

VERBALE DI ACCORDO

In data **23 dicembre 2016** presso la sede legale di Milano Ristorazione S.p.A, in Milano, Via Quaranta 41, ha avuto luogo l'incontro tra:

Milano Ristorazione SpA (di seguito anche la Società), rappresentata [...omissis]

le OO.SS. territoriali CCNL Turismo:

FILCAMS

CGIL

[...omissis]

UILTUCS:

Premesso che:

- l'Azienda ha confermato la volontà di prevedere un premio di risultato al fine di favorire il coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi aziendali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

l'Azienda, peraltro, ritiene imprescindibile il raggiungimento di risultati misurabili e verificabili al fine di poter procedere con l'erogazione del premio di risultato ai dipendenti;

ai fini dell'applicazione delle disposizioni relative alla detassazione, i premi di risultato devono essere corrisposte in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali;

- le Parti hanno condiviso l'opportunità di individuare parametri di risultato effettivamente rappresentativi delle performance aziendali e coerenti con quanto previsto dalla normativa ai fini delle agevolazioni fiscali e contributive degli importi erogati ai dipendenti a titolo di premio di risultato;

la Legge di Stabilità 2016, ha reso stabile la possibilità per il datore di lavoro di detassare la retribuzione legata ai risultati aziendali;

- il comma 186 dell'art. 1 della L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) dispone che l'agevolazione trovi applicazione con riferimento ai titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a 50.000 euro;

il comma 182 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016 prevede l'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura del 10%, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sui premi di corrisposti per incrementi di produttività, redditività qualità, efficienza e innovazione misurabili e verificabili (secondo i criteri del D.M. 25 marzo 2015) entro il limite di 2.000 euro lordi;

il comma 187 della Legge di Stabilità prevede che i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.;

ciò premesso, le Parti hanno concordato quanto segue.

1. DURATA DELL'ACCORDO

L'accordo ha durata annuale, e quindi viene applicato ai risultati dell'anno 2016 (erogazione del premio entro il mese di aprile 2017).

2. APPLICABILITA'

I destinatari del presente accordo sono i dipendenti, a tempo indeterminato e determinato, con qualifica di quadro ed impiegato di Milano Ristorazione, con CCNL Turismo – P.E. in forza nell'anno 2016 per i quali all'inizio del periodo di valutazione sia stato sottoscritto la "Proposta di incentivo e valutazione raggiungimento obiettivi Dirigenti e Responsabili di Funzione" MOD_6.2AC/01 o "Proposta di incentivo e valutazione raggiungimento obiettivi Quadri e Impiegati con particolari funzioni" MOD_6.2AC/05 o "Proposta di incentivo e valutazione raggiungimento obiettivi RZ e Responsabile di Produzione Sammartini" MOD_6.2AC/08, per la definizione dell'incentivo di risultato in riferimento alla procedura aziendale PO_6.3AC (c.d. scheda obiettivi). Sono esclusi dall'erogazione del premio i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

3. CRITERI DI MISURAZIONE

Al termine del periodo di osservazione l'azienda effettua la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione relativi all'anno solare appena concluso, definiti e descritti nel MOD_6.2AC/01, MOD_6.2AC/05 o MOD_6.2AC/08 indicando per ciascuno di essi la percentuale di raggiungimento. Tale valutazione determinerà la quota massima di incentivo ottenibile per ciascun obiettivo.

La proposta di incentivo tiene conto sia del raggiungimento degli obiettivi definiti, sia della valutazione della performance individuale, valutata secondo i criteri espressi nel MOD_6.2AC/02 *Valutazione della performance Dirigenti e Responsabili di Funzione*, o MOD_6.2AC/06 – *Valutazione della performance Quadri e Impiegati con particolari Funzioni*. Se il punteggio ottenuto per la valutazione della performance è inferiore alle attese, l'incentivo risultante dalla valutazione del conseguimento degli obiettivi verrà ridotto del 10%

4. VALORE DEL PREMIO

Il valore massimo del premio erogabile per l'anno 2016, definito nella scheda individuale, verrà determinato in base al raggiungimento parziale o totale degli obiettivi stabiliti eventualmente decurtato in caso di valutazione della performance inferiore alle attese.

5. TEMPI DI EROGAZIONE DEL PREMIO.

Poiché il bilancio viene approvato di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, il premio verrà erogato nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

6. OPZIONE WELFARE AZIENDALE

Il comma 184 della Legge di stabilità 2016 dispone che in caso di sostituzione del premio in denaro con servizi, opere o benefit rientranti nella nozione di "welfare aziendale" indicati al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 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 o in parte, delle somme erogate a titolo di premi di risultato.

Ciascun lavoratore beneficiario del regime di detassazione potrà scegliere, prima dell'erogazione, se percepire, in tutto o in parte, il premio di risultato in denaro o tramite opere o servizi di valore equivalente messi a disposizione dal datore di lavoro. In questo ultimo caso la somma sarà netta essendo esclusa anche l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% per i servizi di welfare indicati nel comma 2 o 3 ultimo periodo dell'art. 51 TUIR.

Al fine di rendere effettiva tale possibilità, entro il mese di febbraio 2017, le Parti definiranno le tipologie di welfare che verranno messe a disposizione dei lavoratori ovvero individueranno specifici servizi o prestazioni che possono essere ricondotti nei c.d. piani di welfare che Milano Ristorazione erogherà per migliorare la qualità della vita personale o familiare dei propri dipendenti e che per la loro funzione sussidiaria, non vengono considerati retribuzione e non sono quindi gravati da imposizione fiscale.

A tal fine, per avere un quadro il più possibile esaustivo delle reali esigenze della popolazione di Milano Ristorazione, verrà condotta preventivamente un'azione di indagine fra i lavoratori tramite un questionario anonimo i cui contenuti saranno definiti congiuntamente.

7. DICHIARAZIONE DELLE PARTI.

Al fine consentire il monitoraggio e la verifica di conformità del contratto collettivo aziendale ai sensi delle disposizioni di legge, il presente accordo verrà depositato presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione.

La parti si incontreranno entro il 14 febbraio per analizzare l'andamento di quanto previsto dal presente verbale e per confrontarsi sulla modalità dell'accordo che potrà essere sottoscritto per l'anno 2017.

Letto, confermato e sottoscritto

Per Milano Ristorazione SpA

[...omissis]

Per le OO.SS. territoriali CCNL Turismo: [...omissis]

FILCAMS CGIL

UILTUCS UIL