

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE

UTILITALIA SERVIZI FUNERARI

Tra Amir S.r.l. nelle persone del Legale Rappresentante Ing. Tommaso Morelli e della Responsabile Ufficio Personale Dott.ssa Simona Policastrese

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 2024 un premio di risultato aziendale per tutto il personale dipendente;

il Comune di Rimini ha approvato un atto di indirizzo in data 20/10/2021 relativo agli obiettivi sul complesso delle spese di funzionamento delle società partecipate e ha assegnato ad Anthea il seguente obiettivo: per ciascun esercizio, a consuntivo, l'incidenza percentuale del "complesso delle spese di funzionamento" (da intendersi come il totale dei "costi della produzione" - voce "B" - del "conto economico" inserito nel bilancio di esercizio, al netto dei costi per "ammortamenti e svalutazioni" e dei canoni di leasing e con i "costi per il personale" assunti al netto dei costi delle categorie protette e degli automatismi contrattuali) sul "valore della produzione", non dovrà superare l'analoga incidenza annua media aritmetica percentuale (delle medesime "spese", rispetto al "valore della produzione") degli ultimi tre bilanci di esercizio precedenti, approvati all'inizio del medesimo esercizio;

il suddetto atto di indirizzo 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;



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 2024, 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 2024, in base ai criteri di seguito descritti:

1) Ammontare del premio di risultato

L'ammontare del premio di risultato per l'anno 2024 è pari a quello erogato nell'anno 2023 ovvero € 1.728,16 per il livello base individuato dal parametro 100 (si veda tabella allegato A), rivalutato secondo l'indice di inflazione programmata anno 2024.

2) Tempi di erogazione

Il premio di risultato 2024 sarà erogato entro il mese di giugno 2025, e comunque dopo l'approvazione del bilancio consuntivo 2024 salva la possibilità di disporre un'anticipazione nel mese di maggio 2025 nei limiti previsti in premessa.

obbligatoria per maternità, congedi parentali, ricoveri ospedalieri e successiva convalescenza e permessi sindacali.

Nota a Verbale

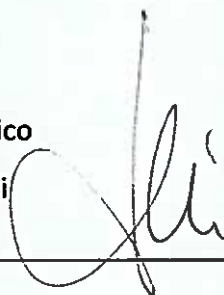
Le parti concordano di operare verifiche periodiche per monitorare ed eventualmente intervenire sugli obiettivi, sui pesi e sui progetti.

Rimini li 17/12/2024

Per Amir O.F. Srl

L'Amministratore Unico

Ing. Tommaso Morelli



Resp. Ufficio Personale

Dott.ssa Simona Policastrese



Per le OO.SS. Territoriali:

CGIL Sig.ra Ornella Giacomini



RSU Sig. Matteo Fratta



ACCORDO WELFARE AZIENDALE

Amir of Srl, con l'accordo del 17/12/2024 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 2024, sulla base dell'Accordo sul premio di Risultato Aziendale 2024 siglato dalle parti in data 05/12/2024, 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 2025, 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 per gli iscritti al Fondo Pegaso;
- Buoni alimentari/benzina/shopping (nel limite di legge);
- 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 2024 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



Per Amir O.F. Srl

L'amministratore Unico

Ing. Tommaso Morelli



Resp. Ufficio Personale

D.ssa Simona Policastrese



Per le OO.SS. Territoriali:

CGIL Sig.ra Ornella Giacomini



RSU Sig. Matteo Fratta