

Prot. n. 31
del 06/11/2019

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

UTILITALIA SERVIZI FUNERARI

Tra Amir S.r.l. nelle persone del Legale Rappresentante Ing. Tommaso Morelli

E

Le OO.SS. Territoriali rappresentate dai sigg.

CGIL Ornella Giacomini

RSU Matteo Fratta

Premesso che:

in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 39 del CCNL Utilitalia Servizi Funerari del 10/07/2018 attualmente vigente, le parti concordano di definire per l'anno 2019 un premio di risultato aziendale per tutto il personale dipendente;

l'Assemblea dei Soci di Anthea in data 21/10/2015 ha approvato un atto di indirizzo per il contenimento della spesa del personale e successivamente in data 27/06/2017 ha approvato gli obiettivi sul complesso delle spese di funzionamento assegnati ad Anthea con decorrenza anno 2017, il cui principio cardine è quello di contenere l'incremento della spesa del personale salvaguardando l'incidenza media percentuale del costo del personale rispetto al valore della produzione;

il suddetto principio trova applicazione anche alla società partecipata Amir O.F. Srl;

l'erogazione del premio di risultato è subordinata al preventivo rispetto del principio di cui sopra;

Il premio di risultato sarà articolato su tre indicatori di carattere reddituale, produttivo qualitativo e comportamentale, purché determinabili e verificabili, i quali potranno avere peso diverso l'uno dagli altri.



L'erogazione del premio avverrà entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque dopo l'approvazione del bilancio.

L'azienda potrà disporre eventuali anticipazioni fino ad un massimo del 40% del premio a base di calcolo.

Il premio sarà attribuito a tutto il personale dipendente, fisso o a tempo determinato o con contratto di inserimento in forza nell'anno di competenza, in modo proporzionale alla durata della prestazione ed alla presenza.

Al fine del calcolo della presenza saranno calcolate come servizio effettivo le giornate di ferie, permessi orari/giornalieri ex lege 104, gli infortuni sul lavoro, la malattia professionale, le gravi patologie, le terapie salvavita, le donazioni sangue/plasma, l'astensione obbligatoria per maternità, i congedi parentali, i ricoveri ospedalieri e successiva convalescenza ed i permessi sindacali.

L'accordo sul premio di risultato dovrà essere armonizzato alla disciplina e/o alle norme di legge definite in materia, relativamente agli aspetti contributivi, previdenziali e fiscali.

Il premio di risultato NON ha efficacia per il calcolo del TFR.

Le parti si danno atto che il presente accordo è coerente con quanto previsto dal contratto di lavoro richiamato.

In coerenza con l'obiettivo di sostenere il potere di acquisto dei dipendenti e migliorarne al contempo la produttività e redditività, tenuto conto dei vincoli imposti alla Società relativamente al contenimento delle spese del costo del personale e del funzionamento, l'azienda intende mettere a disposizione dei dipendenti un piano di welfare.

Ove ricorrano i presupposti richiesti dalla legge, il dipendente potrà scegliere di fruire in sostituzione totale o parziale del premio di produzione in denaro, di beni e servizi welfare fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta utilizzando una piattaforma informatica appositamente predisposta e messa a disposizione dall'azienda.



Ciò premesso, per l'esercizio 2019, le parti unitamente

Convengono

di individuare i seguenti indicatori a base dell'attribuzione del premio:

- Rispetto del Budget;
- Assenza di provvedimenti disciplinari;
- Assiduità al lavoro.

I progetti o gli indicatori dovranno coinvolgere l'intero personale dipendente.

di adottare e regolamentare con specifico accordo una forma di welfare aziendale consentendo a ciascun dipendente di esercitare la facoltà di scegliere se convertire in misura totale o parziale il premio di produzione in beni e servizi fruibili mediante piattaforma informatica appositamente messa a disposizione dall'azienda;

Di definire il premio di risultato riferito all'anno 2019, in base ai criteri di seguito descritti:

1) Ammontare del premio di risultato

L'ammontare del premio di risultato per l'anno 2019 è pari a quello erogato nell'anno 2018 ovvero € 1493,30 per il livello base individuato dal parametro 100 (si veda tabella allegato A), rivalutato secondo l'indice di inflazione programmata anno 2019.

2) Tempi di erogazione

Il premio di risultato 2019 sarà erogato entro il mese di giugno 2020, e comunque dopo l'approvazione del bilancio consuntivo 2019 salva la possibilità di disporre un'anticipazione nel mese di maggio 2020 nei limiti previsti in premessa.

3) Obiettivi di miglioramento e valore

Gli obiettivi in base ai quali sarà erogato il premio di risultato 2019 sono:

- | | |
|---|-----------------------------|
| a) Rispetto del budget: | 50% del premio di risultato |
| b) assenza di provvedimenti disciplinari: | 25% del premio di risultato |



c) assiduità al lavoro:

25% del premio di risultato

Rispetto del budget anno 2019:

il 50% del premio totale verrà erogato qualora venga rispettato il valore dell'EBITDA previsto a budget così come approvato dall'Assemblea dei Soci.

In caso di mancato raggiungimento dell'EBITDA previsto e qualora sia stata salvaguardata la quota di mercato media dell'ultimo triennio ed un numero medio minimo di servizi al mese, si procederà comunque all'erogazione del 25% del premio di risultato.

Assenza di provvedimenti disciplinari:

l'obiettivo di miglioramento per la parte del premio di risultato costituito dall'assenza di provvedimenti disciplinari (con esclusione dei richiami verbali) vuole incentivare il corretto comportamento dei dipendenti con particolare riguardo all'ordinaria diligenza nel rapporto di lavoro.

Assiduità al lavoro:

l'obiettivo di miglioramento per la parte del premio di risultato costituito dall'assiduità al lavoro, viene individuato nell'abbattimento delle assenze.

In particolare si concorda che per ogni giorno di assenza verrà detratto un giorno dal monte ore che concorre a determinare il premio.

Quanto sopra non si applica a ferie, permessi orari/giornalieri ex lege 104, infortuni sul lavoro, malattia professionale, gravi patologie, terapie salvavita, donazioni sangue/plasma, l'astensione obbligatoria per maternità, congedi parentali, ricoveri ospedalieri e successiva convalescenza e permessi sindacali.

Nota a Verbale

Le parti concordano di operare verifiche periodiche per monitorare ed eventualmente intervenire sugli obiettivi, sui pesi e sui progetti.



Rimini li 06/11/2019


Per Amir O.F. Srl

Ing. Tommaso Morelli



Per le OO.SS. Territoriali:

CGIL Sig.ra Ornella Giacomini



RSU Sig. Matteo Fratta



ALLEGATO A

TABELLA PREMIO PER LIVELLI

CCNL Utilitalia Servizi Funerari

IMPORTI RIVALUTATI SECONDO IL TASSO DI INFLAZIONE PROGRAMMATA 2019 DEL 1,20%

Livello	Parametro	Anno 2018	Anno 2019
QS	130	€ 1.941,26	€ 1.964,56
Q	130	€ 1.941,26	€ 1.964,56
A1	123	€ 1.836,74	€ 1.858,78
A2	118	€ 1.762,08	€ 1.783,22
B1	112	€ 1.672,49	€ 1.692,56
B2	105	€ 1.567,94	€ 1.586,76
C1	105	€ 1.537,64	€ 1.556,09
C2	100	€ 1.493,30	€ 1.511,22
C3	100	€ 1.493,30	€ 1.511,22
D1	95	€ 1.418,00	€ 1.435,02
D2	95	€ 1.418,00	€ 1.435,02
D3	95	€ 1.418,00	€ 1.435,02

ACCORDO WELFARE AZIENDALE

Amir of Sri, con l'accordo del 06/11/2019 sul Premio di Risultato firmato con le R.S.U. e le OO.SS. territoriali ha previsto l'adozione di un piano di welfare aziendale, condividendo l'opportunità di sviluppare, in conformità alle normative vigenti, e nell'ambito dell'attività negoziale, le soluzioni più adeguate, al fine di sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori. Allo scopo di regolamentare la fruizione dei servizi offerti, si ritiene necessaria l'adozione di un regolamento aziendale, condiviso con le R.S.U. e OO.SS., in modo tale da valutare ogni aspetto di fruizione dei servizi offerti, individuare la piattaforma/azienda erogatore dei servizi e regolamentare le modalità di fruizione.


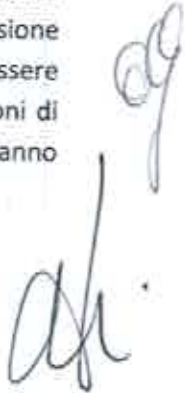
Si concorda quanto segue:

1. Tenuto conto delle premesse si concorda di attivare per l'anno 2019, sulla base dell'Accordo sul premio di Risultato Aziendale 2019 siglato dalle parti in data 06/11/2019, un "Piano Welfare" che prevede la possibilità in capo a ciascun lavoratore di scegliere di fruire di tutto o di una parte del Premio di Risultato individuale, annualmente spettante ed erogato nell'annualità 2020, in beni e servizi di cui all'accordo sopra menzionato; tale fruizione sarà corrisposta secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ovvero, il controvalore convertito in beni e servizi di welfare, non concorrerà alla formazione del reddito e non sarà assoggettato ad imposte e contributi sulla base delle disposizioni normative del Testo Unico delle Imposte sui Redditi del 22/12/1986 n. 917 e smi.

2. La tipologia dei beni e servizi che compongono il "paniere", messo a disposizione dei lavoratori per sostenere e migliorare la propria vita privata e lavorativa, è indicata come segue:

- Rimborso spese per costi relativi ai servizi prescolastici e scolastici dei figli dei dipendenti;
- Rimborso spese per acquisto di libri scolastici dei figli dei dipendenti;
- Abbonamenti sportivi;
- Pacchetti viaggio/benessere;
- Spese trasporto pubblico;
- Integrazione alla contribuzione da versare alla previdenza complementare;
- Buoni alimentari/benzina/shopping (nel limite di euro 258,00);
- Rimborso spese mediche/socio assistenziali;

3. Per la gestione del Piano di Welfare Aziendale, la società ha scelto la piattaforma internet ONEFLEX, in tale piattaforma informatica saranno evidenziati gli importi relativi al premio di risultato 2019 per i quali, in base alla vigente disciplina di legge, il lavoratore potrà optare per la conversione in "welfare". A tal fine viene reso noto a tutti i lavoratori l'arco temporale entro cui potrà essere esercitata tale scelta e in tempo utile da consentire la messa in pagamento con le retribuzioni di dicembre 2020 delle somme destinate inizialmente al welfare, ma rimaste inutilizzate, che saranno

assoggettate all'imposizione fiscale agevolata vigente nei limiti di reddito e d'importo definiti dalla legge.

4. Gli importi oggetto dell'opzione welfare andranno a costituire una voce di credito welfare trasformandosi, via via attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto stabilito dalla normativa in materia con particolare riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art. 51 TUIR, comma 2, lett. A, f, fbis, fter, fquater.
5. I lavoratori interessati a convertire gli importi eventualmente spettanti del PdiR in beni e servizi, dovranno consegnare comunicazione scritta (vedi all'allegato 1) nel mese di Aprile dell'anno di erogazione (ad esempio Aprile 2020 per i premi relativi agli obiettivi raggiunti nell'anno 2019) e la destinazione dell'importo potrà avvenire con le seguenti percentuali: 25%, 50%, 75% o 100%. Qualora non intervenga detta scelta da parte dei lavoratori interessati entro la suddetta data, l'importo del PdiR verrà corrisposto a titolo di retribuzione, con lo stipendio del mese di Maggio dell'anno di erogazione. Nel caso di utilizzo di una delle percentuali sopra descritte, al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla normativa, la società provvederà ad una integrazione in misura pari al dieci (10) %, delle quote di premio per le quali il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in welfare alla data del 30/11/2020, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare. Tale somma sarà anticipata al momento dell'erogazione del premio da utilizzare come welfare. Le parti concordano, in occasione del prossimo accordo sulla parte variabile e del rinnovo del regolamento welfare, di poter rivedere tale percentuale anche in funzione dell'adesione dei lavoratori al progetto welfare.
6. Entro il mese di Aprile di ogni anno, i lavoratori che hanno scelto di canalizzare tutto o in parte il P. di R. in flexible benefits, vedranno accreditato il loro importo sul portale.
7. Per coloro che hanno deciso di canalizzare soltanto una parte o di non canalizzare nessun importo in flexible benefit, riceveranno l'importo o per differenza o completo, nel cedolino relativo alla mensilità di Maggio dell'anno di erogazione e comunque dopo l'approvazione del Bilancio di Esercizio.
8. I lavoratori che sceglieranno di destinare il PdR in flexible benefit, avranno tempo fino al 30 novembre dello stesso anno, per utilizzare la somma. L'importo residuo scaturente dalla differenza tra le somme utilizzate e non, sarà liquidato nel cedolino del mese di dicembre dell'anno di riferimento, al netto del conguaglio dell'integrazione del dieci %.
9. Nel caso di cessazione durante l'anno, l'importo residuo non utilizzato, sarà liquidato nel cedolino successivo alla data di cessazione con le medesime modalità indicate al punto 8.

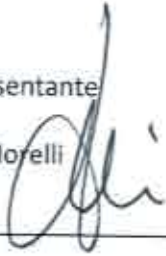
Letto approvato e sottoscritto, le parti:

Rimini, 06/11/2019

Per l'Azienda:

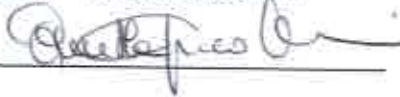
Il Legale Rappresentante

Ing. Tommaso Moyelli



Per le OO.SS.

CGIL FP – Ornella Giacomini



Per le RSU

Matteo Fratta

