

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 4 dicembre 2023 alle ore 14.30 presso la sede aziendale di Viale caduti senza croce si sono ritrovati l'Amministratore Unico di Agec Onoranze Funebri Spa (anche solo "Agec OF" o l'Azienda) e gli RSU assistiti dalle Federazioni sindacali (anche solo "le OO.SS."), e congiuntamente definite anche solo "le Parti".

Per Agec OF sono presenti:

- Francesco Callegari – Amministratore Unico e Legale Rappresentante della società
- Luca Brunetto – Direttore Tecnico

Per le Federazioni Sindacali sono presenti:

- FILCTEM CGIL – Gianni Morandini
- FEMCA CISL – Massimo Meneghetti
- UIL TEC – Alessandro Strazieri

Per la RSU sono presenti:

- Roberto Sivero
- Luigi Bruno
- Andrea Reggiani

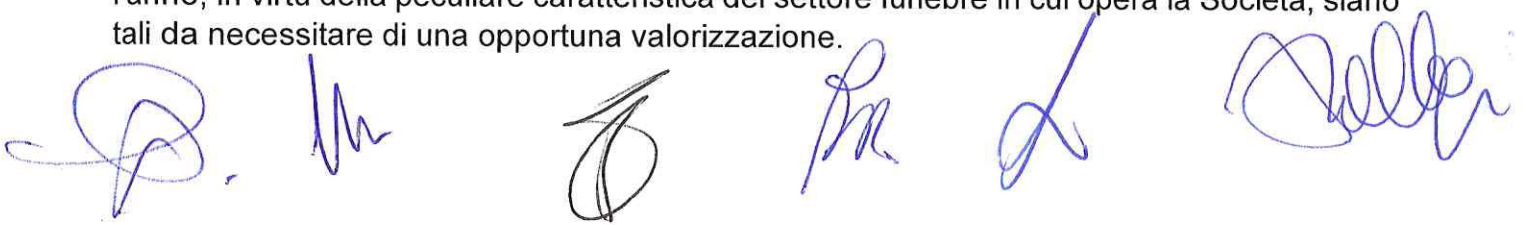
1) PRESTAZIONI OLTRE L'ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE INQUADRATO AI LIVELLI 7, 8 E QUADRO - INDENNITA' DI MAGGIOR IMPEGNO E RESPONSABILITA'

Le Parti ricordano come al personale inquadrato nei livelli 7^a-8^a-quadro sia stato erogato il compenso per prestazioni oltre l'orario di lavoro fino alla competenza del 31.08.2023 e come successivamente l'accordo sindacale relativo, in quanto di durata a tempo indeterminato, sia stato disdetto unilateralmente da AGECE OF.

Le Parti concordano che, dal 01.09.2023, anche in Agec OF si applichino gli importi connessi alla prestazione oltre l'orario di lavoro dell'accordo sperimentale di AGECE azienda speciale ("indennità di maggior impegno e responsabilità"), quindi rispettivamente euro 1.300,00-1.700,00-2.600,00 annui, lordi comprensivi degli oneri previdenziali ed assistenziali, non imponibili ai fini del TFR, erogati in 12 mensilità all'interno del corpo del cedolino, quindi, nel 2023 per soli quattro mesi un totale di euro:

7 ^a	433,33
8 ^a	566,67
Quadro	866,67

Le Parti riconoscono, altresì, come i maggiori impegno e responsabilità specifici dell'attività svolta dai lavoratori di Agec OF, considerato anche che la società offre servizi h24, 365 gg l'anno, in virtù della peculiare caratteristica del settore funebre in cui opera la Società, siano tali da necessitare di una opportuna valorizzazione.



Al riguardo si è tenuto conto dell'importo medio annuo delle prestazioni oltre l'orario di lavoro per singolo livello effettuate nell'orizzonte temporale di 32 mesi preso a parametro (2021-2022-agosto 2023), importo medio poi cui va aggiunta la quota contributiva (per renderlo omogeneo) dei contributi a carico del singolo dipendente stimata in circa 10%.

Le Parti concordano che il differenziale calcolato dal 01.09.2023 tra l'“indennità di maggior impegno e responsabilità” base annua sopra indicata e la media annua stimata del compenso per prestazioni oltre l'orario di lavoro al lordo della contribuzione, venga inserito nel Premio di risultato 2023 alla voce “Valore economico attribuito all'ambito individuale” (e, quindi, soggetto alle regole relative) rispettivamente per un ulteriore importo rispetto al Premio di risultato riferito all'anno 2022 per un totale di euro:

7^	410,00
8^	390,00
quadro	370,00

Per gli anni successivi tale differenziale verrà inserito quale ulteriore importo nel Premio di risultato alla voce “Valore economico attribuito all'ambito individuale” (e, quindi, soggetto alle regole relative) rispettivamente (quota annua) per un totale di euro:

7^	1.230,00
8^	1.170,00
quadro	1.110,00

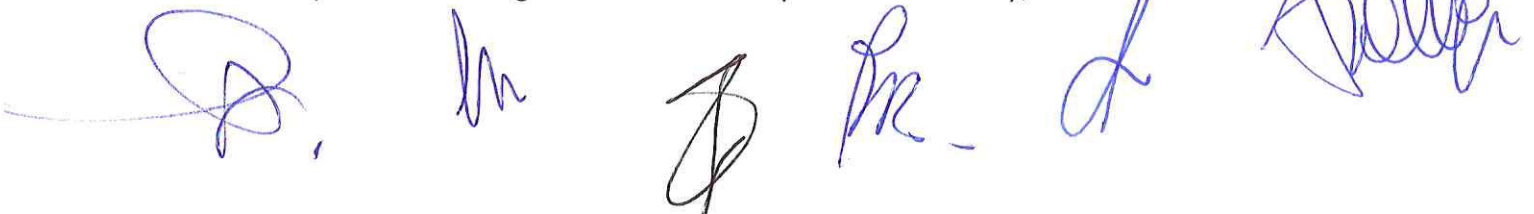
Le prestazioni oltre l'orario di lavoro verranno, comunque, quantificate a consuntivo in considerazione delle modalità di calcolo dei singoli “Ambiti” del Premio di risultato (così come definiti già nel Premio di risultato 2022) ed ai soli fini della quantificazione del “Valore economico attribuito all'ambito individuale”. Il tutto sarà anche funzionale alla verifica annuale di tale sistema “misto” volto a remunerare tali prestazioni del personale apicale (inquadrato nei livelli 7^ - 8^ e quadro).

2) REPERIBILITA' – INDENNITA' DI DISAGIO

Premesso che Agec OF:

- ha approfondito la questione in ordine alla misura dell'indennità di reperibilità da un punto di vista giuridico, dato l'impatto sui dipendenti della sua erogazione nella misura prevista dal CCNL a decorrere dal mese di aprile 2023, in luogo della maggiore indennità erroneamente riconosciuta in precedenza, in assenza di un accordo sindacale ad hoc;

- conferma la decisione di non procedere, in accordo con le OO.SS., alla richiesta ai dipendenti di restituzione della quota parte di indennità di reperibilità dagli stessi percepita, nonostante le somme siano state corrisposte per un mero errore essenziale (non configurandosi in alcun modo di un uso aziendale), al fine di evitare un disagio ai dipendenti e di arginare la perdita di efficacia ed efficienza dell'azione aziendale (di cui già si intravedono i primi effetti negativi in termini di quota di mercato);



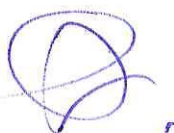
- conferma di non poter corrispondere l'indennità nella misura erroneamente riconosciuta nel passato rispetto a quanto previsto dal CCNL, in considerazione anche della propria natura di società controllata da AGECE azienda speciale e dei vincoli conseguenti anche in termini di costo del personale;
- riconosce come l'attività del personale in reperibilità, seppur sia remunerata come prestazione oltre l'orario di lavoro, sia di rilevante impatto conseguente alla mansione svolta, anche in ragione della frequenza degli interventi, e che debba, quindi, essere opportunamente valorizzata;
- ha patito dalla primavera 2023 una significativa perdita di quota di mercato e di marginalità operativa.

Le Parti concordano che dal 01.11.2023, in considerazione di tutto quanto sopra, in aggiunta all'indennità di reperibilità stabilita dal CCNL, venga istituita una nuova "*indennità di disagio*" per il solo personale in reperibilità, da corrispondere mensilmente e solo al personale che effettui almeno due giorni di servizio di reperibilità nel mese di riferimento. Tale "*indennità di disagio*", calcolata basandosi sul confronto tra il costo del servizio medio mensile di reperibilità ante e post aprile 2023 (parametrata sull'attuale organizzazione del lavoro che prevede circa 24 unità in servizio), è attribuita al singolo dipendente in reperibilità per un ammontare mensile di euro 83,33 al lordo della contribuzione. Qualora il personale effettui nel singolo mese di riferimento un numero di servizi di reperibilità almeno di otto giorni e fino al massimo previsto da CCNL, l'ammontare, solo per quel mese, è maggiorato di ulteriori euro 50,00 al lordo della contribuzione. Detta "*indennità di disagio*" non avrà efficacia retroattiva e, pertanto, le Parti convengono sul fatto che, per il periodo da maggio 2023 ad ottobre 2023 compreso, la stessa non potrà essere corrisposta, sia per motivi economici che in ragione della vigenza del CCNL del 2015, con l'indicazione nello stesso degli importi di reperibilità erogati ai dipendenti e l'assenza di un accordo sindacale ad hoc con previsioni diverse sul punto. L'Azienda, comunque, si rende disponibile già dal prossimo rinnovo del contratto integrativo aziendale a rivedere e aggiornare le indennità dell'accordo datato 22.10.2013.

Le Parti concordano che, in via del tutto eccezionale, per il solo personale impiegato nel servizio di reperibilità (categoria omogenea) e a seguito dell'istituzione della nuova "*indennità di disagio*", venga inserito nel Premio di risultato 2023 alla voce "Valore economico attribuito all'ambito individuale" (e, quindi, soggetto alle specifiche regole relative) un ulteriore importo a titolo di welfare in beni e servizi, rispetto al Premio di risultato riferito all'anno 2022, di euro 400,00 al singolo dipendente che abbia prestato almeno 40 giorni di servizio di reperibilità nel 2023. Per usufruire di tale importo il personale dovrà necessariamente aderire alla piattaforma welfare che sarà resa disponibile da parte dell'Azienda.

3) PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano che non essendoci in Agece OF un piano strategico triennale 2023-2025, né al momento vi siano i tempi tecnici per la redazione neppure di un piano strategico triennale 2024-2026, necessariamente si debba procedere con un accordo ponte anche per l'anno 2023 di cui qui di seguito si evidenziano i punti essenziali.



Innanzitutto, tale accordo per l'anno 2023 recepirà al suo interno il differenziale dell'indennità di cui al punto 1 per i lavoratori inquadrati ai livelli 7^a-8^a e quadro, così come tale differenziale verrà recepito nel futuro accordo per il Premio di risultato degli anni seguenti. Dovrà, altresì, recepire al suo interno l'importo in welfare di cui al punto 2 per i soli lavoratori impiegati nel servizio di reperibilità (categoria omogenea) e per il solo anno 2023.

L'accordo sarà basato sui parametri (e sulla loro proporzione) di cui alla nota della controllante AGECE datata 17.03.2022, con i necessari adattamenti "che, comunque, risultino in linea con quanto delineato".

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 sarà, quindi, il valore complessivo del numero dei servizi dentro e fuori del Comune nel 2023 raffrontati agli stessi servizi effettuati nel 2022.

L'accordo necessariamente dovrà ancora considerare una curva di ponderazione come conseguenza che il budget 2023 non è mai stato approvato dal precedente organo amministrativo di Agece OF e che gli obiettivi per l'anno 2023 della nota Agece del 17.03.2022 sono, come detto, parzialmente da adattare al mutato contesto socio-economico e concorrenziale.

Per i parametri il cui possibile risultato sia diverso da "SI/NO", tale curva comporterà il riconoscimento in percentuale, il tutto con i pesi dei singoli parametri, come esposto nelle seguenti tabelle:

TABELLA 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%

TABELLA 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%

Gli importi del Premio di risultato 2023 nella triplice suddivisione di Ambiti sono confermati pari a quelli del 2022, ad eccezione:

- del differenziale incrementativo relativamente ai livelli 7^a-8^a e quadro di cui al punto 1 inserito nel "Valore economico attribuito all'ambito individuale";
- del differenziale incrementativo relativamente al solo personale impegnato nel servizio di reperibilità di cui al punto 2 (categoria omogenea) inserito nel "Valore economico attribuito all'ambito individuale".

Relativamente al welfare aziendale, Agec OF si impegna ad aderire ad una convenzione che ne consenta la gestione informatizzata. Agec OF è, altresì, disponibile nel futuro accordo triennale sul Premio di risultato a valutare un'eventuale quota integrativa da corrispondere ai lavoratori aderenti.

4) BUONI PASTO

Le Parti riconoscono come l'inflazione abbia eroso la capacità di spesa dei dipendenti e a tal fine l'importo nominale del buono pasto viene adeguato da euro 7,00 ad euro 8,00 con effetto dal 01.01.2024 per le maturazioni da pari data.

5) AREE DI MIGLIORAMENTO/INNOVAZIONE

Le Parti riconoscono l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, anche in relazione alla recente modifica della governance di Agec OF.

A tal fine vengono identificate prioritariamente due macro aree su cui si reputa necessario tale immediato coinvolgimento e verranno, quindi, costituiti due gruppi di lavoro di totali sei persone ciascuno, pariteticamente costituiti da rappresentanti aziendali e lavoratori anche non aderenti ad alcuna OO.SS. ma con specifica professionalità (almeno uno di onoranze e uno dei trasporti) per identificare le best practices in entrambe le aree.

a) Area commerciale e gestionale

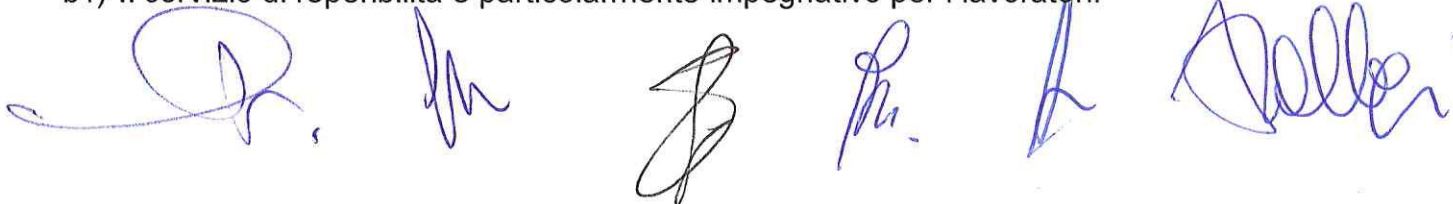
La quota di mercato è in riduzione, così come anche il prezzo medio di vendita.

Il personale della vendita va motivato e incentivato, anche economicamente, a vendere i prodotti con la maggiore marginalità e a trasformare il maggior numero di preventivi formalizzati ai clienti in servizi effettivi.

Tale gruppo di lavoro studierà il mercato (anche con l'ausilio di professionisti esterni), le modalità/qualità di svolgimento dei servizi da parte dei concorrenti e in particolare contribuirà a fornire dati/idee funzionali alla valutazione del progetto della cosiddetta "casa funeraria". Particolare attenzione sarà rivolta alle aree ove poter contribuire nella riduzione dei costi aziendali.

b) Area operativa

b1) Il servizio di reperibilità è particolarmente impegnativo per i lavoratori.



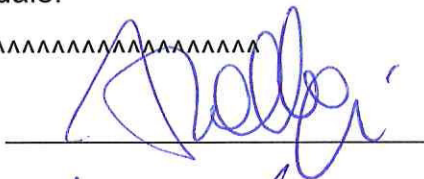
b2) La qualità del servizio e l'immagine aziendale sono fondamentali; il personale che opera a contatto con la clientela è il biglietto da visita di Agec OF.

Tale gruppo di lavoro studierà come rimodulare il servizio di reperibilità, nonché come migliorare il servizio e l'immagine aziendale.

AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA

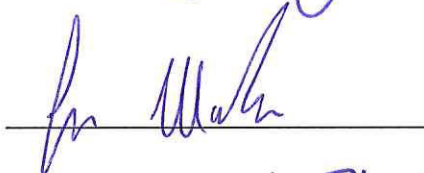
Per Agec OF:

- Francesco Callegari

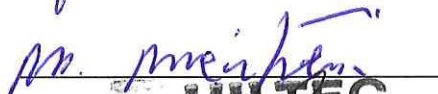


Per le Federazioni Sindacali:

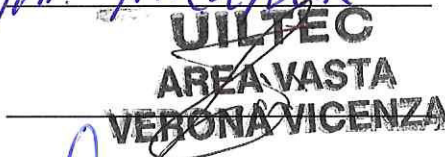
- FILCTEM CGIL – Gianni Morandini



- FEMCA CISL – Massimo Meneghetti

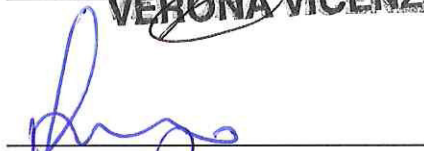


- UIL TEC – Alessandro Strazieri

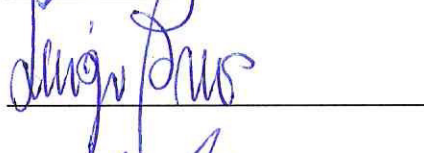


Per le RSU:

- Roberto Sivero



- Luigi Bruno



- Andrea Reggiani

