

PREMIO DI RISULTATO 2022 – FUNZIONI LOCALI

In data 28/07/2022 e 02/08/2022 ha avuto luogo, in modalità telematica, l'incontro tra:

Milano Ristorazione S.p.A. (di seguito anche solo “la Società”), rappresentata dal Presidente, [...OMISSIS] , [...OMISSIS]
– Responsabile Risorse Umane e [...OMISSIS] – Direttore Gestione Operativa;

le OO.SS. territoriali CCNL Funzioni Locali:

FP CGIL: [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS]

CISL FP: [...OMISSIS]

UIL FPL: [...OMISSIS]

CSA: [...OMISSIS]

i componenti RSU CCNL Funzioni Locali: [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS],
[...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...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;
- l’Azienda ha convenuto di costituire entro il 15 ottobre 2022 il Fondo Risorse Decentrate relativo all’anno 2022, istituito previsto dall’art. 67 del CCNL Funzioni Locali;
- ai fini dell’applicazione delle disposizioni relative alla detassazione, i premi di risultato devono essere corrisposti in esecuzione di accordi aziendali o territoriali;
- nelle more della costituzione del Fondo per l’anno 2022, è necessario che l’Azienda definisca e determini i parametri obiettivo sui quali basare l’istituzione del premio di risultato relativo all’anno;
- l’istituzione del premio di risultato 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 PDR), 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 di risultato 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 di risultato.

PREMIO DI RISULTATO 2022 – FUNZIONI LOCALI

5. Le Parti convengono fin d'ora che la componente economica dell'accordo verrà definita a seguito della costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 e comunque entro il 31 ottobre 2022, previa approvazione degli organi sociali dell'Azienda.

6. CRITERI

Dietro richiesta esplicita al riguardo, avanzata dalle OOSS e dalla RSU, le Parti concordano che il premio eventualmente erogabile a ciascun lavoratore sarà per

- l' **80%** in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di **performance organizzativa**
- il **20%** in relazione alla valutazione della **performance individuale**.

La richiesta, in difformità rispetto a quanto previsto dal CCNL, è motivata dall'ancora recente introduzione della performance individuale come criterio utile ai fini della eventuale maturazione del premio, e da analoga politica praticata negli accordi tra le OOSS e il Comune di Milano, di cui Milano Ristorazione è società partecipata in regime di *in house providing*.

Gli importi da destinare ai lavoratori saranno modulati in base al seguente parametro:

- percentuale di part time del lavoratore e/o "ore effettuate".

Le Parti rimandano la definizione di questo ed altri eventuali parametri al futuro accordo che definirà la componente economica, una volta costituito il Fondo Risorse Decentrato, previa approvazione degli organi sociali competenti.

7. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2022

8.1. PERSONALE DI CUCINA – PRODUTTIVITA' MEDIA DELLE CUCINE

L'indicatore di produttività di ciascuna cucina corrisponde al quoziente tra il numero dei pasti prodotti e le ore di presenza in servizio.

$$Ip = \frac{\text{Numero pasti prodotti}}{\text{Ore di presenza in servizio}}$$

Il valore dell'Indice di produttività medio annuo è quello risultante dalla media dei singoli Indici di produttività di tutte le cucine (Centri Cucina, Cucine Nido, Cucine RSA, Cucine Case Vacanza).

Le parti concordano fin d'ora che l'obiettivo relativo alla performance organizzativa 2022 per il personale di cucina destinatario del presente accordo è l'indice di produttività media delle cucine nell'anno 2022 ed è fissato in **Ip = 19,04**.

Tale indice nel 2021 è stato pari a 19,02 e nel 2020 a 16,84.

8.2. PERSONALE DI SEDE – OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'**allegato A** al presente verbale, che ne costituisce parte integrante e sostanziale, riporta gli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2022 per il personale destinatario del presente accordo di ciascun reparto di sede (ivi comprese, oltre alla sede di Via Quaranta 41, le sedi di Via Quaranta 57, degli uffici di via Matteucci e del personale dell'Ufficio Qualità e Sicurezza Alimentare e dell'Ufficio Servizi Tecnici che lavora presso lo stabilimento di Via Sammartini o il Magazzino Centrale di Buccinasco).

9. PERFORMANCE INDIVIDUALE

La seguente tabella definisce la quota del premio relativa alla componente individuale in funzione del punteggio ottenuto dal dipendente nella scheda di valutazione della performance individuale nell'anno 2022:

Punteggio Schede valutazione performance individuale (max 100 min 40 punti)	% riferita al max previsto per la componente "valutazione della performance individuale"
Valutazione \geq 90	100%
$80 \leq$ Valutazione \leq 89	90%
$70 \leq$ Valutazione \leq 79	70%
$50 \leq$ Valutazione \leq 69	50%
Valutazione $<$ 50	0%

Nei casi in cui l'effettiva prestazione sia stata **inferiore a 4 mesi** e la scheda di valutazione della performance non sia stata compilata il lavoratore non percepirà la componente individuale del premio.

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. DESTINATARI E CONDIZIONI DI OTTENIMENTO DEL PREMIO

Condizione di ottenimento del premio eventualmente conseguito sarà l'essere dipendente di Milano Ristorazione con contratto a tempo indeterminato, in forza nell'anno 2022 per un periodo pari o superiore a sei mesi.

Sono esclusi dall'erogazione del premio i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, risoluzione consensuale e i dipendenti destinatari del sistema di incentivazione manageriale o assimilati (Dirigenti, Quadri, e Impiegati con particolari funzioni), che abbiano sottoscritto accordo individuale o collettivo per incentivo di risultato in riferimento alla procedura aziendale PO_SGI22 (c.d. scheda obiettivi MBO).

11. 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 nel rispetto 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.

PREMIO DI RISULTATO 2022 – FUNZIONI LOCALI

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.

Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali rispetto a quanto disciplinato nel presente accordo (es. completa defiscalizzazione), le Parti convengono già d'ora di incontrarsi al riguardo.

12. 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 RSU, 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 S.p.A.**

[...OMISSIS] _____

[...OMISSIS] _____

[...OMISSIS] _____

- **per le OO.SS. territoriali CCNL Funzioni Locali:**

FP CGIL _____

UIL FPL _____

CSA _____

CISL FP _____

- **Per le RSU CCNL Funzioni Locali:**

Note a verbale:

- L'Azienda, aderendo per l'anno 2022 alla richiesta di parte sindacale di cui al punto 6) in merito alla ripartizione percentuale tra performance organizzativa e individuale, fa al riguardo presente che con l'anno in corso considera conclusa la fase di sperimentazione e che dal prossimo anno anche su questo argomento dovrà trovare attuazione quanto previsto dal CCNL.
- Le OO.SS. e la RSU chiedono che nel prossimo incontro di cui al punto 6) venga ridiscusso il punto 10) in particolare per quanto riguarda i colleghi che saranno collocati a riposo (pensionamenti).