

IPOTESI DI ACCORDO

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2022 PER I LAVORATORI DI AGECE ONORANZE FUNEBRI SPA

In data 28/11/2022 si sono ritrovati il legale rappresentante di AGECE Onoranze Funebri SpA, Matteo Mattuzzi, 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 2022 per i lavoratori di AGECE Onoranze Funebri SpA..

Premesso

- che l'Azienda erogava il premio di risultato in ottemperanza dell'Accordo sul Premio di Risultato Quadro siglato in data 15 dicembre 2008 fra l'Agece e le parti sindacali relativo al periodo 2008-2011";
- che tale accordo si estende anche ai lavoratori di Agece Onoranze Funebri Spa in virtù della cessione di ramo d'Azienda effettuata da Agece ad Agece Onoranze Funebri Spa nel settembre 2011;
- che tale Accordo definisce 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 ad oggi il disegno strategico proposto da AGECE non è ancora stato approvato dall'assemblea dei soci e che quindi permane lo stato di incertezza sugli obiettivi per il prossimo triennio, si ritiene necessario prorogare il suddetto accordo per un ulteriore anno alle medesime condizioni in attesa di procedere con la sottoscrizione di un nuovo accordo quadro triennale una volta che il disegno strategico sarà stato approvato.

si conviene quanto segue

L' Accordo avrà validità annuale (2022) considerando valido a tutti gli effetti il presente anno in quanto soggetto a pieno titolo al calcolo del raggiungimento degli obiettivi contenuti nell'Accordo (in allegato).

- le parti convengono nell'opportunità di impostare, con l'aggiunta dell'ambito individuale, l'erogazione del premio suddividendone 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.

1.1 AMBITO COLLETTIVO - parametri di riferimento:

A. Aumento della redditività aziendale: è definito dal M.O.L. (Margine Operativo Lordo) risultante dal Bilancio Economico consuntivo, rapportato al M.O.L. risultante dal Conto Economico Preventivo relativo al medesimo esercizio; per il calcolo del M.O.L., a partire dalla redazione del bilancio conforme alle previsioni del Decreto del Ministero del Tesoro 26 aprile 1995 e tenendo anche conto, in quanto applicabili, delle norme previste dal decreto legislativo 9 aprile 1991, n. 127, di recepimento della IV Direttiva CEE, si dovranno considerare:

a.1 Il valore della produzione come risultante delle voci contenute nella lettera A) del Conto Economico

a.2 Il totale dei costi della produzione come risultante delle voci contenute nella lettera B) del Conto Economico, detratto degli importi risultanti dalle voci B.10 (Ammortamenti) e B.12 (Accantonamenti)

a.3 Il M.O.L. sarà calcolato come differenza tra le voci riportate ai precedenti paragrafi a.1 e a.2.

B. Aumento della produttività: questo parametro viene affiancato al precedente per monitorare il miglioramento delle prestazioni collegate ai ricavi e viene calcolato come rapporto tra il valore della produzione come risultante delle voci contenute nella lettera A.1 del Conto Economico e il numero medio dei lavoratori subordinati presenti nell'anno di riferimento. Per numero medio di lavoratori presenti si intende il numero risultante dalla somma dei lavoratori subordinati inseriti nel Libro unico del lavoro aziendale, sia a tempo indeterminato che determinato, aumentato del numero di dipendenti distaccati presso l'Azienda e diminuito del numero di lavoratori aziendali distaccati presso altri Enti (qualora rimborsati economicamente dall'Ente ospitante). Per i lavoratori a part-time verrà computata la percentuale della prestazione settimanale rispetto alla teorica. Per le assunzioni/cessazioni in corso d'anno verranno computati i mesi di effettivo servizio prestato. Il valore di questo parametro viene calcolato confrontando i dati consuntivi con il corrispondente valore desumibile dal bilancio preventivo. In particolare, il valore su cui deve essere effettuato il confronto è definito come rapporto tra il valore della produzione risultante delle voci contenute nella lettera A.1 del Conto Economico Preventivo e il numero di lavoratori riportati nella tabella numerica del personale allegata allo stesso Bilancio Preventivo, aumentato del numero di dipendenti distaccati presso l'Azienda e diminuito del numero di lavoratori aziendali distaccati presso altri Enti come sopra indicato.

Per ciascun indicatore, il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato mediante il rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito e il valore obiettivo fissato.

Il valore della prestazione relativa al singolo indicatore sarà ottenuto applicando la ponderazione riportata nella tabella **allegato 2** 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, ciascuno ponderato con il proprio peso percentuale, fissato al valore del 50%.

La quota del premio relativa a questo ambito si concorda pari al 30% del valore economico complessivo posto in palio per l'ambito Collettivo e l'ambito d'Area.

Le parti si incontreranno entro il mese di luglio per verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi (previa approvazione del bilancio consuntivo) e per una eventuale valutazione degli obiettivi per l'esercizio successivo.

La Direzione consegnerà alla Rsu copia del bilancio preventivo e consuntivo non appena disponibili.

1.2 AMBITO D'AREA

Sono stati identificati di comune accordo alcuni indicatori, ai quali sono stati attribuiti un peso percentuale e un valore obiettivo,

L'elenco complessivo è riportato **nell'Allegato 1**, parte integrante del presente accordo.

Per ciascun indicatore, il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato mediante il rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito e il valore obiettivo fissato.

Il valore della prestazione relativa al singolo indicatore sarà ottenuto applicando la ponderazione riportata nella tabella **allegato 2** al rapporto tra il valore consuntivo effettivamente conseguito e il valore obiettivo fissato.

Il valore complessivo della prestazione relativa all'AMBITO D'AREA sarà ottenuto sommando i risultati dei singoli indicatori, ciascuno ponderato con il proprio peso percentuale.

La quota del premio relativa a questo ambito si concorda pari al 70% del valore economico complessivo posto in palio per l'ambito Collettivo e l'ambito d'Area.

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

1.3 AMBITO INDIVIDUALE

Le parti hanno convenuto di mantenere 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.

Il nuovo Ambito Individuale del premio vuole evidenziare l'importanza del contributo dei lavoratori in termini di presenza effettiva.

All'interno di tale ambito dovrà essere valutato l'apporto del singolo lavoratore al perseguimento degli obiettivi aziendali complessivi in base all'effettiva presenza del lavoratore.

Modalità di assegnazione del premio

La percentuale finale di raggiungimento dell'obiettivo di presenza effettiva del lavoratore in trattazione 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 economico del premio di risultato quale importo di riferimento annuo pro-capite viene definito in modo diversificato per raggruppamenti omogenei e riferibile alla categoria o livello di inquadramento secondo i raggruppamenti indicati nella tabella di seguito riportata.

L'appartenenza al raggruppamento sarà quella di cui il lavoratore farà parte (anche se incaricato e non confermato) al 31/12 dell'anno di competenza del premio, a prescindere dalla data di erogazione.

Si riportano nella tabella sotto indicata gli importi economici riconoscibili per il triennio 2022-2024:

Raggruppamento per Livello contrattuale	Valore economico attribuito all'ambito Collettivo (30%) e all'ambito d'Area (70%)	Valore economico attribuito all'ambito Individuale	Valore economico integrativo attribuito all'ambito individuale
	2022	2022	2022
Liv. 1 e 2	€ 1.698,00	€ 170,00	€ 40,00
Liv. 3 e 4	€ 2.051,00	€ 205,00	€ 60,00
Liv. 5 e 6	€ 2.187,00	€ 220,00	€ 80,00
Liv. 7 e 8	€ 2.323,00	€ 235,00	€ 100,00
Liv. Quadri	€ 2.805,00	€ 285,00	€ 120,00

L'erogazione del premio avverrà dopo l'approvazione del Bilancio consuntivo dell'anno di riferimento indicativamente con la retribuzione di maggio.

AVENTI DIRITTO

Il P.d.R. spetta al personale subordinato di AGECE 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 30% 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 70% 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 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.
6. 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
7. Se dovessero intervenire elementi non prevedibili che ostacolassero o precludessero 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, 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, nonché le ore per i permessi sindacali e per assemblea. Saranno considerate anche le ore di infortunio a patto che non sia causato da imperizia del dipendente

ore lavorabili

Tutti le ore attribuibili escluse le festività, ferie 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 somme economiche del P.d.R in welfare, con opzione da esercitare tramite comunicazione scritta entro e non oltre il mese di gennaio.

5. BENEFICI CONTRIBUTIVO/FISCALI DEL PREMIO

Le parti si danno atto che l'erogazione delle cifre legate al Premio di Risultato hanno caratteristiche tali da poter beneficiare del particolare regime fiscale e contributivo per le erogazioni legate ai risultati aziendali 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 pertanto, 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 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.

In caso di conversione totale del premio l'azienda riconoscerà un importo aggiuntivo una tantum di 100,00 euro da versare al Fondo Pegaso o a un Piano di Accumulo, in base alla volontà del singolo lavoratore. Le parti si rincontreranno dopo la fase di sperimentazione di durata annuale per verificare l'incremento o la modifica di tale quota aggiuntiva.

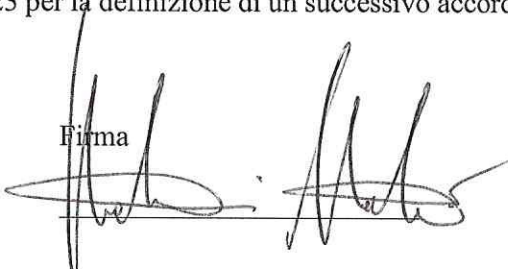
Disposizioni finali

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro marzo 2023 per la definizione di un successivo accordo triennale per il premio di risultato.

Per L'Azienda:

Il Legale Rappresentante

Firma



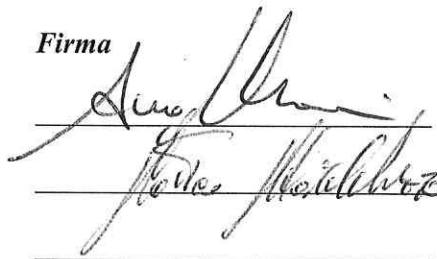
Per la R.S.U.:

Andrea Reggiani

Matteo Marcheluzzo

Stefano Vassanelli

Firma

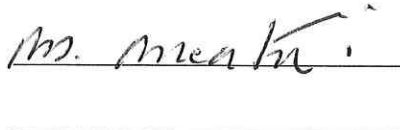


Per le OO.SS.:

FEMCA CISL –Massimo Meneghetti

UILTEC – Alessandro Strazieri

Firma



ALLEGATO 1

P/I	COD KPI	Sezione Principale di Rilevazione	FCS	KPI	TARGET - DE	TARGET 2021	PESO KPI - PREMIO	PESO FCS - PREMIO	PESO RELATIVO KPI - PREMIO
P	KPI_028	Servizi Funerari Commerciali	livello di servizio	% quota di mercato detenuta nel Comune	0,64	0,64	40,0%	70%	28,00%
P	KPI_052	Servizi Funerari Commerciali	efficienza interna	N° Servizi Prestati Fuori dal Comune	314,50	314,50	25,0%	70%	17,50%
P	KPI_569	Servizi Funerari Commerciali	efficienza interna	Marginalità attività vendita prodotti floreali	0,58	0,58	35,0%	70%	24,50%



ALLEGATO 2

TABELLA DI CORRELAZIONE TRA IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO E % PREMIO CONSEGUITO			
% raggiungimento ob		indice di correlazione	
da	a		
0%	79%		0
80%	109%		100
110%	119%		1
120%	1000%		120

