

In data 01 agosto 2022 ha avuto luogo, l'incontro tra:

Milano Ristorazione S.p.A. (di seguito anche solo "la Società"), rappresentata da [...OMISSIS] Presidente e [...OMISSIS] – Direttore Gestione Operativa;

le OO.SS. territoriali CCNL Turismo e Pubblici Esercizi:

FILCAMS: [...OMISSIS] e [...OMISSIS]

di seguito unitamente anche solo "Le Parti"

**Premesso che:**

- le Parti intendono negoziare un accordo relativo all'anno 2022, nel rispetto della normativa in materia di premi di risultato;
- ai fini dell'applicazione delle disposizioni relative alla detassazione, i premi di risultato devono essere corrisposti in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali;
- in Milano Ristorazione trova applicazione il sistema di incentivazione per obiettivi (MBO) regolamentato dalla procedura "*PO\_SGI\_22 Gestione della retribuzione variabile tramite obiettivi*", per il personale ivi identificato e cui sia applicato il CCNL Turismo e Pubblici Esercizi;
- l'istituzione del premio MBO 2022 sarà comunque soggetta all'approvazione degli organi sociali dell'Azienda;

**Tutto ciò premesso:**

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Le Parti concordano sull'istituzione di un premio di risultato (di seguito anche MBO), soggetto ad approvazione da parte dei competenti organi sociali di Milano Ristorazione e imperniato su parametri inerenti la produttività, redditività, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188 dell'articolo 1 della Legge n. 208 del 2015.
3. L'istituzione del premio MBO si prefigge l'obiettivo di favorire il coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, valorizzando l'apporto del singolo lavoratore rispetto al complessivo risultato conseguito, definito nel rispetto delle norme contenute nella Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, art 1, commi 182-191 (Legge di Stabilità 2016), nel Decreto Ministeriale del 25 marzo 2016 (attuativo della Legge di Stabilità per il 2016) che disciplina l'erogazione dei premi di risultato con tassazione agevolata e nella circolare dell'Ag. Delle Entrate del 15/06/2016 n.28/E (Premi di risultato e welfare aziendale), con erogazione secondo i limiti reddituali di cui alla Legge di Bilancio per il 2017 ed eventuali modifiche successive.
4. Il presente accordo definisce gli obiettivi da conseguire nell'anno 2022, alla base del premio MBO.
5. Le Parti convengono fin d'ora che la componente economica dell'accordo, definita per l'anno 2022 nel 10% della RAL individuale dei destinatari, verrà erogata al raggiungimento degli obiettivi

individuali assegnati, previa approvazione degli organi sociali dell'Azienda e solo laddove sia conseguito il prerequisito del risultato economico indicato al punto successivo.

#### **6. PREREQUISITO RELATIVO AL RISULTATO ECONOMICO DELL'AZIENDA**

Qualora il "margine ante imposte, oneri finanziari, ammortamenti, sopravvenienze, insussistenze/riallineamenti attive e passive e contributo alle insolvenze e premi" (d'ora in avanti "Margine") conseguito dalla società nell'esercizio 2022 risulti inferiore a € 550.000 (cinquecentocinquantamila) non si darà luogo ad alcuna corresponsione di premi.

Nell'anno 2021 il Margine è stato pari a € 1.791.000 (unmilionesettecentonovantunomila).

Pur nella difficile situazione determinata anche dall'aumento considerevole del costo delle fonti energetiche e delle derrate alimentari, che caratterizza il corrente anno, il criterio così individuato risponde all'obiettivo di legare la politica premiale al risultato economico della Società.

#### **7. OBIETTIVI**

Al termine del periodo di osservazione la Società effettuerà la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione relativi all'anno 2022, definiti e descritti nei documenti di registrazione previsti dalla procedura per i singoli destinatari MOD\_SGI\_22\_01 (Dirigenti e Resp. di Funzione, Quadri e Impiegati funzioni specialistiche), MOD\_SGI\_22\_02 (Responsabili di Zona e Responsabile di Produzione Sammartini), indicando per ciascuno di essi la percentuale di raggiungimento. Tale valutazione determinerà la quota massima di incentivo ottenibile.

#### **8. DESTINATARI E CONDIZIONI DI OTTENIMENTO DEL PREMIO**

Destinatari del premio MBO sono i dipendenti cui sia applicato il CCNL Turismo PE, assunti a tempo indeterminato dalla Società, che abbiano conseguito almeno 6 mesi di effettivo servizio nell'anno, cui siano stati assegnati formalmente gli obiettivi di performance organizzativa e individuale tramite i documenti di registrazione previsti dalla procedura aziendale PO\_SGI\_22.

Sono esclusi i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o risoluzione consensuale, i lavoratori cessati entro la data del 31 dicembre 2022 e i dipendenti destinatari di altro Premio di Risultato definito sulla base di contratti aziendali.

#### **9. TEMPI DI EROGAZIONE DEL PREMIO**

Il premio eventualmente conseguito verrà erogato il mese successivo alla approvazione del Bilancio di Esercizio 2022 da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Società.

#### **10. DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Le parti espressamente riconoscono che il premio di risultato per il quale il presente accordo definisce gli obiettivi risponde alle caratteristiche richieste dalla legge e rientra a pieno titolo nella previsione delle agevolazioni fiscali di cui alla Legge 28 dicembre 2015 n.208 (Legge di Stabilità 2016) art.1 commi 182 e ss.; della circolare dell'Agenzia delle Entrate n.28/E del 15 giugno 2016 redatta di intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016, pubblicato il 14 maggio 2016.

Tale Accordo sarà depositato per tutti i fini di legge, a cura della Società, in modalità telematica, attraverso il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro 30 gg dalla sottoscrizione.

Opzione Welfare - il comma 184 della Legge di Stabilità 2016 dispone che, in caso di sostituzione del premio in denaro con servizi opere o benefits rientranti nella nozione di Welfare aziendale, indicati al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'51 TUIR, questi non concorrono nei rispetti dei limiti ivi indicati a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti per scelta del lavoratore in sostituzione in tutto e in parte delle somme erogate a titolo di premio di risultato.

Nell'eventualità che la Società attivi l'accesso al welfare aziendale, il lavoratore avrà diritto di opzione in servizi di welfare aziendale nei limiti del "paniere" offerto dalla Società.

### **13. FIRMA DELL'ACCORDO**

Le Parti stabiliscono che, ai fini della sua validità, l'Accordo finale, inviato via mail dalla Società alle Organizzazioni Sindacali e alla RSA, sia ritrasmesso firmato digitalmente, oppure, nei casi in cui non sia possibile, l'adesione sarà comunicata a mezzo e-mail rispondendo all'invio della Società comunicando la propria identità, la qualità/qualifica, i poteri di rappresentanza e la dichiarazione di sottoscrizione per accettazione integrale dell'Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

- Per Milano Ristorazione

[...OMISSIS] \_\_\_\_\_

[...OMISSIS] \_\_\_\_\_

- per le OO.SS. territoriali CCNL Turismo e Pubblici Esercizi:

FILCAMS \_\_\_Adesione a mezzo e-mail (allegata) \_\_\_\_\_