

## INTEGRATIVO AZIENDALE BEVSERVICE SRL

Il giorno 4 agosto 2015 presso Confindustria Modena tra:

-la BEVSERVICE SRL, rappresentata dal dott. Fabrizio Alboresi e dall'Ing. Stefano Masciulli, assistita da Confindustria Modena nella persona del dott. Andrea Iattici,  
e

-la RSU dell'azienda medesima assistita da:

-le Segreterie Nazionali di FAI-CISL nella persona del sig. Aurelio Di Salvo, di FLAI-CGIL nella persona del sig. Marco Gentile e di UILA-UIL la nella persona della sig.ra Raffaella Sette;

-le Segreterie provinciali di FAI-CISL di Livorno nella persona del sig. Massimiliano Gori, di FAI-CISL di Milano nella persona del sig. Gennaro De Falco, di FLAI-CGIL di Milano nella persona del sig. Roberto D'Arcangelo, di FLAI-CGIL di Modena nella persona del sig. Rossano Carnevali, di UILA-UIL di Modena nella persona del sig. Ennio Rovatti,

si e' raggiunto un accordo sul contratto integrativo di 2° livello, secondo i punti di seguito indicati:

### Relazioni Industriali

Al fine di ottimizzare le relazioni industriali tra la ditta BEVSERVICE, le Organizzazioni sindacali e la R.S.U., in un contesto fondato sul diverso ruolo e sulle specifiche autonomie decisionali ed operative, le parti convengono di rafforzare e migliorare quanto attualmente previsto dalla vigente procedura relazionale.

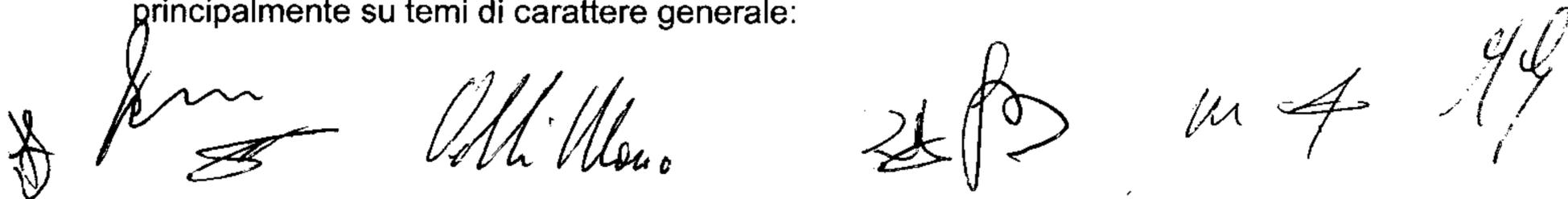
Allo scopo di valorizzare il rapporto mediante costanti approfondimenti, tenuto conto che tale metodologia bilaterale rappresenta il migliore strumento per favorire una più' approfondita e puntuale conoscenza dell'insieme delle problematiche e delle necessità' della impresa, in un'ottica finalizzata al perfezionamento delle relazioni di lavoro ed a favore di un maggiore coinvolgimento dei collaboratori si conviene quanto segue:

il livello del confronto sarà strutturato su due livelli:

- a) il coordinamento nazionale, composto: dalle Rsu di Fai Cisl, Flai Cgil, Uila Uil, assistite dalle Segreterie nazionali e dai rappresentanti delle Organizzazioni territoriali.
- b) Il coordinamento locale, costituito dalle Rappresentanze Sindacali dei singoli territori, assistiti dalle organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Di norma due volte all'anno si riunirà il coordinamento nazionale che si concentrerà principalmente su temi di carattere generale:

CD



- a) fabbisogni occupazionali
- c) investimenti
- d) previsioni di produzione
- e) innovazioni tecniche/produttive/organizzative
- f) iniziative formative

L'azienda invierà anticipatamente alle segreterie nazionali il materiale che verrà presentato durante il coordinamento.

Di norma nel mese di FEBBRAIO, ovvero su richiesta delle parti, si riunirà il coordinamento locale che si concentrerà principalmente su temi di carattere locale.

### **Formazione**

Le parti, riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dell'adeguamento della struttura occupazionale alle modificazioni tecnologiche ed organizzative, ed è funzionale al perseguimento ad alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale. In tale senso, assumono un ruolo fondamentale gli interventi di formazione professionale e di riqualificazione dei lavoratori.

I principali obiettivi che la formazione deve avere sono:

- porre i lavoratori in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dalla trasformazione tecnologica ed organizzativa;
- rispondere alla necessità di aggiornare con continuità tutti i lavoratori.

Quanto sopra al fine di accrescere la professionalità e le competenze dei lavoratori.

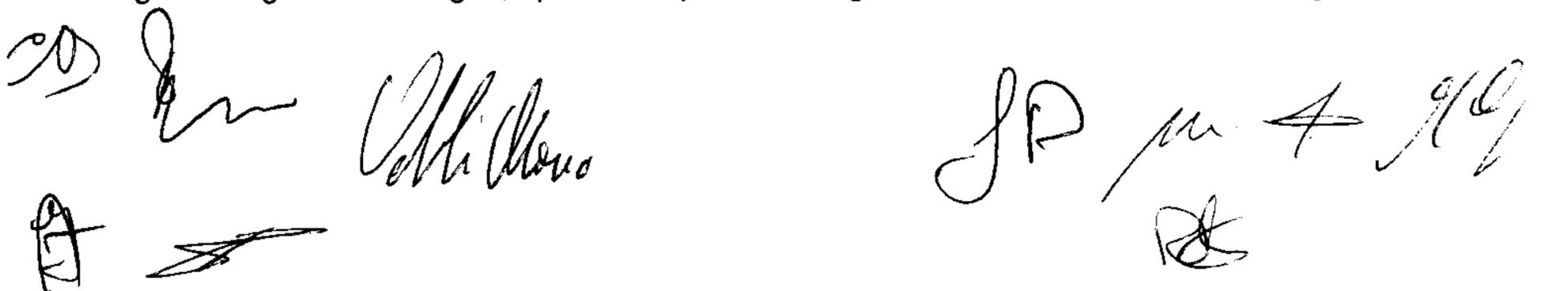
In questo contesto i programmi formativi e le relative modalità di attuazione, saranno oggetto di confronto e di verifica con la RSU. Negli incontri annuali l'azienda valuterà eventuali proposte avanzate dalla RSU.

### **Inquadramento**

Tenendo conto delle innovazioni organizzative tecnologiche e delle eventuali nuove figure professionali, l'Azienda, congiuntamente alla Rsu, la quale potrà presentare specifici casi previo consenso degli interessati, verificherà in un apposito incontro l'inquadramento dei lavoratori, sempre comunque nell'ambito delle declaratorie contrattuali vigenti.

### **Conciliazione dei tempi di vita e lavoro**

Con riferimento all'art. 40 bis, lettera A) del CCNL, in caso di patologie di particolare gravità riguardanti il figlio, i permessi previsti vengono incrementati da due a tre giorni.


 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, a signature appears to read 'Velli' followed by another name. On the right, there are several initials, including 'JP' and 'm', along with a date '4/10' and other scribbles.

Il criterio di raggiungimento per i Tecnici di Field è fissato nei 2 parametri di cui alla seguente tabella:										
CHI	Base di Calcolo		Descrizione		Misura					Peso%
Tecnici Field	Distretto	QUALITA'	Tempi di completamento chiamate correttive per ognuno dei clienti	S.L.A	0%	50%	60%	80%	100%	50%
					<90%	≥90%	≥91%	≥92%	≥93%	
	Distretto	PRODUTT.TA'	Numero attività effettuate da ogni sing. tecnico dipendente appartenente al distretto	ATT.TA'	0%	30%	50%	75%	100%	50%
					<1200	≥1200	≥1300	≥1400	≥1500	
Il criterio di raggiungimento per i Coordinatori di Field è fissato nel parametro di cui alla seguente tabella:										
Coord.ore Field	Distretto	GESTIONE	Gestire il proprio team (tecnici + SA) affinché tutte le attività assegnate siano eseguite nei tempi coerenti con gli SLA contrattuali	S.L.A	0%	50%	60%	80%	100%	100%
ESCLUSIONI (sia per Tecnici che Coordinatori): 1) se in uno qualunque dei mesi, lo SLA (tempo di riposte alle chiamate), di qualunque cliente, sarà minore o uguale a 85%, l'obiettivo sarà considerato non raggiunto; 2) nel caso in cui sarà comprovato l'utilizzo dell'appuntamento e quindi della posticipazione della data d'intervento al di fuori dei casi previsti, l'obiettivo sarà considerato non raggiunto.										
Il criterio di raggiungimento per i Tecnici di Officina è fissato nel parametro di cui alla seguente tabella:										
CHI	Base di Calcolo		Descrizione		Misura					Peso%
Tecnici Ricondiz. e Resp.le Officina	Unità prod. va	PRODUTT.TA'	Numero totale apparecchiature (fountain, cooler, caffè, ricicliche, etc) ricondizionate dai tecnici dipendenti	Q.TA' CDE	0%	30%	50%	75%	100%	100%
					<12500	≥12500	≥12900	≥13200	≥13600	

Per tutti i lavoratori la quota parte del premio relativa al parametro PRODUTTIVITA' è subordinata al rispetto puntuale delle procedure aziendali.

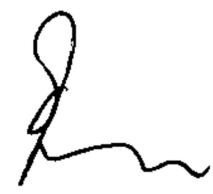
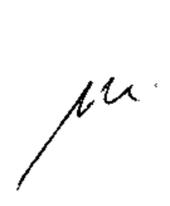
Eventuali integrazioni e/o modifiche ai criteri di cui sopra saranno oggetto di esame congiunto con le organizzazioni sindacali entro il primo bimestre di ogni anno.

Le categorie di lavoratori che non sono state menzionate nei criteri di raggiungimento, percepiranno un premio pari a:

**(Media Premio Personale di Field)x0.8 + (Media Premio Personale Officina)x0.2**

Il premio deve considerarsi comprensivo delle incidenze su tutti gli istituti diretti e indiretti, derivanti da legge e/o da contratto, e non avrà incidenza sul TFR.

Per i dimessi in corso d'anno i premi saranno erogati in dodicesimi sulla base dei risultati dell'anno precedente, con l'eccezione dell'anno corrente il cui riferimento è l'anno 2015, mentre per gli assunti in corso d'anno verranno presi a riferimento in dodicesimi i risultati dell'anno in corso.

*Vahidi Morio*      

In occasione della nascita del figlio o dell'accoglimento del figlio adottivo, il padre potrà beneficiare di 4 giorni di permesso retribuito.

### **Mercato del Lavoro**

Nell'ottica di una valorizzazione e capitalizzazione degli investimenti in risorse umane, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato continuerà ad essere prioritario nell'organico aziendale.

Le parti, peraltro, verificandosi l'esigenza di rispondere nei termini più appropriati agli appuntamenti del mercato, convengono che l'utilizzo di strumenti di flessibilità costituisca un mezzo utile per adeguare la struttura aziendale.

A tal fine, qualora l'azienda dovesse ricorrere a forme contrattuali di flessibilità previste dalla vigente normativa, ne fornirà informazione preventiva alla RSU.

L'Azienda in ogni caso privilegia il lavoro dipendente, nei termini della forza lavoro esistente.

### **Tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

Le parti considerano la Sicurezza sul Lavoro come un valore prioritario. L'applicazione e l'osservanza delle normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, con espresso riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008, la collaborazione tra RSPP e RLS, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, sono indispensabili per la diffusione di una cultura sulle misure di prevenzione e sicurezza.

L'Azienda, inoltre, continuerà a proseguire l'attività di miglioramento delle condizioni di igiene e sicurezza nell'ambiente di lavoro, anche mediante un progetto di mappatura dei rischi e delle possibili malattie professionali ad esse correlate.

### **Fondo sanitario**

Le parti concordano d'implementare da subito il fondo d'assistenza integrativa previsto dal vigente CCNL per tutti i dipendenti non coperti da altre forme di assistenza integrativa.

### **Premio per obiettivi**

Il premio per obiettivi è finalizzato al miglioramento dell'efficienza aziendale e al raggiungimento della soddisfazione dei clienti.

L'importo lordo del premio nel triennio prossimo viene determinato come segue:

- 2015 € 2000 (duemila), ovvero il rateo calcolato per il periodo che va dalla data di sottoscrizione del presente accordo fino al 31/12/2015;
- 2016 € 2150 (duemilacentocinquanta);
- 2017 € 2300 (duemilatrecento).

*20*  
*RA*  
*Volli Marco*

*JP*

*mi A*  
*RE*  
*ME*

*RA*

Ai lavoratori con contratto a termine verrà liquidata a titolo di premio di risultato una somma calcolata sulla base del risultato economico dell'anno precedente e rapportata ai mesi di servizio prestato.

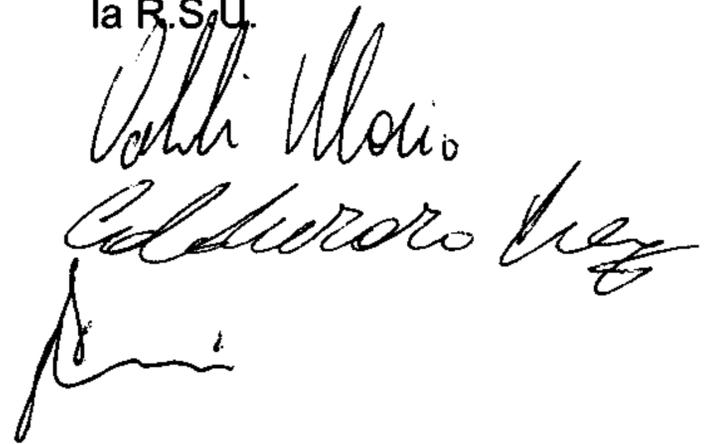
**DURATA**

Il contratto avrà validità a decorrere dal 1 agosto 2015 fino al 31 dicembre 2017.

Letto, confermato e sottoscritto

p. BEVSERVICE S.R.L.

la R.S.U.



p. Confindustria Modena

p. OO.SS.

