

VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE
PREMIO DI RISULTATO -
COMPETENZA 2022 DA EROGARE NEL 2023
MERCAFIR S.C.P.A.

Il giorno 23 Novembre 2021, alle ore 09,00, presso la sede di Mercafir S.c.p.A. in Firenze (FI), Piazza E. Artom n. 12, si sono incontrati:

- Mercafir S.c.p.A., in persona del Presidente *pro tempore* Sig. Giacomo Lucibello

e

- le Organizzazioni Sindacali, con i componenti delle RSA Signori: Franca Coppini (per FILCAMS-CGIL) ed Alessandro Bassi (per UILTUCS-UIL).

Visto

- l'articolo 1, comma 182 della legge 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016), che ha previsto l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10%, da applicare sui Premi di Risultato collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili, per un importo complessivo di euro 3.000,00.

- i commi da 183 a 186 dello stesso articolo, i quali prevedono che la suddetta detassazione trovi applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione del premio di risultato, ad euro 80.000,00 (come elevato dall'articolo 1, comma 160, lettera d) della legge di bilancio 2017);

- l'articolo 1 comma 187 dove è previsto che, ai fini dell'applicazione delle già menzionate disposizioni, le somme debbano essere erogate in esecuzione di contratti aziendali e territoriali stipulati dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81 del 15 giugno 2015;

- l'art. 14 del D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151, che prevede che i benefici contributivi o fiscali o le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali siano riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente;

- il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, il quale disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di produttività di ammontare variabile;

- la circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 Giugno 2016 n.28/E, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha illustrato l'agevolazione fiscale

introdotta per i premi di produttività ed ha esaminato le nuove disposizioni in materia di benefit;

- i nuovi indirizzi 2021-2023 in materia di spese di funzionamento ex art. 19 D. Lgs. 175/2016, approvati dal Consiglio Comunale di Firenze con Deliberazione n. 6 del 22.02.2021 e trasmessi Mercafir S.c.p.A. via PEC in data 31.03.2021.

Premesso che

- a) Mercafir S.c.p.A. è una Società partecipata (al 59,59%) e controllata dal Comune di Firenze ed applica il C.C.N.L. Terziario e Servizi - Confesercenti.
- b) Il CCNL applicato, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati e assolti nel presente accordo, all'art. 10 demanda alla contrattazione aziendale la definizione dei criteri per le "erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa".
- c) E' intenzione delle parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali tutte sopra richiamate, sottoscrivere un accordo aziendale per la regolamentazione di un Premio di Risultato (PdR), integrante i requisiti richiesti dalla normativa vigente, anche ai fini dei benefici fiscali menzionati.
- d) Le parti, inoltre, ritengono strategico e fondamentale il sistema premiante, quale strumento di diffusione e condivisione degli obiettivi d'impresa, nonché quale forma di coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento dei risultati aziendali.
- e) Mercafir, in quanto società partecipata e controllata dal Comune di Firenze, è tenuta ad osservare i nuovi indirizzi 2021-2023 in materia di spese di funzionamento ex art. 19 D. Lgs. 175/2016, approvati dal Consiglio Comunale di Firenze con Deliberazione n. 6 del 22.02.2021 e trasmessi Mercafir S.c.p.A. via PEC in data 31.03.2021.
- f) Con tali norme di indirizzo il Comune di Firenze ha stabilito, in particolare per quanto riguarda il Premio di Risultato (PdR), che:



"1. La società deve assicurare l'introduzione di parametrizzazioni che rendano coerenti e in linea i valori assoluti e relativi dei premi con i risultati e parametri l'ammontare delle premialità erogate nelle organizzazioni dei soci pubblici. Gli organismi societari preposti alla valutazione e alla determinazione dei riconoscimenti economici al personale dovranno operare sulla base di criteri oggettivi di selettività e merito che ne permettano la riconduzione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore, tenendo conto del contributo reso ed assicurando il contenimento o l'invarianza della misura massima del valore distribuito.

2. Indennità, premi e riconoscimenti possono essere corrisposti solo ed esclusivamente in caso di raggiungimento di risultati economici positivi.

3. L'erogazione complessiva annua dei premi di risultato, indennità e riconoscimenti economici al personale (dirigente e non) deve essere comunque contenuta nel 50% dell'ammontare del risultato di esercizio di competenza.



4. *Premi di risultato, indennità e riconoscimenti economici al personale concorrono, nell'esercizio a cui sono riferite le valutazioni, a formare il tetto complessivo di spesa del personale da conteggiarsi ai fini del rispetto del generale principio di contenimento dei costi in costanza di servizi svolti/gestiti nel tempo. Ai fini sia budgetari che del sistema di performance, gli organi di amministrazione e la direzione aziendale devono operare scelte improntate ai criteri di economicità e contenimento dei costi graduando l'applicazione delle risorse, a seconda degli obiettivi dell'esercizio, entro il parametro massimo delle somme erogate nell'esercizio 2019. Nel caso di accordi integrativi diversi, la società dovrà tenere conto di questi indirizzi al primo rinnovo utile.*

5. *La distribuzione di indennità, integrazioni salariali, premi di risultato o altro al personale deve essere basata su sistemi di valutazione della performance con l'individuazione, in fase previsionale, di obiettivi certi, misurabili e raggiungibili, comunque parametrati al mantenimento della sostenibilità dei rendimenti economici della società, in special modo per la dirigenza. Le economie da valutazioni non possono essere oggetto di redistribuzione ma costituiscono economie di bilancio".*

g) Il citato Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 - in combinato disposto con la succitata Circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016, n. 28/E - ha elencato i requisiti necessari affinché i premi di produttività beneficino del regime fiscale agevolato *de quo*, ossia:

- definizione degli indici di produttività;
- dimostrazione e verifica dell'incremento degli indici apposti;
- stipula di un accordo collettivo di secondo livello (territoriale o aziendale), con la partecipazione delle organizzazioni sindacali;
- deposito telematico del contratto collettivo.

h) L'allegato al Decreto in oggetto individua, fra altri, i seguenti indicatori da prevedersi nei contratti che istituiscono premi di risultato, da considerarsi - in ogni caso - una specifica esemplificativa e non un vincolo:

- MOL/VA di bilancio;
- rapporti costi effettivi/costi previsti;
- riduzione assenteismo;

i) Con risposta ad interpello n. 456/2019, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito come i criteri di misurazione debbano essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad un'eventuale produttività futura non ancora realizzatasi. La funzione incentivante delle predette norme in tema di detassazione dei premi di produttività, infatti, può ritenersi assoluta in quanto la maturazione del premio, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali ivi previamente definiti e misurati nel periodo congruo, anch'esso stabilito su base contrattuale.

j) L'impostazione del premio di risultato per il l'anno 2022 intende dunque fornire una risposta concreta, nel rispetto dei reciproci ruoli, prerogative ed obiettivi, alla gestione degli obiettivi e dei vincoli individuati nelle premesse e, contemporaneamente, alle modalità economiche di incentivazione destinate ai dipendenti.

k) Il Premio di Risultato, per sua natura incerto e variabile, in quanto sia l'ammontare che la corresponsione non sono determinabili a priori né consolidabili, viene strutturato sulla base dei seguenti indicatori specifici di produttività, redditività, competitività, qualità, efficienza ed innovazione dell'azienda.

l) Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi e per l'individuazione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni concesse al premio, le parti si danno atto di aver preventivamente esaminato in sede aziendale le condizioni produttive e le relative prospettive, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti.

Tutto quanto ciò premesso, le parti, come sopra individuate e rappresentate, convengono e stipulano quanto segue.

1. Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2. Durata dell'accordo

Il presente accordo regola le modalità di erogazione del premio di risultato per l'anno 2022 e quindi avrà validità dal 01.01.2022 al 31.12.2022.

3. Personale destinatario del premio di risultato

Il Premio di Risultato verrà erogato a tutto il personale in servizio con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c., in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza.

In particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi e le frazioni di mese superiore a 15 giorni.

Al personale neo-assunto e per coloro che a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo risolveranno il rapporto di lavoro, il premio verrà erogato in proporzione agli effettivi mesi lavorati, calcolati come sopra.

I lavoratori a tempo determinato avranno diritto alla corresponsione del premio di risultato se assunti per almeno 6 mesi (anche non continuativi) nel corso dell'anno di riferimento, secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

Per i lavoratori part-time, la misura del Premio di Risultato sarà riproporzionata in rapporto alla percentuale di orario lavorativo.

4. Condizione preliminare per l'attivazione del premio di risultato

Alla luce di quanto previsto al punto B.2 dei nuovi indirizzi 2021-2023 in materia di spese di funzionamento ex art. 19 D. Lgs. 175/2016, approvati dal Consiglio Comunale di Firenze con Deliberazione n. 6 del 22.02.2021, secondo cui *"Indennità, premi e riconoscimenti possono essere corrisposti solo ed esclusivamente in caso di raggiungimento di risultati economici positivi"*, le parti convengono che il Premio di Risultato verrà erogato solo in caso di raggiungimento del valore positivo del Margine Operativo Lordo (M.O.L.).

5. Importi economici massimi

Ferma la condizione preliminare di cui al punto che 4. precede, le parti convengono altresì che l'importo massimo annuale del Premio di Risultato l'anno 2022 non potrà superare in ogni caso € 1.500,00 all'anno per ciascun Dipendente (Impiegato ed Operaio) ed € 1.800,00 all'anno per ogni Quadro.

6. Struttura del Premio di Risultato

In caso di raggiungimento del valore positivo del M.O.L., il Premio di Risultato sarà quantificato sulla base di due indicatori concorrenti, fermo l'importo massimo pro capite di cui al punto 5. che precede:

- un parametro collettivo, legato all'aumento della produttività aziendale, che peserà in misura del 50% sul calcolo del premio di risultato totale; di conseguenza l'importo del premio di risultato correlato al parametro collettivo ammonterà al massimo ad € 750,00 all'anno per ciascun Dipendente (Impiegato ed Operaio) ed € 900,00 all'anno per ogni Quadro;

- un parametro individuale, connesso al miglioramento della *performance* individuale, che peserà in misura del 50% sul calcolo del premio di risultato totale; di conseguenza l'importo del premio di risultato correlato al parametro individuale ammonterà al massimo ad € 750,00 all'anno per ciascun Dipendente (Impiegato ed Operaio) ed € 900,00 all'anno per ogni Quadro.

Il Premio di Risultato totale sarà dato dalla sommatoria del parametro collettivo (incidente per il 50% sul totale) e del parametro individuale collettivo (incidente per il 50% sul totale), calcolati come segue

7. Parametro collettivo (50%)

Le parti pattuiscono i seguenti criteri di quantificazione relativi al raggiungimento di risultati collettivi di produttività, incidenti in misura del 50% sulla quantificazione del premio di risultato totale.

Il calcolo della quota di premio di risultato legata al parametro collettivo di produttività (50%) avverrà sulla base dei seguenti fattori:

a) Importo massimo pro capite, espresso in euro;

- b) Obiettivo atteso di M.O.L., sulla base del bilancio riferito all'anno di competenza;
- c) Scala di riduzione del parametro, direttamente proporzionale alla riduzione del M.O.L. effettivo rispetto al M.O.L. atteso.
- a) L'importo massimo pro capite ammonta ad € 750,00 all'anno per ciascun Dipendente (Impiegato e Operaio) ed € 900,00 all'anno per ogni Quadro.
- b) L'obiettivo atteso di M.O.L. per l'anno 2022, è indicato dalle parti in **1.000,000,00** al lordo del premio di risultato. Le parti convengono di incontrarsi periodicamente per verificare il valore atteso ed effettivo del M.O.L., ai fini del calcolo del parametro collettivo.
- c) Fermi i valori di cui ai punti a) e b) che precedono, le parti pattuiscono la seguente scala di attribuzione del premio:

M.O.L effettivo > 5% o + M.O.L. atteso	Quota Parametro collettivo = 100% € 750,00 Dipendenti (Impiegati/Operai) € 900,00 Quadri
M.O.L effettivo > da 2,50 a 4,99% M.O.L. atteso	Quota Parametro collettivo = 75% € 562,50 Dipendenti (Impiegati/Operai) € 675,00 Quadri
M.O.L effettivo > da 0,01 a 2,49% M.O.L. atteso	Quota Parametro collettivo = 50% € 375,00 Dipendenti (Impiegati/Operai) € 450,00 Quadri
M.O.L effettivo = M.O.L. atteso	Quota Parametro collettivo = 25% € 187,50 Dipendenti (Impiegati/Operai) € 225,00 Quadri
M.O.L effettivo < M.O.L. atteso	Quota Parametro collettivo = 0% € 0 Dipendenti (Impiegati/Operai) € 0 Quadri

8. Parametro individuale (50%)

Le parti individuano i seguenti criteri di quantificazione, certi ed oggettivi, relativi alla valutazione della *performance* individuale, incidenti in misura del 50% sulla quantificazione del premio di risultato totale, sino ad un massimo di € 750,00 all'anno per ciascun Dipendente (Impiegato ed Operaio) ed € 900,00 all'anno per ogni Quadro.

I parametri cui legare l'erogazione della quota individuale del premio sono i seguenti:

- presenza in servizio;
- assenza di provvedimenti disciplinari.

8.1. Presenza in servizio

Le parti concordano, sulla base della media ponderata dei giorni di assenza di tutto il personale dipendente relativa all'anno 2021, che il numero di giorni di assenza che non comporterà riduzioni del parametro individuale del premio ammonta a 15 giorni di assenza all'anno. Ne consegue che fino a 15 giorni di assenza all'anno il parametro individuale del premio verrà erogato in misura piena, pari al 50% del premio totale, e dunque pari ad € 750,00 all'anno per ciascun Dipendente (Impiegato ed Operaio) ed € 900,00 all'anno per ogni Quadro.

A partire dal 16° giorno di assenza per ciascun anno, verrà applicata una decurtazione del parametro individuale pari al 1% per ogni giorno di assenza, così fino ad un massimo di 100 giorni di assenza. Ne consegue che a partire dal 116° giorno di assenza per anno il parametro individuale sarà pari a 0.

Le quote decurtate per assenza di un dipendente dovranno essere erogate in percentuali paritarie nel dipartimento/reparto al momento delle assenze indistintamente dal ruolo, funzione e inquadramento professionale.

Ai fini del presente calcolo le parti concordano che:

a) Saranno considerati giorni di effettiva presenza al lavoro, e quindi insuscettibili di comportare decurtazioni sul parametro individuale anche dopo 15 giorni di assenza, quelli derivanti da:

- ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi
- infortunio sul lavoro
- malattia professionale
- permessi ex L. 104/92
- assenze per maternità
- permessi concessi ai donatori di sangue
- permessi concessi ai donatori di midollo osseo
- ricoveri ospedalieri

- malattie di cui all'art. 1, comma 1, lett. a) del Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 11.01.2016, idoneamente certificate
- assenze riferite al virus Covid-19, o comunque derivanti da obblighi di quarantena e/o sorveglianza sanitaria
- congedi matrimoniali
- permessi per cariche sindacali

b) Saranno considerati giorni di assenza dal lavoro, e quindi implicanti le decurtazioni previste sul parametro individuale a partire dal 16° giorno di assenza, quelli determinati da:

- malattia
- aspettative e congedi non retribuiti
- scioperi

I casi di malattie invalidanti che comportano periodi di assenza prolungata saranno oggetto di confronto preventivo con RSA, su mandato dei lavoratori interessati.

8.2. Assenza di provvedimenti disciplinari

All'esito del calcolo di eventuali riduzioni al parametro individuale per assenza dal servizio, tale parametro subirà ulteriori decurtazioni in caso di provvedimenti disciplinari.

Nell'ipotesi di procedimento disciplinare cui consegua il relativo provvedimento sanzionatorio questo determinerà - in aggiunta all'eventuale importo della multa e/o della sospensione - una decurtazione del premio di risultato in misura percentuale come segue:

- 20% per ogni giorno di sospensione
- 10% per ogni ora di multa
- 5% per ogni richiamo scritto.

9. Erogazione del premio

Le parti stabiliscono di procedere all'erogazione del Premio di Risultato con la prima mensilità utile successiva all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea, previa verifica del raggiungimento della condizione preliminare e quantificazione per ciascun avente diritto.

10. Natura del premio

Il Premio di Risultato disciplinato dal presente accordo è corrisposto in forma di "una tantum" annuale e, indipendentemente dal regime contributivo, sia ordinario sia speciale, non rientra per sua natura nella retribuzione ordinaria come definita dal CCNL di categoria; non costituisce base di calcolo per il computo del T.F.R. ed è

comprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, di legge e di contratto, ai sensi della legge 29 luglio 1996, n. 402.

11. Dichiarazione delle parti ai fini del regime fiscale agevolato

Le parti, come emarginate in epigrafe, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, della L. n. 208/2015, come modificata dalla L. n. 232/2016, e del D.M. 25.03.2016.

12. Deposito dell'accordo

Il presente accordo sarà depositato, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Firenze, ai fini del riconoscimento dei benefici fiscali e degli sgravi contributivi che la normativa di legge prevede per le erogazioni legate ai premi di produttività di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

13. Disposizioni finali

Per quanto non contemplato espressamente nel presente accordo, si farà riferimento alle norme in materia del CCNL di riferimento.

Il presente accordo sarà armonizzato alla disciplina e/o alle norme di legge che dovessero essere successivamente definite in materia, anche relativamente agli aspetti connessi ai benefici fiscali e contributivi del premio attribuito.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti stabiliscono che tutti i precedenti patti e/o accordi che disciplinavano il Premio di Risultato sono abrogati e sostituiti integralmente dalle presenti pattuizioni, integranti i requisiti richiesti dalla normativa in materia. Si danno per reciprocamente rinunciate tutte le eventuali domande connesse e/o correlate ai precedenti patti.

Letto, confermato e sottoscritto

Firenze, 23 Novembre 2021

Per RSA

FILCAMS-CGIL


Franca Coppini

Per RSA

UILTUCS-UIL


Alessandro Bassi

Per Mercafir S.c.p.A.

Il Presidente


Giacomo Lucibello