efficienza negli aspetti di organizzazione del lavoro;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

1. Premesse

- 1.1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
- 1.2. Le Parti concordano che il presente accordo costituisce parte integrante del costituendo Contratto Integrativo Aziendale (cd. CIA).

2. Premio di produttività

- 2.1. Il Premio di produttività per il periodo dal 1° marzo 2019 al 31 dicembre 2019 verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente con mansione di addetto al rifornimento di distributori automatici del canale tradizionale (c.d. ARD) che abbia superato il periodo di prova ed il periodo di formazione e che risulti in servizio per tutto il trimestre di competenza.
- 2.2. Si specifica che tale premio vale anche per i lavoratori apprendisti benché il valore del premio da loro ottenuto verrà abbattuto per il primo anno del 50% e per il secondo anno del 25%.
- 2.3. L'arco temporale individuato per la misurazione dei risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio è trimestrale, salvo per il primo trimestre che sarà valutato per il solo mese di marzo 2019.

3. Criteri

- 3.1. Il Premio di produttività è ancorato a quattro criteri, ossia la produttività, la redditività, la qualità e l'efficienza.
- 3.2. I criteri di Produttività e Redditività sono stabiliti dalla Società a livello aziendale e sono oggettivamente misurabili.



- 3.3. I criteri di Qualità ed Efficienza sono stabiliti dalla Società e sono misurati sulla base di appositi indicatori rilevati dal gestionale interno della Società, cd. Vega., al fine di verificare le performance di ogni lavoratore.
- 3.4. Le modalità di determinazione del Premio di produttività sarà effettuato trimestralmente e verrà corrisposto al lavoratore, se dovuto, con l'elaborazione delle spettanze del mese successivo la chiusura dei conteggi.

4. Criteri Produttività e Redditività

- 4.1. Si tratta di criteri stabiliti dalla Società e misurati a livello aziendale che riguardano il numero delle battute (cd. erogazioni) registrate in ogni trimestre dell'anno 2019, il cui eventuale incremento deve essere valutato rispetto all'analogo trimestre dell'anno precedente.
- 4.2. Al riguardo, nella tabella sottostante si indicano le battute ottenute dalla società in ogni singolo trimestre del 2018 e il requisito per l'ottenimento del premio per ogni singolo trimestre del 2019:

PRODUTTIVITA' – REDDITIVITA'				
ANNO 2018		VERIFICA EROGAZIONE PREMIO 2019		
n. battute 1° trimestre 2018	2.831.285	n. battute 1° trimestre 2019	se 2019 > 2018	25
			se 2019 ≤ 2018	0
n. battute 2° trimestre 2018	2.802.454	n. battute 2° trimestre 2019	se 2019 > 2018	25
			se 2019 ≤ 2018	0
n. battute 3° trimestre 2018	2.690.063	n. battute 3° trimestre 2019	se 2019 > 2018	25
			se 2019 ≤ 2018	0
n. battute 4° trimestre 2018	2.942.560	n. battute 4° trimestre 2019	se 2019 > 2018	25
			se 2019 ≤ 2018	0

- 4.3. Pertanto, qualora vi sia un incremento del numero di erogazioni in ciascun trimestre del 2019 rispetto al relativo trimestre del 2018, allora la Società corrisponderà il premio pari a 25,00 euro, in caso contrario il premio sarà pari a 0 euro.

5. Criteri Qualità e Efficienza

- 5.1. Si tratta di due criteri stabili dalla Società e misurati sulla base di appositi indicatori rilevati dal gestionale interno della Società, cd. Vega, al fine di verificare le performance di ogni lavoratore, così di seguito indicati:
- verifiche ispettive sui punti vendita (c.d. pv);
 - ispezioni sull'automezzo concesso in dotazione per lo svolgimento della mansione;
 - manutenzioni preventive;
 - guasti generati dagli ARD;
 - il riconoscimento di un premio extra qualora il lavoratore raggiunga il punteggio massimo in tutti i precedenti parametri.
- 5.2. I criteri di calcolo del Premio di produttività individuale sono descritti e quantificati nelle istruzioni di lavoro cd. "Applicazione e calcolo IVG – IL_8.2C_01 Edizione 06" che formano parte integrante del presente accordo.
- 5.3. Il Premio di produttività verrà riparametrato sulle giornate di effettivo lavoro nel trimestre di competenza non necessariamente di calendario.
- 5.4. La Società metterà a disposizione di ciascun lavoratore il risultato conseguito nel trimestre di competenza.

6. Convertibilità - Welfare

- 6.1. La società sta attivando una piattaforma Welfare con l'Assicurazione Generali che prevedrà dei programmi individuali con l'erogazione di una combinazione tra beni, servizi ed utilità lasciando ai lavoratori la scelta della composizione degli stessi.

- 6.2. I lavoratori avranno la possibilità di convertire in Welfare l'intero ammontare o frazione del Premio di produttività ottenuto con le modalità e i tempi previsti nel regolamento aziendale in corso di predisposizione.
- 6.3. In ogni caso, i lavoratori dovranno comunicare all'ufficio del personale tramite appositi moduli o esprimendo il consenso attraverso la piattaforma, la loro decisione in merito alla conversione.

7. Durata

- 7.1. La durata del presente accordo è annuale, dal 1° marzo 2019 al 31 dicembre 2019, misurata trimestralmente.

8. Clausole finali

- 8.1. Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio di produttività in ragione trimestrale ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.
- 8.2. Il premio erogato non costituisce base di calcolo per gli altri istituti contrattuali e non comporta accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul TFR.
- 8.3. Le Parti dichiarano che le previsioni del presente accordo sono conformi a quanto disciplinato dall'art. 1, commi 67 e 68 della l. n. 247/2007, così come modificato dall'art. 4 comma 28, L. 28 giugno 2012, n. 92.

Inoltre, sempre ai fini del presente accordo, le Parti espressamente richiamano quanto previsto in materia di decontribuzione e agevolazioni fiscali per i premi di risultato e di produttività dalla Legge di Stabilità per l'anno 2016 (legge n. 208 del 28 dicembre 2015, come modificata dall'art. 55 c. 1 D.L. 50/2017), dalla legge di Bilancio per l'anno 2017 (legge n. 232 dell'11 dicembre 2016), dalla legge di Bilancio per l'anno 2018 (legge n. 205 del 27 dicembre 2017) e dal D.L. n. 50 del 24 aprile 2017 (convertito con legge n. 96 del 21 giugno 2017), nonché i decreti ministeriali D.M. 7 maggio 2008, D.M. 17 dicembre 2009, D.M. 3 agosto 2011, D.M. 24 gennaio 2012, D.M. 27 dicembre 2012, D.M. 14 febbraio 2014 e D.M. 8 aprile 2015 e D.M. 25 marzo 2016, nonché l'Accordo Quadro sulla Riforma degli Assetti Contrattuali, sottoscritto da CISL, UIL e UGL presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 22 gennaio 2009.

Alla luce di quanto sopra, le Parti riconoscono che la Società potrà applicare le agevolazioni fiscali previste per l'erogazione del Premio di produttività, che sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza.

- 8.4. Il presente accordo sarà depositato telematicamente a cura di Eurovending S.r.l. ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, legge 208 del 2015 e dal decreto ministeriale del 25 marzo 2016.
- 8.5. Il presente accordo sarà in vigore sino al 31 dicembre 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

Eurovending S.r.l.
Dottor Adriano Fabbrica



Filcams Cgil Nazionale
Signora Vanessa Cacerini



Fisascat Cisl Nazionale
Signor Salvatore Carofratello



Uiltucs Nazionale
Signor Gabriele Fiorino

