

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO 2019

In data 23 dicembre 2019 presso la sede legale di Milano Ristorazione S.p.A., in Milano, Via Quaranta, 41, ha avuto luogo l'incontro tra:

Milano Ristorazione S.p.A. (di seguito anche solo "la Società"), rappresentata [...omissis]

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

FP CGIL: [...omissis]

i componenti RSU CCNL Regioni e Autonomie Locali: [...omissis]

di seguito unitamente anche solo "Le Parti"

Premesso che:

nel rispetto della normativa in materia di premi di risultato, le Parti intendono negoziare un accordo annuale che dia continuità ad un meccanismo di retribuzione variabile, non determinabile a priori, né consolidabile, da liquidarsi all'esito di una effettiva consuntivazione dei risultati raggiunti;

- nell' accordo del 1° febbraio 2019 le Parti rinviavano a successivo accordo la disciplina del premio di risultato 2019;
- ai fini dell'applicazione delle disposizioni relative alla detassazione, i premi di risultato devono essere corrisposti in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali.

Tutto ciò premesso:

le Parti concordano sull'istituzione di un premio di risultato (di seguito anche PDR) 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 che si prefigge di migliorare la competitività aziendale, valorizzando l'apporto del singolo lavoratore rispetto al complessivo risultato conseguito.

Il PDR viene, dunque, 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) e sarà erogato secondo i limiti reddituali di cui alla Legge di Bilancio per il 2017 ed eventuali modifiche successive.

1. DURATA DELL'ACCORDO.

L'accordo ha durata annuale, e verrà quindi applicato ai risultati dell'anno 2019, con eventuale erogazione del premio nel mese di aprile 2020 qualora gli obiettivi vengano raggiunti o superati.

2. OBIETTIVI

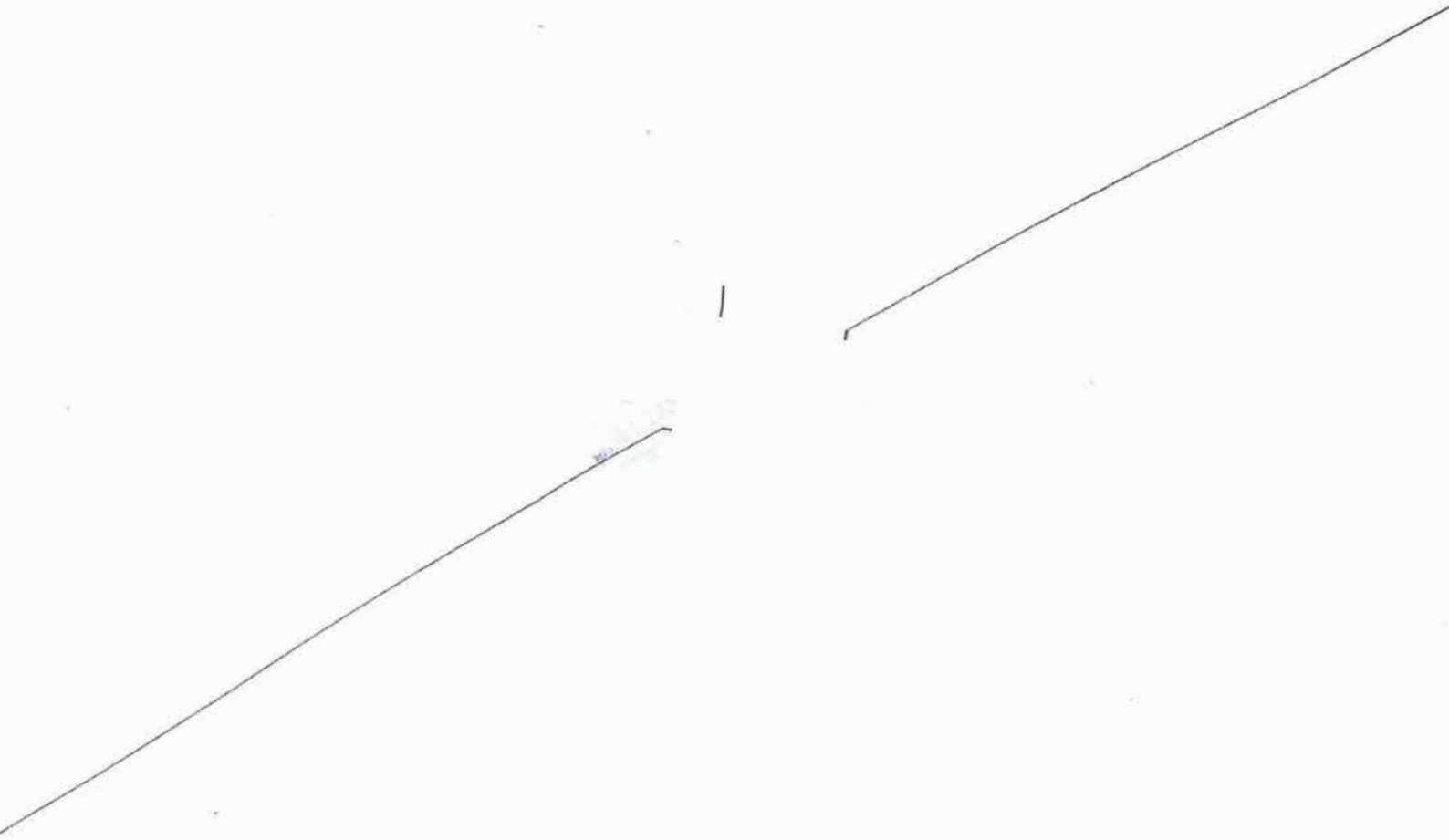
Il premio di risultato verrà erogato qualora il numero totale di "non conformità" rilevate dal Comune di Milano nel 2019 e relative al servizio erogato da Milano Ristorazione risulti inferiore al medesimo numero rilevato nel 2018.

Nel caso risulti uguale o superiore, il premio non verrà maturato e di conseguenza non verrà erogato.

Il criterio così individuato risponde all'obiettivo di miglioramento della già elevata qualità del servizio offerto.

Il numero delle Non Conformità rilevate dal Comune di Milano al 31.12.2018 è pari a **1.437**

3. VALORE DEL PREMIO DI RISULTATO



ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO 2019

Il Valore Totale del PDR (VTP) per l'anno 2019, qualora raggiunti gli obiettivi, è fissato in: **893.635 €** (lordo dipendenti), corrispondenti alla quota media dell'anno 2018, rapportata ai Full time equivalent al 30/09 di ciascun anno, incrementata di 31.607€ lordi - corrispondenti ad un aumento di costo aziendale pro-capite medio di 83,20 €, definito in analogia all'incremento previsto dall'art. 67 del CCNL per il Fondo per le risorse decentrate, Fondo che attualmente non è costituito in Milano Ristorazione. La Società inoltre propone di introdurre una quota aggiuntiva destinata ai Cuochi Diete.

Il Valore Totale del PDR ed quindi così composto:

- a. "Quota PDR" 2019: 851.568 €;
- b. Quota Aggiuntiva Responsabili del Locale di produzione anno 2019: 35.067 €;
- c. Quota Aggiuntiva Cuochi Diete anno 2019: 7.000 €.

Le somme indicate ai punti a), b) e c) sono da intendersi quale retribuzione lorda dipendenti e sono destinate ai soli lavoratori cui si applichi il CCNL Funzioni Locali.

Per determinare il Premio di Risultato spettante ai lavoratori con CCNL Turismo si moltiplicherà il quoziente ottenuto dalla divisione del Valore "Quota PDR" per il "Totale ore effettuate", moltiplicato per le ore registrate per ciascun lavoratore in riferimento alle medesime causali indicate al punto 4, e per le quote aggiuntive destinate ai cuochi responsabili verranno utilizzati i medesimi criteri indicati al punto 5.

4. PERSONALIZZAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

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

$$\frac{\text{"Quota PDR"}}{\text{Totale ore effettuate}} \times \text{ore effettuate dal singolo dipendente}$$

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.

5. QUOTE AGGIUNTIVE

Vengono di seguito definite le quote massime aggiuntive per le figure di Capocuoco di Centro Cucina, RSA e CDP Sammartini, Casa Vacanza, per i Cuochi Responsabili Cucine Nido e per i Cuochi Diete:

- Responsabile del Locale di produzione Centro Cucina, CDP Sammartini, RSA o Casa Vacanza: **€ 413,20**
- Responsabile del locale di produzione Cucina Nido: **€ 361,50**
- Cuochi Diete: **€ 200,00**

Anche in questo caso non si darà luogo ad erogazione del premio nel caso l'obiettivo di diminuzione del numero di "non conformità" rilevate nel 2019 e raffrontate al 2018 non venga raggiunto.

Nel caso in cui l'obiettivo venga raggiunto, ovvero il numero di non conformità rilevate nel 2019 risulti inferiore a quello rilevato nel 2018, il valore del premio massimo da erogare a ciascun cuoco responsabile del locale o cuoco diete è definito in proporzione alle "ore effettuate" dal singolo dipendente definite con i criteri di calcolo di cui al punto 4, rispetto alle ore lavorabili nell'anno 2019.



Solo in caso di assenze del cuoco titolare per periodi superiori a due settimane per cause differenti da quelle indicate al punto 4, il sostituto potrà essere destinatario della quota corrispondente alle "ore effettuate" durante il periodo di sostituzione.

6. 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 unitamente alla retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

7. DESTINATARI E CONDIZIONI DI OTTENIMENTO DEL PREMIO

Condizione di ottenimento del PDR è l'essere dipendente di Milano Ristorazione con contratto a tempo indeterminato ed essere stati in forza nell'anno 2019 per almeno sei mesi, anche non consecutivi.

Sono esclusi dall'erogazione del premio i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo 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_6.3AC (c.d. scheda obiettivi).

8. DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti espressamente riconoscono che il PDR testé 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 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.

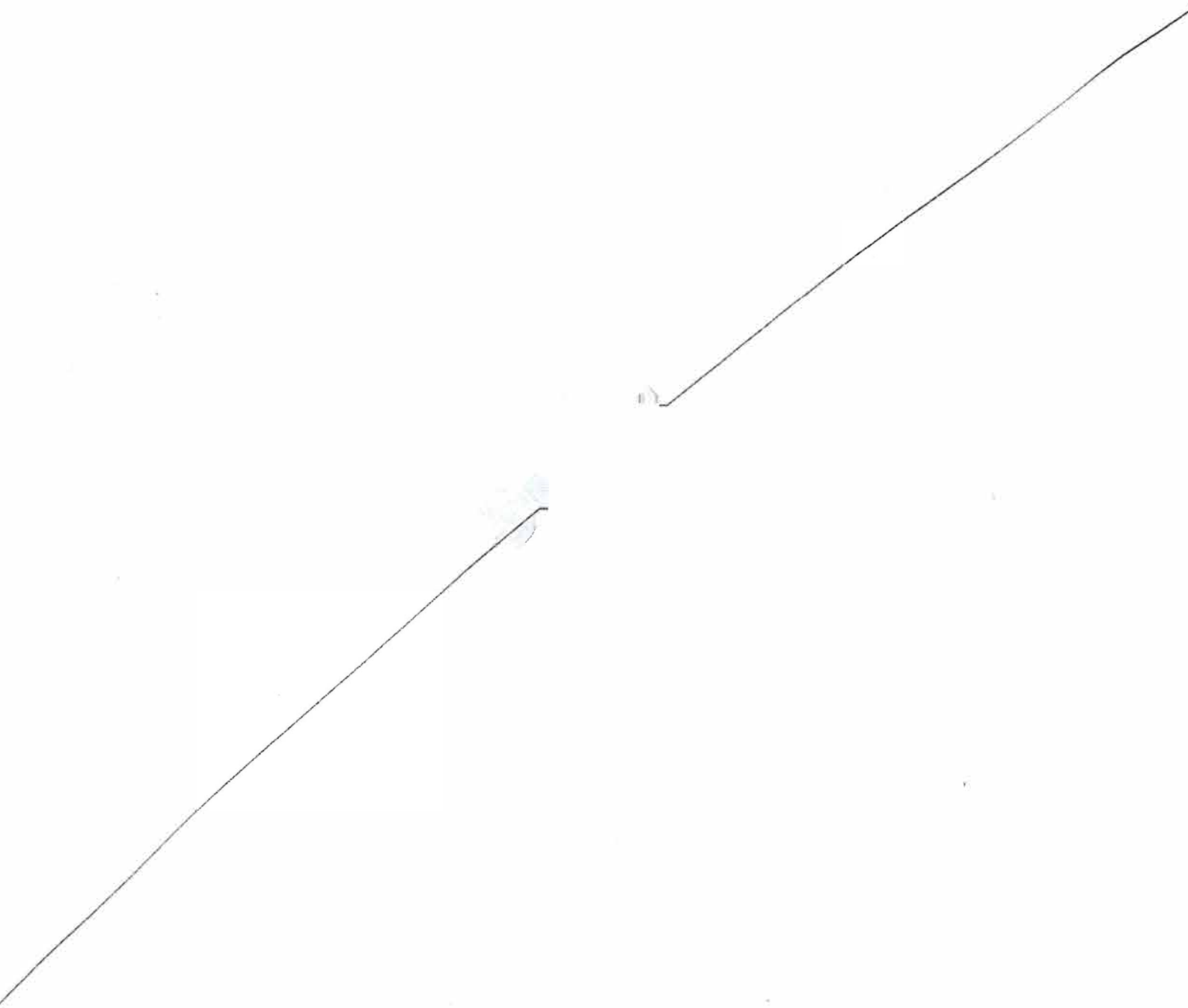
Nell'eventualità che la Società attivi l'accesso al welfare aziendale, il lavoratore avrà diritto di opzione in servizi di welfare aziendale nei limiti del "paniere" offerto dalla Società.

Letto, confermato e sottoscritto

- Per Milano Ristorazione SpA

[...omissis]

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



[...omissis]

UIL FPL

CSA

CISL FP

- Per le RSU CCNL Regioni e Autonomie Locali: [...omissis]

