

## Verbale di accordo

In data 6 dicembre 2017 presso la sede legale di Milano Ristorazione S.p.A. in Milano, Via Quaranta, 41, si sono incontrati:

**MILANO RISTORAZIONE SPA**, con sede in Milano, via Quaranta n. 41, CF e PI 13226890153 rappresentata [...omissis]

e

Le OO.SS. territoriali CCNL Turismo:

FILCAMS CGIL [...omissis]

UILTuCS UIL

(di seguito per brevità "il sindacato")

di seguito unitamente "le Parti"

Si è convenuto di stipulare un accordo di secondo livello (di seguito anche "Accordo o Intesa"), applicabile ai lavoratori della società, impiegati presso la Milano Ristorazione SpA nelle materie ad essa demandate dall'art 11 del CCNL Turismo ed, in particolare in materia premi di produttività, come qui di seguito specificato.

PREMESSO CHE

- Nell'ambito delle disposizioni legislative in materia di premi, le Parti hanno dato corso ad una serie di incontri finalizzati a negoziare un nuovo accordo, che desse continuità ad un meccanismo di retribuzione variabile, non determinabile a priori, né consolidabile, da liquidarsi all'esito di una effettiva consuntivazione dei risultati raggiunti;
- l'Azienda, conformemente ai dettami della normativa vigente, ha preliminarmente illustrato l'andamento aziendale, sia con riferimento all'anno in corso, che alle prospettive di mercato di breve e medio periodo, sottoponendo infine una proposta relativa all'istituzione di premi di produttività (di seguito anche PDR) imperniato su parametri inerenti la produttività e redditività che si prefigga di migliorare la competitività aziendale, valorizzando l'apporto del singolo lavoratore rispetto al complessivo risultato conseguito;
- il PDR stesso viene, dunque, definito seguendo le norme contenute nel D.Lgs. Interministeriale del 25 marzo 2016 e nel rispetto della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e sarà erogato secondo i nuovi limiti reddituali di cui alla Legge di Bilancio per il 2017 ed eventuali modifiche.
- Ai fini dell'applicazione delle disposizioni relative alla detassazione, i premi di risultato devono essere corrisposti in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali.

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- 1) La premessa forma parte integrante della presente intesa.
- 2) Ai sensi del vigente art. 11 del CCNL Turismo, le Parti convengono sull'istituzione, per l'anno 2017~~(2018)~~ di premi di risultato (PDR), avente le caratteristiche di non determinabilità a priori, per i quali all'inizio del periodo di valutazione sia stato sottoscritto la "Proposta di incentivo e valutazione al raggiungimento obiettivi Dirigenti e Responsabili di Funzione" MOD\_6.2AC/01 o la "Proposta di incentivo e valutazione al 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 di risultato in riferimento alla procedura aziendale PO\_6.2AC (procedura gestione retribuzione variabile)
- 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 civile (01.01.-31.12) 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) Il valore massimo del premio erogabile nell'anno civile, definito nella scheda individuale, verrà determinato in base al raggiungimento parziale o totale degli obiettivi stabiliti eventualmente decurtato in caso di valutazione della performance nei confronti delle attese
- 5) Il PDR verrà erogato al personale assunto a tempo indeterminato o determinato con qualifica di quadro ed impiegato come precedentemente descritto, in forza presso Milano Ristorazione SpA al 31 dicembre dell'anno di esercizio su cui è calcolato, il Premio stesso sarà corrisposto con la retribuzione del mese di aprile successivo all'anno preso a riferimento.
- 6) Il PDR verrà riproporzionato in base al numero di mesi in cui il dipendente risulta in forza nell'Azienda (periodo pari o maggiore a 15 giorni di calendario costituisce mese intero) e per il personale part-time in base al numero di ore settimanali lavorate rispetto allo standard contrattuale di 40 ore. Ai lavoratori part-time l'importo a titolo di PDR sarà dunque oggetto di riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro individualmente concordato. In ogni caso, per tutti i dipendenti il PDR sarà riproporzionato in funzione dei dodicesimi (mesi) di lavoro effettuato. In caso di assenze (es: astensione dal lavoro per malattia e/o infortunio e gravidanza, congedi e aspettative e permessi sindacali), queste non vengono computate come assenze.
- 7) Il PDR definito nella presente intesa è parte integrante della RAL con i conseguenti effetti su di essa.

- 8) Le parti espressamente riconoscono che il PDR testè definito 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, 186, 187, 188, 189, 190, 191; 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.
- 9) Tale Accordo sarà depositato a cura della Società, presso gli uffici competenti in modalità telematica, e per tutti i fini di legge.
- 10) 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 dipendenti 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.

Letto, confermato, sottoscritto.

- **Per Milano Ristorazione SPA** [...omissis]

- **FILCAMS CGIL** [...omissis]

- **UILTuCS UIL**

