

## ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO FFLL 2022 DEL 01.12.2022 integrativo dell'accordo del 02.08.2022

In data 01 dicembre 2022 ha avuto luogo l'incontro, in modalità mista (presenza e telematica, a mezzo piattaforma Teams), 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] (in collegamento) [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS]

FP CISL: [...OMISSIS] (in collegamento)

FP UIL: [...OMISSIS] (in collegamento)

CSA: [...OMISSIS] (in collegamento)

i componenti RSU CCNL Funzioni Locali: [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS] (in collegamento), [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS], [...OMISSIS];

di seguito unitamente anche solo "Le Parti"

### Premesso che:

- in data 02 agosto 2022 le Parti hanno sottoscritto un accordo relativo all'anno 2022, nel rispetto della normativa in materia di premi di risultato, che si intende qui interamente richiamato;
- in suddetto accordo sono stati definiti gli obiettivi di produttività, redditività e i criteri per l'ottenimento del premio e le Parti hanno rinviato la definizione della componente economica e dei parametri per la distribuzione del premio ai lavoratori ad un accordo successivo alla costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate (ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali) per l'anno 2022;
- in data 26 ottobre 2022 il Consiglio di Amministrazione della Società, ha deliberato la costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate 2022 del personale dipendente afferente al contratto collettivo delle Funzioni Locali, in attuazione di detto contratto di lavoro e nel rispetto delle normative di riferimento;
- Le Parti, con il presente accordo, intendono definire l'ipotesi di utilizzo del Fondo, che sarà successivamente sottoposta alla verifica degli organi di controllo e alla autorizzazione dell'organo amministrativo della Società;
- il Fondo delle Risorse Decentrate, di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, per il 2022 ha la consistenza di euro **1.679.133** individuati come segue:

Fondo parte stabile per FTE (art. 67, comma 5, lett. a) Ccnl 21/05/2018)	1.466.020
Fondo parte variabile per FTE (art. 67, comma 5, lett. b) Ccnl 21/05/2018)	213.113
<b>Totale Fondo Risorse Decentrate 2022</b>	<b>1.679.133</b>

N° dipendenti Milano Ristorazione CCNL FFLL al 1/1/2022 (FTE)	<b>421,2</b>
Totale salario accessorio per FTE	3.986

- dell'importo totale sopra stabilito, risultano presuntivamente indisponibili, ex art. 68, comma 1, del Ccnl 21/05/2018, € 577.809, così determinati:

Differenziali di progressione economica	391.638
---	---------

quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	186.171
TOTALE RISORSE INDISPONIBILI	577.809

- in aggiunta all'importo sopra evidenziato, si rilevano, alla data odierna, gli ulteriori seguenti utilizzi, disponibili per la contrattazione integrativa decentrata:

indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	201.314
indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art.4, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	66.663
compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	37.074
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE MA PRESUNTIVAMENTE GIA' IMPEGNATE	305.052

complessivamente, pertanto, del totale costituito si presume un utilizzo pari a € 882.860, e un residuo disponibile per la premialità teorica pari a **euro 796.273**, che corrisponde ad un importo pro-capite, per Full Time Equivalent, di euro 1.890,48.

#### 1. IPOTESI DI UTILIZZO RISORSE DESTINATE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

- a) Ad integrazione degli accordi del 11/12/2015 e del 03/08/2021 sulle "Specifiche Responsabilità" ex art. 70 quinquies c.1 CCNL 2018 si definisce di destinare una ulteriore quota, presuntivamente stimata in **12.000** euro annui delle risorse economiche del Fondo, al personale delle categorie B, C e D degli uffici centrali della sede legale e amministrativa, per compensare i compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale della Società, nei seguenti casi:

Fattispecie/Criteri (a titolo esemplificativo e non esaustivo)	Importo annuo lordo individuale
Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	1.200
Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica ad. esempio progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici	
Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, etc.): project manager e personale di supporto	
Specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali	
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati	

L'Azienda verifica la sussistenza dei requisiti richiesti in capo ai lavoratori ai fini dell'individuazione dei destinatari. L'ufficio Risorse Umane provvederà con proprio provvedimento all'assegnazione delle indennità.

b) Ad integrazione degli accordi del 11/12/2015 sulle "Indennità condizioni di lavoro" ex art. 70 bis CCNL FFLL 2018 si definisce di destinare una ulteriore quota delle risorse economiche del Fondo, pari presuntivamente e rispettivamente a euro **35.080** annui e **24.445,32** euro annui, per:

- incrementare da 3,384 euro giornalieri per FTE (pari a 0,47 euro/hh) a 4,32 euro al giorno per FTE (pari a **0,60 euro/hh**) le "indennità condizioni di lavoro" destinata ai dipendenti che svolgono la mansione di addetti mensa, ausiliari di cucina, magazzinieri, per remunerare lo svolgimento delle attività disagiate;
- remunerare le specifiche modalità e condizioni di lavoro dei lavoratori con mansione di Assistenti di Plesso e Impiegati Amministrativi di cucina, in funzione del disagio derivante dall'esecuzione delle prestazioni in termini spaziali e temporali presso i centri produttivi operativi, con una "indennità condizioni di lavoro" pari a 2,448 euro giornalieri per FTE (pari a **0,34 euro/hh**).

c) Le OO.SS. e la RSU chiedono inoltre di rinviare l'utilizzo di una quota di risorse variabili, pari a **40.000** euro, all'anno 2023.

Posto che qualsiasi economia di parte stabile confluisce nel fondo dell'anno successivo e acquisisce natura variabile per effetto di tale trasposizione (cfr. Corte conti Lombardia, delibera 386/2019 sulla base del parere MEF 24.01.2013 e ripetuti orientamenti Aran), per cui non può finanziare alcun istituto a carattere fisso e continuativo come il differenziale stipendiale del nuovo Ccnl, tale importo è vincolato a finanziare la parte variabile e potrà finanziare la premialità 2023.

## 2. VALORE TOTALE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il valore totale teorico del PDR per l'anno 2022, destinato ai lavoratori cui si applichi il CCNL Funzioni Locali, qualora siano raggiunti gli obiettivi come definiti ai punti 8.1 e 8.2 dell'accordo del 2 agosto 2022, è quindi stimato presuntivamente in euro **750.313**.

Tale importo è determinato sottraendo dal valore di euro 796.273 indicato in premessa, i ratei di competenza del mese di dicembre 2022 (1/12 del valore annuo stimato) destinati agli utilizzi determinati al punto precedente ai commi a) e b) oltre al valore dell'accantonamento definito al punto c), per un totale di 45.960 euro.

Il premio eventualmente erogabile a ciascun lavoratore sarà per l'80% in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il 20% in relazione alla valutazione della performance individuale.

## 3. PREMIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – FIGURE SPECIFICHE

L'80% destinato alla performance organizzativa finanzia innanzitutto la quota destinata alle figure di Responsabile del locale nei Centri Cucina, RSA, Cucine Nido, Casa Vacanza, ai Responsabili Comparto Sammartini, ai Cuochi Responsabili Diete e agli Impiegati Amministrativi dei centri cucina, con i seguenti importi massimi:

- Responsabile del Locale di produzione Centro Cucina, Responsabili di Comparto CDP Sammartini, Responsabili del Locale RSA o Case Vacanza: **€ 414**
- Responsabile del Locale di produzione Cucina Nido: **€ 362**
- Cuochi Responsabili Diete: **€ 400**
- Impiegati Amministrativi centri cucina: **€ 75**

Nel caso in cui l'obiettivo venga raggiunto, il valore del premio massimo da erogare a ciascun cuoco responsabile è definito in proporzione alle "ore effettuate" dal singolo, rispetto alle ore lavorabili nell'anno 2022. La quota di cui al

presente punto viene erogata solo ai titolari della posizione o al personale incaricato di coprire un posto temporaneamente vacante nelle more dell'espletamento delle procedure selettive; non è prevista per le sostituzioni temporanee di personale assente con diritto alla conservazione del posto in quanto resta destinata al titolare.

Qualora l'obiettivo venga raggiunto, per gli amministrativi dei centri cucina il valore del premio sarà pari a € 75,00 pro capite. Tale premio verrà corrisposto esclusivamente a coloro che siano in forza e in ruolo alla data di sottoscrizione del presente accordo.

#### **4. PREMIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - DISTRIBUZIONE ALLA TOTALITA' DEI LAVORATORI**

Una volta individuate le somme destinate alle figure dei cuochi responsabili e agli Impiegati Amministrativi dei Centri Cucina, la parte restante dell'80%, destinata a remunerare la performance organizzativa, verrà ridistribuita tra tutti i lavoratori aventi diritto.

Il valore del premio da erogare a ciascun dipendente è definito dal quoziente tra il valore residuo destinato alla performance organizzativa e la somma totale delle "ore effettuate" dalla globalità dei lavoratori, moltiplicato per le "ore effettuate" dal singolo dipendente:

$$\frac{\text{Valore PDR 80\% - Quote personalizzate}}{\text{Totale ore effettuate}} \times \text{ore effettuate dal singolo dipendente}$$

Le "ore effettuate" includono le seguenti tipologie di causali: ore ordinarie, ferie, permessi retribuiti previsti dalle norme contrattuali vigenti, permessi sindacali, assenze per infortunio, malattia professionale, astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, congedo parentale, congedi per diritto allo studio, matrimonio, congedi di cui alla Legge 53/2000, assenze per terapia salvavita, altre assenze poste a tutela delle situazioni di svantaggio.

Si precisa che oltre alle consuete causali di assenza non considerate nelle ore effettuate (es. malattie e assenze non retribuite) sono escluse le ore di assenza per sospensione FIS e le assenze ingiustificate green pass.

Per tutto quanto non specificato in questo accordo si rimanda al testo dell'accordo del 02 agosto 2022.

#### **5. 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 collegate da remoto, 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.

#### **6. VARIE**

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo 2023 per rivedere quanto previsto negli accordi del 11/12/2015, del 03/08/2021 e nel presente accordo, relativamente alle "specifiche responsabilità" ex art. 70 quinquies c.1 CCNL 2018.

Letto, confermato e sottoscritto

- Per Milano Ristorazione S.p.A.

[...OMISSIS]– Firmato digitalmente \_\_\_\_\_

[...OMISSIS]– Firmato digitalmente \_\_\_\_\_

[...OMISSIS]– Firmato digitalmente \_\_\_\_\_

- per le OO.SS. territoriali CCNL Regioni e Autonomie Locali:

FP CGIL \_\_\_\_\_adesione a mezzo email allegata \_\_\_\_

UIL FPL \_\_\_\_\_adesione a mezzo email allegata \_\_\_\_

CSA \_\_\_\_\_adesione a mezzo email allegata \_\_\_\_

CISL FP \_\_\_\_\_adesione a mezzo email allegata \_\_\_\_

- Per le RSU CCNL Regioni e Autonomie Locali (a maggioranza/a totalità dei componenti presenti):

Il Coordinatore RSU \_\_\_\_\_adesione a mezzo e-mail allegata \_\_\_\_