

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2023 PER I LAVORATORI DI AGECE ONORANZE FUNEBRI SPA

In data 04/12/2023 si sono ritrovati il legale rappresentante di Agece Onoranze Funebri SpA, dott. Francesco Callegari, assistito dal Direttore Tecnico dott. Luca Brunetto, e la RSU Aziendale assistita dalle OO.SS. territoriali allo scopo di pervenire ad un accordo sul premio di risultato 2023 per i lavoratori di Agece Onoranze Funebri SpA (in seguito anche solo "Azienda" o "Agece OF").

Premesso

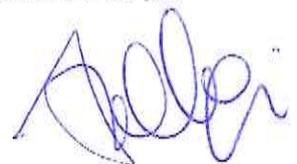
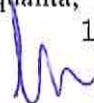
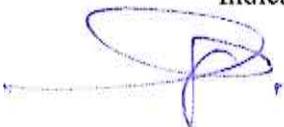
- che Agece azienda speciale erogava il premio di risultato in ottemperanza dell'Accordo sul Premio di Risultato Quadro siglato in data 15 dicembre 2008 con le parti sindacali relativo al periodo 2008-2011;
- che tale accordo si estende anche ai lavoratori di Agece OF in virtù del conferimento del ramo d'azienda effettuata da Agece ad Agece Onoranze Funebri Spa nel settembre 2011;
- che tale Accordo definiva la struttura complessiva per il quadriennio 2008-2011 degli obiettivi da raggiungere, dei criteri di conteggio e di erogazione, nonché l'ammontare dei premi di risultato assegnabili anche ai dipendenti Agece Onoranze Funebri Spa;
- che l'accordo quadro del 15/12/2008, valevole per il quadriennio 2008-2011, è scaduto in data 31/12/2011;
- che per gli anni 2012, 2013, 2014 sono stati stipulati in via prudenziale degli accordi ponte in attesa di un'analisi più approfondita per la redazione di un nuovo accordo sul premio di risultato per il futuro triennio;
- che in data 30/05/2015 è stato siglato un accordo quadro sul premio di risultato per il triennio 2015-2017, che è scaduto in data 31/12/2017;
- che in data 05/10/2018 è stato siglato un accordo quadro sul premio di risultato per l'anno 2018, che è scaduto il 31/12/2018;
- che in data 07/11/2019 è stato siglato un accordo quadro sul premio di risultato per il triennio 2019-2021, che è scaduto in data 31/12/2021;
- che in data 28/11/2022, permanendo lo stato di incertezza sugli obiettivi per il 2022-2024 anche in relazione al "disegno strategico" delineato dalla controllante Agece azienda speciale in data 17.03.2022, è stato prorogato il suddetto accordo per un ulteriore anno alle medesime condizioni in attesa di procedere con la sottoscrizione di un nuovo accordo quadro triennale;
- che in data 09/08/2023, anche ai sensi del D.Lgs. 175/2016, è avvenuta una rilevante modifica nella governance di Agece Onoranze Funebri Spa con la nomina di un Amministratore unico in sostituzione del previgente organo amministrativo;
- che tale modifica nella governance è troppo recente per consentire all'Amministratore unico di redigere un piano strategico triennale e, quindi, di addivenire ad un accordo di pari orizzonte temporale;
- che nella sopracitata nota di Agece datata 17.03.2022 è precisato di lasciare ad Agece OF di "valutare se mantenere gli stessi obiettivi anche per il personale o assegnarne diversi che, comunque, risultino in linea con quanto delineato";
- che sono stati, quindi, identificati dei parametri il più possibile compatibili e coerenti con la nota di cui sopra;

si conviene quanto segue

- L'Accordo avrà validità annuale (2023) considerando valido a tutti gli effetti il presente anno in quanto soggetto a pieno titolo al calcolo del raggiungimento degli obiettivi contenuti nell'Accordo.
- Le parti confermano che ai fini dell'erogazione del premio venga suddivisa la valutazione su più ambiti che si elencano di seguito nello specifico:

AMBITO COLLETTIVO:

Indicatore generale di redditività e qualità;



AMBITO D'AREA:

Definizione di specifiche aree di miglioramento dell'efficienza e della produttività del servizio;

AMBITO INDIVIDUALE

Definizione di specifici parametri per valutare l'apporto individuale di ciascun lavoratore al conseguimento della produttività della propria unità di appartenenza.

1. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Gli obiettivi di miglioramento che si intendono raggiungere per la determinazione del premio di risultato complessivo sono classificati nelle tre macro categorie seguenti:

- **AMBITO COLLETTIVO**
- **AMBITO D'AREA**
- **AMBITO INDIVIDUALE**

L'Ambito Collettivo e l'Ambito d'Area verranno valutati sulla base di un importo economico che verrà riconosciuto in base al diverso peso assegnato ai due parametri; l'Ambito Individuale verrà premiato con un ulteriore importo dedicato che sarà pesato in base a parametri specifici e distinti dai precedenti.

Agec OF si impegna a consegnare alla Rsu copia del bilancio consuntivo non appena disponibile, indicativamente entro il 30.04.2024.

Qualora a consuntivo non risultassero computabili uno o più indicatori per cause non imputabili ai lavoratori, il valore della prestazione complessiva sarà calcolato riattribuendo il peso dell'indicatore non calcolabile su quelli utilizzabili, nel rispetto del loro peso relativo.

1.1 AMBITO COLLETTIVO - parametri di riferimento:

- A. Aumento della redditività aziendale: questo parametro esprime la gestione aziendale sia operativa che finanziaria ed è definito dal quoziente tra il Risultato ante imposte e il Valore della produzione risultanti dal Bilancio consuntivo, il quale deve avere un valore superiore al parametro di cui alla nota Agec del 17.03.2022; le due poste di bilancio sono espresse nel Conto economico consuntivo rispettivamente alla voce A - B +/- C e alla voce A. Si precisa che il Risultato ante imposte è da considerare al netto di ammortamenti e accantonamenti.
- B. Aumento della produttività del personale: questo parametro viene affiancato al precedente per monitorare il miglioramento delle prestazioni del personale, e viene calcolato come rapporto tra il Costo del personale (voce B9 del Conto economico) e il Valore della produzione (voce A del Conto Economico); tale quoziente deve essere in miglioramento rispetto al parametro di cui alla nota Agec del 17.03.2022. Si precisa che il Costo del personale è al considerare al netto di eventuali sopravvenienze passive (costi del personale di competenza economica di esercizi precedenti).

Il valore della prestazione relativa al singolo indicatore sarà ottenuto applicando la ponderazione riportata nella tabella **allegato 1** al rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito e il valore obiettivo fissato.

Il valore della prestazione relativa all'AMBITO COLLETTIVO sarà ottenuto come somma dei valori della prestazione dei singoli indicatori di cui alla tabella **allegato 2**, ciascuno ponderato con il proprio peso percentuale.

La quota del premio relativa a questo ambito è pari al 45% del valore economico complessivo posto in palio per l'Ambito Collettivo e l'Ambito d'Area.

1.2 AMBITO D'AREA - parametri di riferimento:

- C. Aumento del numero dei servizi. Le tendenze di mercato (in particolare i trasferimenti di salme) unite alle possibili modifiche/limitazioni all'operatività dell'impianto di cremazione di Verona rendono ormai parzialmente superato tenere distinti i servizi nel Comune di Verona da quelli fuori Comune. Il parametro da utilizzare è, quindi, il valore assoluto del numero dei servizi dentro e fuori del Comune di Verona nel 2023 raffrontati agli stessi servizi effettuati nel 2022. Tale parametro dovrà avere un incremento del 3% rispetto al 2022.
- D. Rifacimento del sito web. L'importanza del web anche nel business funerario è di tutta evidenza. Il contributo nella creazione di contenuti per il sito web deve essere frutto delle molteplici competenze presenti in Agec OF. Tale parametro sarà solo di tipo "SI/NO" come raggiungimento o meno dell'obiettivo entro il 31.12.2023.

Il valore della prestazione relativa all'indicatore C sarà ottenuto applicando la ponderazione riportata nella tabella **allegato 1** al rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito e il valore obiettivo fissato.

Il valore della prestazione relativa all'AMBITO D'AREA sarà ottenuto come somma dei valori della prestazione dei singoli indicatori di cui alla tabella **allegato 2**, ciascuno ponderato con il proprio peso percentuale.

La quota del premio relativa a questo ambito è pari al 55% del valore economico complessivo posto in palio per l'Ambito Collettivo e l'Ambito d'Area.

1.3 AMBITO INDIVIDUALE

Viene mantenuto il metodo di valutazione individuale, basato sull'effettiva presenza, considerando le ore lavorate sulle ore lavorabili.

Finalità

1. Individuare e riconoscere i contributi particolari dei singoli lavoratori secondo modalità che minimizzino la soggettività e massimizzino l'oggettività della valutazione;
2. Ricompensare con un riconoscimento economico i lavoratori che risultano aver dato maggiori contributi personali al raggiungimento degli obiettivi aziendali in virtù dell'effettiva presenza e, quindi, tutto secondo un criterio razionale e pubblico, nonché trasparente.

All'interno di tale ambito, che vuole evidenziare l'importanza del contributo dei lavoratori in termini di presenza effettiva, dovrà essere valutato l'apporto del singolo lavoratore al perseguimento degli obiettivi aziendali complessivi in base all'effettiva presenza.

Modalità di assegnazione del premio

La percentuale finale di raggiungimento dell'obiettivo di presenza effettiva del lavoratore corrisponderà alla percentuale di ore effettivamente lavorate sulle lavorabili, così come definite al punto 3) del presente accordo e sarà applicata al valore economico attribuibile al fine di individuare la corresponsione del premio spettante per l'Ambito Individuale ad ogni singolo lavoratore, nella misura risultante dalla tabella seguente:

PDR – AMBITO INDIVIDUALE	
PERCENTUALE PRESENZA	OBIETTIVO
DA 0% A 87%	Raggiungimento obiettivo pari a 0%
DA 87,01% A 90%	Raggiungimento obiettivo pari a 25%
DA 90,01% A 92%	Raggiungimento obiettivo pari a 50%

DA 92,01% A 95%	Raggiungimento obiettivo pari a 75%
DA 95,01% A 100%	Raggiungimento obiettivo pari a 100%

2. DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DEL PREMIO

Il valore del Premio di risultato quale importo di riferimento annuo pro-capite viene definito in modo diversificato per raggruppamenti omogenei, sia riferibili alla categoria o livello di inquadramento che alla attività svolta, così come indicati nella tabella di seguito riportata.

L'appartenenza al raggruppamento sarà quella di cui il lavoratore farà parte al 31/12 dell'anno di competenza del premio, a prescindere dalla data di erogazione.

Il valore del Premio di risultato è confermato pari a quello del 2022 con l'eccezione:

- del "Valore economico attribuito all'Ambito Individuale" relativamente ai livelli 7[^]-8[^] e quadro che recepisce al suo interno il differenziale dell'indennità di cui all'accordo datato 04.12.2023 punto 1 per il personale inquadrato nei livelli 7[^]-8[^] e quadro (categoria omogenea), differenziale che verrà recepito anche nel futuro accordo per il Premio di risultato degli anni a seguire.
- del "Valore economico attribuito all'Ambito Individuale" relativamente al solo personale impegnato nel servizio di reperibilità (categoria omogenea) di cui all'accordo datato 04.12.2023 punto 2 che abbia prestato almeno 40 giorni di servizio di reperibilità nel 2023.

Si riportano nella tabella sotto indicata gli importi economici riconoscibili per l'anno 2023:

Raggruppamento per Livello contrattuale	Valore economico attribuito all'Ambito Collettivo (45%) e all'Ambito d'Area (55%)	Valore economico attribuito all'Ambito Individuale (inclusivo dell'indennità di cui al punto 1 dell'accordo datato 04.12.2023)	Valore economico integrativo attribuito all'Ambito Individuale	Valore economico integrativo attribuito all'Ambito Individuale per il servizio di reperibilità (di cui al punto 2 dell'accordo datato 04.12.2023)
fasce	2023	2023	2023	2023
Liv. 1 e 2	€ 1.698,00	€ 170,00	€ 40,00	€ 400,00
Liv. 3 e 4	€ 2.051,00	€ 205,00	€ 60,00	€ 400,00
Liv. 5 e 6	€ 2.187,00	€ 220,00	€ 80,00	€ 400,00
Liv. 7	€ 2.323,00	€ 645,00	€ 100,00	€ 400,00
Liv. 8	€ 2.323,00	€ 625,00	€ 100,00	€ 400,00
Liv. Quadri	€ 2.805,00	€ 655,00	€ 120,00	€ 400,00

L'erogazione del premio avverrà dopo l'approvazione del Bilancio consuntivo 2023, indicativamente con la retribuzione di maggio 2024.

AVENTI DIRITTO

Il Premio di risultato spetta al il personale subordinato di Agec Onoranze Funebri Spa con qualifica di operaio, impiegato o quadro, in forza nell'anno di riferimento ed assegnato stabilmente (non in prova o temporaneamente assegnato).

In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno verrà erogata una quota del premio pari ai mesi di effettivo servizio, computando le frazioni superiori ai 15 giorni come mese intero, e non computando le frazioni minori o uguali ai 15 giorni.

Al personale con contratto a termine, il premio di risultato verrà riconosciuto in misura proporzionale al servizio prestato, indipendentemente dal momento di erogazione del premio.

Al personale con contratto a tempo parziale l'erogazione avverrà proporzionalmente all'orario svolto nell'anno.

3. CRITERI DI EROGAZIONE

L'importo complessivo, previsto per raggruppamento, di cui al punto 2 sarà così definito:

1. il valore economico attribuito all'Ambito Collettivo, pari al 45% del totale di quanto stabilito per l'Ambito Collettivo e l'Ambito d'Area, sarà vincolato e proporzionato alla percentuale di conseguimento degli indicatori, come definito al paragrafo 1.1;
2. il valore economico attribuito all'Ambito d'Area, pari al 55% del totale di quanto stabilito per l'Ambito Collettivo e l'Ambito d'Area, sarà assegnato al raggiungimento degli obiettivi di Ambito d'Area, elencati nella tabella allegata al presente accordo, secondo le modalità definite al paragrafo 1.2;
3. l'importo attribuibile ad ogni dipendente, scaturente dalle valutazioni di cui ai punti 1 e 2, sarà, infine, proporzionato all'effettiva presenza, considerando le ore lavorate sulle ore lavorabili;
4. il valore economico attribuito all'Ambito Individuale sarà pesato ed assegnato sulla base della all'effettiva presenza, considerando le ore lavorate sulle ore lavorabili nella misura definita al punto 1.3) "modalità di assegnazione del Premio";
5. il valore economico integrativo attribuito all'Ambito Individuale per il servizio di reperibilità è attribuito al solo personale che abbia svolto almeno 40 giorni di servizio di reperibilità nel 2023. E' riconosciuto in via del tutto eccezionale per l'anno 2023 in virtù del passaggio al sistema che ha introdotto la nuova "indennità di disagio" e a condizione che venga erogato integralmente in beni e servizi welfare.
6. il valore economico integrativo attribuito all'Ambito Individuale verrà erogato se la percentuale di presenza del lavoratore è pari o superiore al 100% ed il rapporto tra le eventuali ore di straordinario e le ore di assenza (malattia, assenza non retribuita, aspettativa non retribuita) sia maggiore di zero;
7. l'importo complessivo, attribuibile ad ogni lavoratore, scaturente dalla somma delle risultanze di cui ai punti precedenti andrà successivamente proporzionato rispetto all'effettivo orario di lavoro (tempo pieno o part time) osservato dal singolo lavoratore;
8. Se dovessero intervenire elementi non prevedibili che ostacolano o precludano il raggiungimento degli obiettivi prefissati le Parti si incontreranno preventivamente all'erogazione del premio per attuare le opportune correzioni.

Al fine della pesatura dell'importo attribuibile ai punti 3, 4 e 5 del presente articolo all'effettiva presenza considerando le ore lavorate sulle ore lavorabili, si precisa quanto segue:

ore lavorate: tutte le ore effettivamente lavorate in base al regime contrattuale di ciascun lavoratore. Verranno considerate come ore lavorate anche le ore di permesso per donazione di sangue, di midollo osseo, le ore per i permessi previsti dalla Legge 104/92, le ore per astensione obbligatoria di maternità, i congedi parentali, permessi previsti dal regime contrattuale per lutto, permessi "studenti lavoratori", nonché le ore per i permessi sindacali e per assemblea. Saranno considerate anche le ore di infortunio, a condizione che non sia causato da imperizia del dipendente

5

ore lavorabili

Tutti le ore attribuibili escluse le festività, ferie (maturate e residue anni precedenti) e riposi settimanali.

4. DESTINAZIONE FONDI CONTRATTUALI E CONVERSIONE IN WELFARE

Al fine di dare sostegno al potere di acquisto del lavoratore viene implementata la possibilità, su base volontaria, di convertire in tutto o in parte le somme economiche del Premio di risultato in welfare, con opzione da esercitare da parte del lavoratore tramite comunicazione scritta entro e non oltre il mese di gennaio 2024. Si ribadisce come, invece, le somme scaturenti dall'Ambito Individuale per il servizio di reperibilità siano solo da erogare integralmente in beni e servizi welfare, con ciò comportando l'obbligo di adesione da parte dei lavoratori alla piattaforma informatica che verrà individuata dall'Azienda.

5. BENEFICI CONTRIBUTIVO/FISCALI DEL PREMIO

Le Parti si danno atto che l'erogazione degli importi legati al Premio di Risultato ha caratteristiche di incertezza, variabilità ed indeterminazione in correlazione a parametri di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti quali indicatori dell'andamento economico di Agec OF, tale da poter beneficiare del particolare regime fiscale e contributivo per le erogazioni legate ai risultati aziendali e di produttività nell'ambito della contrattazione di secondo livello e, pertanto, il presente Accordo sarà regolarmente depositato presso i competenti uffici ai sensi della legislazione vigente in materia.

Resta inteso che Agec OF, qualora non sorgano impedimenti da parte dei competenti uffici di cui sopra, applicherà su tali importi, le agevolazioni fiscali e contributive nei limiti e nelle condizioni prescritte dalla normativa e dalle circolari esplicative in materia, vigenti nell'esercizio di erogazione.

Relativamente alle ulteriori risorse di produttività previste dal CCNL Gas Acqua le Parti confermano la volontà di assoggettarle ai medesimi criteri sopra descritti e ritengono, quindi, che, come tali, possano rientrare nel regime fiscale agevolato sopra richiamato.

6. DISPOSIZIONI FINALI

Le parti si impegnano ad iniziare ad incontrarsi dal mese di febbraio 2024 per la definizione di un successivo accordo triennale per il Premio di risultato da stipularsi subito dopo l'approvazione del bilancio consuntivo 2023 e l'approvazione del Piano strategico triennale 2024-2026 di Agec OF.

Per L'Azienda:

Il Legale Rappresentante

Firma



Per la R.S.U.:

Luigi Bruno

Andrea Reggiani

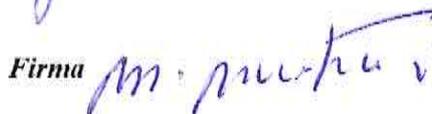
Roberto Siviero

Firma



Per le OO.SS.:

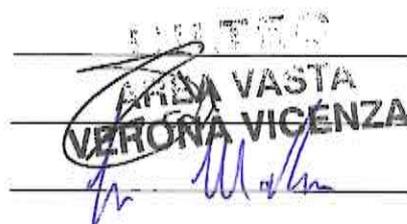
Firma



FEMCA CISL – Massimo Meneghetti

UILTEC – Alessandro Strazieri

FILCTEM CGIL -- Gianni Morandini



ALLEGATO 1

TABELLA DI CORRELAZIONE TRA IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO E LA % DI PREMIO CONSEGUITO		
% raggiungimento obiettivo		indice di correlazione
da	a	
0%	69,99%	0
70%	84,99%	50%
> 85%		100%

ALLEGATO 2

Target linea strategica 2023	Target 2023		PESO
Numero di servizi dentro e fuori Comune	>	1.512	40%
Risultato ante imposte / Valore della produzione	>	5%	25%
Riduzione Costo Personale (costo personale/valore produzione)	<	41,5%	20%
Rifacimento sito web		si/no	15%

A series of handwritten signatures in blue ink. From left to right: a large, stylized signature; a signature that looks like "S"; a small number "7"; a signature that looks like "PR"; a signature that looks like "L"; a signature that looks like "Salleri"; and a signature that looks like "Salleri" written vertically on the right side.