

PREMIO DI RISULTATO 2023 – FUNZIONI LOCALI

In data 20/07/2023 alle ore 14.30 presso la sede di Milano Ristorazione S.p.A. ha avuto luogo l'incontro tra:

- **Milano Ristorazione S.p.A.** (di seguito anche solo “la Società”), rappresentata da
(...omissis) – Responsabile Risorse Umane
(...omissis) – Direttore Gestione Operativa

- **le OO.SS. territoriali CCNL Funzioni Locali:** (P /A/collegato da remoto)

OO.SS. Territoriale CGIL FP (...omissis) - (...omissis) (...omissis) da remoto) P [X] A []

OO.SS. Territoriale UIL FPL (...omissis) – (...omissis) da remoto) P [X] A []

OO.SS. Territoriale CISL FP (...omissis) - collegato da remoto P [X] A []

OO.SS. Territoriale CSA (...omissis) - collegato da remoto P [X] A []

- **le RSU CCNL Funzioni Locali:**

(...omissis) P [X] A []

(...omissis) P [] A [X]

(...omissis) P [] A [X]

(...omissis) P [X] A []

(...omissis) P [] A [X]

(...omissis) P [] A [X]

(...omissis) P [] A [X]

(...omissis) P [X] A []

(...omissis) P [X] A []

(...omissis) P [X] A []

(...omissis) P [] A [X]

(...omissis) P [X] A []

(...omissis) – collegato in remoto P [X] A []

(...omissis) P [X] A []

di seguito unitamente anche solo “Le Parti”

Premesso che:

- Il 24 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione della Società, ha deliberato la costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate 2023, in attuazione dell’art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
- le Parti si sono incontrate in data 30/03/2023, 18/04/2023, 13/06/2023, 12/07/2023 per la trattazione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025 e quindi anche per la definizione dei criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del Fondo delle Risorse Decentrate e in data 20/07/2023 è stata condivisa la bozza di ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025;
- in attuazione dell’art. 7 comma 4 lettera b) e art. 80 comma 2, lettera b) del CCNL 2022, con presente accordo le parti concordano la modalità di erogazione e ripartizione delle somme dedicate alla performance organizzativa e individuale;
- ai fini dell’applicazione delle disposizioni relative alla detassazione, i premi devono essere corrisposti in esecuzione di accordi aziendali o territoriali nel rispetto della normativa in materia di premi di risultato;

PREMIO DI RISULTATO 2023 – FUNZIONI LOCALI

- l'erogazione del premio di risultato 2023 sarà comunque soggetta all'approvazione degli organi sociali dell'Azienda;

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Il presente accordo definisce gli obiettivi da conseguire nell'anno 2023 e i criteri di distribuzione del premio di risultato.
3. 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 alla produttività, alla redditività, all'efficienza e all'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.
4. 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.
5. Il premio eventualmente erogabile a ciascun lavoratore sarà
 - per l'**80%** in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di **performance organizzativa**;
 - per il **20%** in relazione alla valutazione della **performance individuale**.
6. **DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023**

8.1. PERSONALE DI CUCINA – PRODUTTIVITA' MEDIA DELLE CUCINE

L'obiettivo annuale assegnato a tutto il personale operante nei locali di produzione (comprese le figure di Assistente di plesso e Amministrativo di cucina) è l'indice di produttività medio annuo, che dovrà risultare superiore a quello dell'anno precedente.

L'indice 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 2023 ai fini del presente accordo è quello risultante dalla media dei singoli Indici di produttività di ciascuna cucina (Centri Cucina, Cucine Nido, Cucine RSA) con esclusione delle Case Vacanza del Comune di Milano.

Le parti concordano fin d'ora che l'obiettivo relativo alla performance organizzativa 2023 per il personale di cucina si intende raggiunto qualora l'indice di produttività media delle cucine 2023, come sopra definito, sia **incrementale rispetto al periodo precedente di almeno il 0,5%, cioè uguale o superiore Ip = 20,11**. Tale indice nel 2022 è stato pari a **20,01**.

8.2. PERSONALIZZAZIONE DEL PREMIO - FIGURE SPECIFICHE

Il 80% destinato alla performance organizzativa finanziaria 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 e Impiegati della sede centrale, 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:	€ 100
- Impiegati della sede centrale:	€ 100

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 2023. 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 e impiegati della sede centrale il valore del premio sarà pari a € 100,00 pro capite. Tale premio verrà corrisposto esclusivamente a coloro che siano in forza e in ruolo alla data di sottoscrizione del presente accordo.

8.3. PERSONALE DELLA SEDE CENTRALE – OBIETTIVI DI REPARTO (ALLEGATO 1)

L'allegato 1 al presente verbale, che ne costituisce parte integrante e sostanziale, riporta gli obiettivi di performance organizzativa relativi all'anno 2023 assegnati a tutto il personale degli Uffici della Sede Centrale anche se operante presso le strutture esterne quali, ad esempio, lo stabilimento di Via Sammartini o il Magazzino Centrale di Buccinasco.

8.4. PREMIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – CRITERI DI DISTRIBUZIONE AI LAVORATORI DESTINATARI

Una volta individuate le somme destinate alle figure dei cuochi responsabili e agli Impiegati Amministrativi dei Centri Cucina e Impiegati della sede centrale, 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:

(Valore PDR 80% - Quote figure specifiche)

_____ x ore effettuate dal singolo dipendente
Totale ore effettuate

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 anche le ore di assenza per sospensione FIS.

8. PERFORMANCE INDIVIDUALE

PREMIO DI RISULTATO 2023 – FUNZIONI LOCALI

Il valore del 20% del premio massimo conseguibile è destinato a remunerare la 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 2023:

Punteggio Schede valutazione performance individuale (max 100 min 40 punti)	% riferita al max previsto per la componente "valutazione della performance individuale"
Valutazione ≥ 90	100%
80 ≤ Valutazione ≤ 89	90%
70 ≤ Valutazione ≤ 79	70%
50 ≤ Valutazione ≤ 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.

Il valore del premio da erogare a ciascun dipendente è definito dal quoziente tra il valore destinato alla performance individuale e la somma totale delle "ore effettuate" dalla globalità dei lavoratori, moltiplicato per le "ore effettuate" dal singolo dipendente per la percentuale di raggiungimento definita nella tabella sopra:

Valore PDR 20%

_____ x ore effettuate dal singolo dipendente x % valutazione performance individuale
Totale ore effettuate

La quota relativa alla performance individuale incentiva i comportamenti organizzativi attesi e verrà erogata indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa indicati ai punti precedenti. Tale somma non verrà detassata.

9. RISORSE DESTINATE AL PREMIO DI RISULTATO

il Fondo delle Risorse Decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, per il 2023 ha la consistenza di euro **1.954.759** individuati come segue:

Fondo parte stabile per FTE (art. 79, comma 1) Ccnl 16/11/2022)	1.601.325
Fondo parte variabile per FTE (art. 79, comma 2) Ccnl 16/11/2022)	353.434
Totale Fondo Risorse Decentrate 2023	1.954.759

- dell'importo complessivo sopra stabilito, risultano presuntivamente indisponibili, alla data di costituzione del fondo, ex art. 80, comma 1, del Ccnl 16/11/2023, euro 704.102 così determinati:

-

Differenziali di progressione economica	527.732
Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004	176.370
TOTALE RISORSE INDISPONIBILI	704.102

PREMIO DI RISULTATO 2023 – FUNZIONI LOCALI

- risultano altresì presuntivamente indisponibili, alla data di costituzione del fondo, ulteriori euro 360.518 per gli utilizzi presunti, sulla base della contrattazione integrativa decentrata in essere:

Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis Ccnl 21.05.2018	250.242
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000	63.153
Compensi per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 Ccnl 16.11.2022	47.123
RISORSE PRESUNTIVAMENTE INDISPONIBILI	360.518

- in aggiunta a quanto sopra, sulla base dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2023-2025, sono previsti, alla data odierna, gli ulteriori seguenti utilizzi presunti:

Differenziali di progressione economica 2023 – ipotesi pre-intesa del 20/07/2023	132.641
Ulteriori risorse per Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis Ccnl 21.05.2018 – ipotesi pre-intesa del 20/07/2023	11.161
Ulteriori risorse per Compensi per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 Ccnl 16.11.2022 – ipotesi pre-intesa del 20/07/2023	61.777
Risorse per welfare integrativo di cui all'art. 82 Ccnl 16.11.2022 – ipotesi pre-intesa del 20/07/2023	10.140
ULTERIORI RISORSE PRESUNTIVAMENTE INDISPONIBILI – ipotesi pre-intesa del 20/07/2023	215.719

- complessivamente, pertanto, del totale costituito si presume un utilizzo pari a euro 1.280.339 e un residuo disponibile per la premialità teorica pari a **euro 674.420**, che corrisponde ad un importo pro-capite, per Full Time Equivalent, di euro 1.690,28.

Le Parti convengono fin d'ora che la componente economica destinata a remunerare i premi di risultato verrà determinata definitivamente a seguito della consuntivazione dell'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2023 e sarà costituita dal saldo residuo delle risorse destinate a remunerare gli altri trattamenti economici di cui all'art. 80 applicabili a Milano Ristorazione, fatto salvo quanto indicato al punto successivo.

Qualora, per effetto di un minore utilizzo delle risorse destinate agli altri trattamenti economici, l'importo residuo del Fondo destinato a remunerare la performance sia superiore a euro 754.302 (pari a euro 1.890,48 per FTE), la parte eccedente sarà accantonata e comunque resa disponibile nell'esercizio successivo, come quota di risorse variabili, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

10. TEMPI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio eventualmente conseguito verrà erogato il mese successivo alla approvazione del Bilancio di Esercizio 2023 da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Società.

11. DESTINATARI E CONDIZIONI DI OTTENIMENTO DEL PREMIO

PREMIO DI RISULTATO 2023 – FUNZIONI LOCALI

Condizione di ottenimento del premio eventualmente conseguito sarà l'essere dipendente di Milano Ristorazione con contratto a tempo indeterminato, in forza nell'anno 2023 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).

12. 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.

13. OPZIONE CONVERSIONE PREMIO IN 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.

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

14. VARIE

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.

Milano, 20 luglio 2023

Letto, confermato e sottoscritto

Per Milano Ristorazione S.p.A.

(...omissis) _____

(...omissis) _____

Per le OO.SS.

OO.SS. Territoriale CGIL FP - (...omissis) _____

OO.SS. Territoriale CGIL FP - (...omissis) _____

OO.SS. Territoriale CGIL FP – (...omissis) collegato da remoto dichiara di sottoscrivere il presente verbale

PREMIO DI RISULTATO 2023 – FUNZIONI LOCALI

OO.SS. Territoriale UIL FP – (...omissis)

OO.SS. Territoriale UIL FP – (...omissis) collegato da remoto dichiara di sottoscrivere il presente verbale

OO.SS. Territoriale CSA – (...omissis) collegato da remoto dichiara di sottoscrivere il presente verbale

R.S.U. Ccnl FFLL

R.S.U. Ccnl FFLL

R.S.U. Ccnl FFLL

R.S.U. Ccnl FFLL

R.S.U. Ccnl FFLL

R.S.U. Ccnl FFLL

R.S.U. Ccnl FFLL

R.S.U. Ccnl FFLL

R.S.U. Ccnl FFLL

R.S.U. Ccnl FFLL - (...omissis) collegato da remoto dichiara di sottoscrivere il presente verbale