

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO ANNI 2019-2021

In data 17 luglio 2019, presso la sede AFC SPA di Torino

TRA

La AFC Torino SPA rappresentata da Michela Favaro e Antonio Colaianni (di seguito, anche l'“Azienda”),

Le RSA Aziendali rappresentate da Roberto Alogna, Alberto Bacino, AnnaMaria Baldassarre, Sergio Caggianello, Veronica Dea Lauria, Roberto Pasello, Silvana Panebianco;

Le OO.SS. Territoriali rappresentate dai Signori: Carlo Adorno per la Uil-trasporti, Francesco Tutone per la Fit Cisl, Daniele Zangrossi per la FP CGIL

di seguito, congiuntamente le “Parti”

premesse che

- la legge 208 del 28/12/2015 (legge stabilità 2016) che ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale e che tali previsioni sono state ulteriormente precisate nel decreto interministeriale del 25/03/2016 e dalla circolare dell'Agenzia Entrate del 15/06/2016;
- il premio di risultato è previsto all'art. 42 del CCNL Funerari 11/12/2014 comma 1 che recita:
“Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione all'andamento aziendale, viene istituito un Premio di risultato, la cui negoziazione a livello aziendale ha luogo con le modalità di cui al presente articolo, con periodicità triennale.

Tale premio di risultato ha le finalità di:

- o Coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità;
- o Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico e produttivo conseguito attraverso la realizzazione degli obiettivi e dei programmi suddetti.

Gli obiettivi e i programmi in base ai quali definire il premio di risultato vengono definiti con una contrattazione aziendale triennale con le RSU strutture sindacali territoriali delle OO.SS. UIL-TRASPORTI, FIT CISL, FP CGIL ed il premio viene erogato anno per anno secondo i criteri di cui al successivo paragrafo 3.”;

- i contenuti del disposto contrattuale di cui sopra che vengono richiamati allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali e allo scopo di definire un'erogazione annua variabile denominata “Premio di risultato” (di seguito “PDR”),
- il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di relazioni contraddistinto anche dalla correlazione fra elementi salariali e prestazioni del sistema azienda;
- è intenzione delle Parti valorizzare l'apporto del singolo lavoratore rispetto al perseguimento dei risultati aziendali e ai comportamenti individuali

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. PRECONDIZIONI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato verrà erogato nel sol caso in cui:

- Il bilancio non rilevi una perdita di esercizio;
- il rapporto tra EBITDA (calcolato come sopra) e Fatturato (rilevato dal Bilancio consuntivo dell'esercizio), sia uguale o superiore al 12,50% ($\text{EBITDA} / \text{FATTURATO} \geq 12,50\%$);

Carlo Adorno
Baldassarre M.

Francesco Tutone
Daniele Zangrossi

Michela Favaro

Antonio Colaianni

Roberto Pasello

2. CALCOLO ED ENTITÀ DEL PREMIO DI RISULTATO

In aderenza all'art. 42 del CCNL viene adottato a base di calcolo del PDR, il parametro variabile denominato "EBITDA" (Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization);

L'EBITDA è l'indicatore di redditività ricavato dal Bilancio consuntivo basato solo sulla sua gestione operativa, quindi senza considerare gli interessi (gestione finanziaria), le imposte (gestione fiscale), il deprezzamento di beni, gli ammortamenti e gli accantonamenti.

L'EBITDA verrà certificato da Ente Terzo ai sensi dell'art. 6, co. 4, d.lgs. 175/2016 sul bilancio consuntivo dell'anno. Ai fini dell'individuazione del valore lordo (costo azienda) del PDR, l'EbitDA verrà calcolato al netto del costo aziendale del PDR erogato nell'esercizio ma relativo all'anno precedente.

Il PDR, per sua natura, non potrà essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento di detti valori di rapporto tra EbitDA e fatturato.

Il valore lordo (costo azienda) del PDR sarà dato dall'applicazione di un coefficiente sul valore dell'EBITDA determinato come sopra indicato.

Il valore del coefficiente negli anni di vigenza dell'accordo sarà pari al 7% (settepercento)

L'entità massima del valore annuale disponibile per il PDR non potrà in ogni caso superare l'importo (costo azienda) di € 290.000,00 (duecentonovantamila/euro).

3. CRITERI DI MATURAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

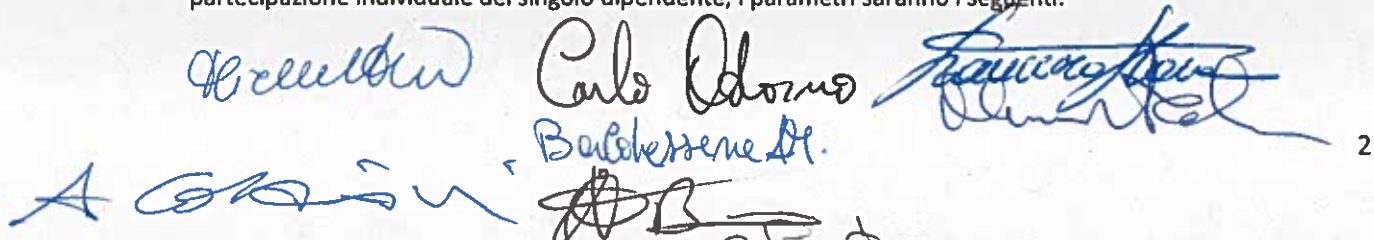
Il PDR maturerà secondo i seguenti criteri:

- il periodo di maturazione decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno;
- spetta a tutti i dipendenti con qualifica di quadro, impiegato, operaio in forza assunti con contratto a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione purché l'attività sia stata svolta per non meno di 180 giorni; in tal caso il PDR sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta;
- ai lavoratori a tempo parziale la misura del PDR sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito;
- Il PDR non spetta se nell'anno di maturazione sono stati accumulati provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione disciplinare oppure il licenziamento;
- la quota individuale del PDR verrà erogata in funzione delle "giornate utili", ossia delle giornate lavorabili dell'anno di ogni lavoratore al netto delle ore di assenza.
- Saranno considerate assenza tutte le ore di non presenza in servizio fatte salve quelle effettuate per le seguenti motivazioni (che saranno pertanto considerate "presenza" ai fini dell'erogazione del PDR):
 - a. Ferie, ex festività, permessi riduzione orario;
 - b. Congedo di maternità e paternità e congedi parentali;
 - c. Congedo obbligatorio del lavoratore padre (legge 92/2012);
 - d. Permesso sindacale e RLS, assemblea sindacale retribuita;
 - e. permessi elettorali,
 - f. Donazione sangue;
 - g. Permessi ex CCNL e legge 53/2000 per lutto e assistenza ricoveri ospedalieri;
 - h. Permessi legge 104/1992;
 - i. Infortuni sul lavoro;
 - j. Congedo matrimoniale
 - k. Corsi di formazione aziendale
 - l. permessi malattia bambino

4. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il PDR sarà distribuito in base ai seguenti criteri:

- **PRESENZA IN SERVIZIO:** l'80% del PDR sarà distribuito in base alla presenza in servizio e parametrato in base alla tabella "gruppo contrattuale"; ai fini di incentivare la produttività e coinvolgere maggiormente la partecipazione individuale del singolo dipendente, i parametri saranno i seguenti:



- le giornate teoriche lavorabili (calcolate su 6 giorni lavorativi) verranno parametrize in base alla tabella "gruppo contrattuale" seguente.

Inquadramento	Parametro
Lavoratori categoria Q	1,55
Lavoratori categoria A	1,40
Lavoratori categoria B	1,30
Lavoratori categoria C	1,20
Lavoratori categoria D	1,10

- ai fini della verifica dell'assenteismo saranno computate le assenze per :
 - a. malattia
 - b. ricovero
 - maternità facoltativa
 - permessi non retribuito
 - assenza ingiustificata
 - permessi studio
 - servizio militare
 - aspettativa non retribuita
- le assenze verranno rapportate per tutti i dipendenti a 6 giorni, estendendo al sabato le assenze che includano il venerdì (lavoratori su 5 giorni);
- Saranno calcolati come presenza i primi 3 giorni di assenza dal lavoro ad eccezione dei giorni di assenza ingiustificata; le assenze fruito ad ore superiori al 50% della giornata lavorativa saranno equiparate a giornata intera di assenza; le assenze fruito ad ore pari al 50% della giornata lavorativa saranno equiparate a mezza giornata di presenza; le assenze fruito ad ore inferiori al 50% della giornata lavorativa saranno equiparate ad una giornata di presenza piena;
- I giorni di malattia dei lavoratori impegnati in attività ordinariamente all'esterno (operatori cimiteriali, addetti al verde, operatori impegnati in attività di logistica e di pronto intervento) e quindi esposti alle mutevoli condizioni meteorologiche, verranno computati con il rapporto 0,5.
- il numero di eventi di malattia determinerà l'applicazione dei seguenti coefficienti ai fini del computo dei giorni di assenza rilevanti ai fini PDR (n. di giorni malattia x coefficiente = giorni di assenza rilevanti):

Numero di eventi	coefficiente	applicazione
Fino 6 eventi	1	Su tutti i giorni compresi negli eventi di malattia a partire dal primo evento
Fino a 10 eventi	1,5	Su tutti i giorni compresi negli eventi di malattia a partire dal primo evento
Più di 10 eventi	2	Su tutti i giorni compresi negli eventi di malattia a partire dal primo evento

- Il valore unitario "PDR-Presenza" sarà ricavato dividendo l'ammontare per le giornate lavorative parametrize sulla tabella "gruppo contrattuale".

L'importo del singolo dipendente sarà il prodotto del valore unitario per i giorni di presenza-PDR (gg lavorabili - assenze calcolate come sopra)

- La quota parte di PDR legata all'assenteismo e non erogata in base ai criteri sopra indicati, verrà ridistribuita ai dipendenti che non abbiano superato i seguenti montanti di assenza, utilizzando le seguenti percentuali di distribuzione:

Giorni di assenza	Percentuale di distribuzione
da 0 a 6 giorni	60% della quota parte residua
da 7 a 12 giorni	30% della quota parte residua

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- **VALUTAZIONE:** il 20% del PDR, riservato al solo personale con qualifica di impiegato e operaio, sarà distribuito in base alla valutazione individuale (senza alcuna parametrizzazione rispetto al "gruppo contrattuale") e verrà erogato valutando i seguenti indicatori oggettivi:

indicatore	peso	Coefficiente 1	Coefficiente 0,5	Coefficiente 0
Rispetto dell'orario di lavoro*	5	Fino a 6 episodi di mancato rispetto	Fino a 12 episodi di mancato rispetto	Oltre i 12 episodi di mancato rispetto
Disponibilità a effettuare straordinario ai Santi	4	si		no
danneggiamenti colposo ad attrezzatura e dotazioni aziendali**	4	no		si
Rispetto delle procedure aziendali vigenti (Sicurezza, Anticorruzione, MOG231 e Qualità)**	4	Fino a 3 episodi di mancato rispetto	Fino a 6 episodi di mancato rispetto	Oltre i 6 episodi di mancato rispetto
frequenza corsi aziendali****	3	Frequenza 100%	Frequenza uguale o superiore all'80%	Frequenza inferiore all'80%
Somma pesi indicatori di valutazione	20			

*rilevato dalle timbratrici

**in seguito a contestazione e provvedimento disciplinare superiore al richiamo verbale

**** attestata con firma fogli presenza

- o Il valore di ogni singolo indicatore "PDR-Valutazione" sarà ricavato dividendo l'ammontare del PDR-valutazione (20% del PDR complessivo) per il dividendo 20, dato dalla somma dei pesi degli indicatori di cui alla tabella precedente;
- o Il valore unitario da riconoscere al lavoratore che abbia raggiunto la valutazione massima sarà dato dalla divisione del valore indicatore "PDR-valutazione" per il numero di dipendenti.
- o Tale valore sarà proporzionato al grado di raggiungimento nei singoli indicatori (coefficiente 1= valore pieno; coefficiente 0,5= valore dimezzato; coefficiente 0= valore nullo).

- o La quota parte di PDR legata alla valutazione e non erogata in base ai criteri sopra indicati, verrà ridistribuita ai dipendenti che abbiano raggiunto il coefficiente 1 utilizzando i seguenti criteri di distribuzione:

Numero di indicatori
 Coefficiente 1 in tutti e 5 gli indicatori
 Coefficiente 1 in 3 indicatori su 5
 Coefficiente 1 in 2 indicatori su 5

Percentuale di distribuzione
 60% della quota parte residua
 30% della quota parte residua
 10% della quota parte residua

5. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Poiché le parti attribuiscono ai sistemi di welfare importanza sociale, sia per le specifiche finalità di utilizzo, sia per l'indiretto valore di vantaggi positivi per l'economia territoriale, e ritengono gli strumenti proposti dalle leggi di stabilità 2016 e 2017 una opportunità al fine di raggiungere i reciproci interessi di contenimento del costo del lavoro e di massimizzazione del potere di spesa del premio di risultato, i lavoratori beneficiari del PDR ai sensi

A. Casarini
AB
Carlo Adorno
Roberto A. G.
S. G.
Stavros
Stavros
Stavros

degli articoli precedenti potranno optare, per iscritto entro il 31 luglio di ogni anno, per il percepimento (totale o parziale) del proprio premio individuale (costo azienda) tramite piani di welfare per il quale viene sottoscritto specifico regolamento.

In conseguenza di tale scelta saranno possibili tre ipotesi: 50% denaro e 50% welfare, 100% welfare, 100% denaro. Il credito welfare individuale verrà attivato sul portale internet dedicato in concomitanza con la data di erogazione del PDR in busta paga: il credito imputato per ogni beneficiario deriverà dal saldo del valore di corresponsione del premio sulla base delle scelte effettuate (welfare totale o parziale) al netto della percentuale di costi di commissione. I beneficiari, se necessario supportati dal Servizio Personale, potranno scegliere come destinare il credito sulla base delle molte e varie opportunità previste dal paniere proposto.

Il welfare dovrà essere utilizzato entro i 12 mesi solari decorrenti dal mese di erogazione del PDR. La quota eventualmente non fruita verrà riconosciuta con la prima busta paga utile, adeguando l'importo al valore lordo spettante al netto degli oneri carico azienda, senza benefici di detassazione o decontribuzione.

Il PDR verrà corrisposto con le competenze del mese di settembre dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento.

6. INCIDENZA DEL PREMIO DI RISULTATO SU ALTRI ISTITUTI

Il Premio di Risultato così definito non è utile a produrre alcun riflesso su alcun istituto contrattuale o legislativo, ivi compresi a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli istituti delle mensilità supplementari, del TFR, delle maggiorazioni contrattuali e dell'indennità sostitutiva del preavviso, come previsto nel CCNL.

7. DURATA

Il presente accordo ha durata triennale non prorogabile, a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo e supera nei contenuti integralmente il precedente accordo sindacale sul PDR sottoscritto in data 26 luglio 2007 e ogni altra disposizione, comunque inerente, di natura collettiva;

Le Parti si danno atto che le erogazioni del PDR come sopra indicate consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla legge 208 del 28/12/2015 art. 1 commi da 182-191, dal decreto interministeriale del 25/03/2016 e dalle circolari dell'Agenzia Entrate.

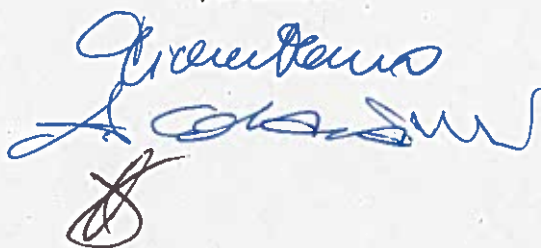
Le Parti stabiliscono, inoltre che, ai fini di poter beneficiare dell'imposta sostitutiva introdotta dall'art. 1 commi 182 e 189 della legge 208 del 28/12/2015, tale accordo sia depositato secondo le modalità telematiche previste dal citato decreto entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tale contratto alle disposizioni contenute nel Decreto Ministeriale emanato il 25/03/2016.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi prima della fine di ogni esercizio per verificare l'andamento degli obiettivi stabiliti nel presente accordo.

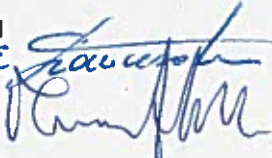

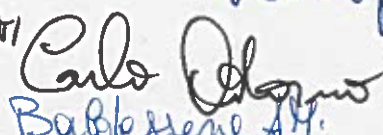
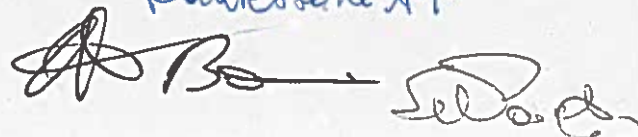
Letto, confermato e sottoscritto

Torino,

per AFC SPA



PER OO.SS E RSU AZIENDALI

FIT-CISL PIEMONTE 
TRASPORTI 
UIL- ~~ATA~~ Carlo 
Babolossene A.I. 

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO ANNI 2019-2021

In data 17 luglio 2019, presso la sede AFC SPA di Torino

TRA

La AFC Torino SPA rappresentata da Michela Favaro e Antonio Colaianni (di seguito, anche l' "Azienda"),

Le RSA Aziendali rappresentate da Roberto Alogna, Alberto Bacino, AnnaMaria Baldassarre, Sergio Caggianello, Veronica Dea Lauria, Roberto Pasello, Silvana Panebianco;

Le OO.SS. Territoriali rappresentate dai Signori: Carlo Adorno per la UIL-trasporti, Francesco Tutone per la Fit Cisl, Daniele Zangrossi per la FP CGIL

di seguito, congiuntamente le "Parti"

premessi che

- la legge 208 del 28/12/2015 (legge stabilità 2016) che ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale e che tali previsioni sono state ulteriormente precisate nel decreto interministeriale del 25/03/2016 e dalla circolare dell'Agenzia Entrate del 15/06/2016;
- il premio di risultato è previsto all'art. 42 del CCNL Funerari 11/12/2014 comma 1 che recita:
"Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione all'andamento aziendale, viene istituito un Premio di risultato, la cui negoziazione a livello aziendale ha luogo con le modalità di cui al presente articolo, con periodicità triennale.

Tale premio di risultato ha le finalità di:

- o Coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità;
- o Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico e produttivo conseguito attraverso la realizzazione degli obiettivi e dei programmi suddetti.

Gli obiettivi e i programmi in base ai quali definire il premio di risultato vengono definiti con una contrattazione aziendale triennale con le RSU strutture sindacali territoriali delle OO.SS. UIL-TRASPORTI, FIT CISL, FP CGIL ed il premio viene erogato anno per anno secondo i criteri di cui al successivo paragrafo 3.;


- i contenuti del disposto contrattuale di cui sopra che vengono richiamati allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali e allo scopo di definire un'erogazione annua variabile denominata "Premio di risultato" (di seguito "PDR"),
- il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di relazioni contraddistinto anche dalla correlazione fra elementi salariali e prestazioni del sistema azienda;
- è intenzione delle Parti valorizzare l'apporto del singolo lavoratore rispetto al perseguimento dei risultati aziendali e ai comportamenti individuali

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

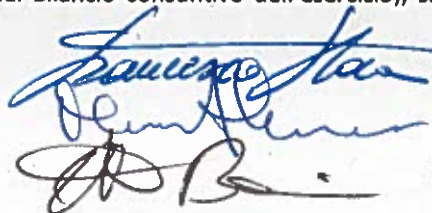
1. PRECONDIZIONI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato verrà erogato nel sol caso in cui:

- Il bilancio non rilevi una perdita di esercizio;
- il rapporto tra EBITDA (calcolato come sopra) e Fatturato (rilevato dal Bilancio consuntivo dell'esercizio), sia uguale o superiore al 12,50% ($\text{EBITDA} / \text{FATTURATO} \geq 12,50\%$);



Baldassarre S.p.A.
Sec. Favaro



2. CALCOLO ED ENTITÀ DEL PREMIO DI RISULTATO

In aderenza all'art. 42 del CCNL viene adottato a base di calcolo del PDR, il parametro variabile denominato "EBITDA" (Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization);

L'EBITDA è l'indicatore di redditività ricavato dal Bilancio consuntivo basato solo sulla sua gestione operativa, quindi senza considerare gli interessi (gestione finanziaria), le imposte (gestione fiscale), il deprezzamento di beni, gli ammortamenti e gli accantonamenti.

L'EBITDA verrà certificato da Ente Terzo ai sensi dell'art. 6, co. 4, d.lgs. 175/2016 sul bilancio consuntivo dell'anno. Ai fini dell'individuazione del valore lordo (costo azienda) del PDR, l'EbitDA verrà calcolato al netto del costo aziendale del PDR erogato nell'esercizio ma relativo all'anno precedente.

Il PDR, per sua natura, non potrà essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento di detti valori di rapporto tra EbitDA e fatturato.

Il valore lordo (costo azienda) del PDR sarà dato dall'applicazione di un coefficiente sul valore dell'EBITDA determinato come sopra indicato.

Il valore del coefficiente negli anni di vigenza dell'accordo sarà pari al 7% (setteper cento)

L'entità massima del valore annuale disponibile per il PDR non potrà in ogni caso superare l'importo (costo azienda) di € 290.000,00 (duecentonovantamila/euro).

3. CRITERI DI MATURAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il PDR maturerà secondo i seguenti criteri:

- il periodo di maturazione decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno;
- spetta a tutti i dipendenti con qualifica di quadro, impiegato, operaio in forza assunti con contratto a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione purché l'attività sia stata svolta per non meno di 180 giorni; in tal caso il PDR sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta;
- ai lavoratori a tempo parziale la misura del PDR sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito;
- Il PDR non spetta se nell'anno di maturazione sono stati accumulati provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione disciplinare oppure il licenziamento;
- la quota individuale del PDR verrà erogata in funzione delle "giornate utili", ossia delle giornate lavorabili dell'anno di ogni lavoratore al netto delle ore di assenza.
- Saranno considerate assenza tutte le ore di non presenza in servizio fatte salve quelle effettuate per le seguenti motivazioni (che saranno pertanto considerate "presenza" ai fini dell'erogazione del PDR):
 - a. Ferie, ex festività, permessi riduzione orario;
 - b. Congedo di maternità e paternità e congedi parentali;
 - c. Congedo obbligatorio del lavoratore padre (legge 92/2012);
 - d. Permesso sindacale e RLS, assemblea sindacale retribuita;
 - e. permessi elettorali,
 - f. Donazione sangue;
 - g. Permessi ex CCNL e legge 53/2000 per lutto e assistenza ricoveri ospedalieri;
 - h. Permessi legge 104/1992;
 - i. Infortuni sul lavoro;
 - j. Congedo matrimoniale
 - k. Corsi di formazione aziendale
 - l. permessi malattia bambino

4. CRITERI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il PDR sarà distribuito in base ai seguenti criteri:

- **PRESENZA IN SERVIZIO:** l'80% del PDR sarà distribuito in base alla presenza in servizio e parametrato in base alla tabella "gruppo contrattuale"; ai fini di incentivare la produttività e coinvolgere maggiormente la partecipazione individuale del singolo dipendente, i parametri saranno i seguenti:

A. G. ...

Calc. ...
Baldessere A.P.
AR ...
Giuseppe ...

- le giornate teoriche lavorabili (calcolate su 6 giorni lavorativi) verranno parametrize in base alla tabella "gruppo contrattuale" seguente.

Inquadramento	Parametro
Lavoratori categoria Q	1,55
Lavoratori categoria A	1,40
Lavoratori categoria B	1,30
Lavoratori categoria C	1,20
Lavoratori categoria D	1,10

- ai fini della verifica dell'assenteismo saranno computate le assenze per :
 - a. malattia
 - b. ricovero
 - maternità facoltativa
 - permessi non retribuito
 - assenza ingiustificata
 - permessi studio
 - servizio militare
 - aspettativa non retribuita
- le assenze verranno rapportate per tutti i dipendenti a 6 giorni, estendendo al sabato le assenze che includano il venerdì (lavoratori su 5 giorni);
- Saranno calcolati come presenza i primi 3 giorni di assenza dal lavoro ad eccezione dei giorni di assenza ingiustificata; le assenze fruita ad ore superiori al 50% della giornata lavorativa saranno equiparate a giornata intera di assenza; le assenze fruita ad ore pari al 50% della giornata lavorativa saranno equiparate a mezza giornata di presenza; le assenze fruita ad ore inferiori al 50% della giornata lavorativa saranno equiparate ad una giornata di presenza piena;
- I giorni di malattia dei lavoratori impegnati in attività ordinariamente all'esterno (operatori cimiteriali, addetti al verde, operatori impegnati in attività di logistica e di pronto intervento) e quindi esposti alle mutevoli condizioni meteorologiche, verranno computati con il rapporto 0,5.
- il numero di eventi di malattia determinerà l'applicazione dei seguenti coefficienti ai fini del computo dei giorni di assenza rilevanti ai fini PDR (n. di giorni malattia x coefficiente = giorni di assenza rilevanti):

Numero di eventi	coefficiente	applicazione
Fino 6 eventi	1	Su tutti i giorni compresi negli eventi di malattia a partire dal primo evento
Fino a 10 eventi	1,5	Su tutti i giorni compresi negli eventi di malattia a partire dal primo evento
Più di 10 eventi	2	Su tutti i giorni compresi negli eventi di malattia a partire dal primo evento

- Il valore unitario "PDR-Presenza" sarà ricavato dividendo l'ammontare per le giornate lavorative parametrize sulla tabella "gruppo contrattuale".

L'importo del singolo dipendente sarà il prodotto del valore unitario per i giorni di presenza-PDR (gg lavorabili - assenze calcolate come sopra)

- La quota parte di PDR legata all'assenteismo e non erogata in base ai criteri sopra indicati, verrà ridistribuita ai dipendenti che non abbiano superato i seguenti montanti di assenza, utilizzando le seguenti percentuali di distribuzione:

Giorni di assenza	Percentuale di distribuzione
da 0 a 6 giorni	60% della quota parte residua
da 7 a 12 giorni	30% della quota parte residua

A. ...

...

AB

Carlo ...
Be ...
SP ...

- **VALUTAZIONE:** il 20% del PDR, riservato al solo personale con qualifica di impiegato e operaio, sarà distribuito in base alla valutazione individuale (senza alcuna parametrizzazione rispetto al "gruppo contrattuale") e verrà erogato valutando i seguenti indicatori oggettivi:

indicatore	peso	Coefficiente 1	Coefficiente 0,5	Coefficiente 0
Rispetto dell'orario di lavoro*	5	Fino a 6 episodi di mancato rispetto	Fino a 12 episodi di mancato rispetto	Oltre i 12 episodi di mancato rispetto
Disponibilità a effettuare straordinario ai Santi	4	si		no
danneggiamenti colposo ad attrezzatura e dotazioni aziendali**	4	no		si
Rispetto delle procedure aziendali vigenti (Sicurezza, Anticorruzione, MOG231 e Qualità)**	4	Fino a 3 episodi di mancato rispetto	Fino a 6 episodi di mancato rispetto	Oltre i 6 episodi di mancato rispetto
frequenza corsi aziendali****	3	Frequenza 100%	Frequenza uguale o superiore all'80%	Frequenza inferiore all'80%
Somma pesi indicatori di valutazione	20			

*rilevato dalle timbratrici

**in seguito a contestazione e provvedimento disciplinare superiore al richiamo verbale

**** attestata con firma fogli presenza

- o Il valore di ogni singolo indicatore "PDR-Valutazione" sarà ricavato dividendo l'ammontare del PDR-valutazione (20% del PDR complessivo) per il dividendo 20, dato dalla somma dei pesi degli indicatori di cui alla tabella precedente;
- o Il valore unitario da riconoscere al lavoratore che abbia raggiunto la valutazione massima sarà dato dalla divisione del valore indicatore "PDR-valutazione" per il numero di dipendenti.
- o Tale valore sarà proporzionato al grado di raggiungimento nei singoli indicatori (coefficiente 1= valore pieno; coefficiente 0,5= valore dimezzato; coefficiente 0= valore nullo).
- o La quota parte di PDR legata alla valutazione e non erogata in base ai criteri sopra indicati, verrà ridistribuita ai dipendenti che abbiano raggiunto il coefficiente 1 utilizzando i seguenti criteri di distribuzione:

Numero di indicatori
 Coefficiente 1 in tutti e 5 gli indicatori
 Coefficiente 1 in 3 indicatori su 5
 Coefficiente 1 in 2 indicatori su 5

Percentuale di distribuzione
 60% della quota parte residua
 30% della quota parte residua
 10% della quota parte residua

5. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Poiché le parti attribuiscono ai sistemi di welfare importanza sociale, sia per le specifiche finalità di utilizzo, sia per l'indiretto valore di vantaggi positivi per l'economia territoriale, e ritengono gli strumenti proposti dalle leggi di stabilità 2016 e 2017 una opportunità al fine di raggiungere i reciproci interessi di contenimento del costo del lavoro e di massimizzazione del potere di spesa del premio di risultato, i lavoratori beneficiari del PDR ai sensi

E. Ceccetti
Carlo Donato
Boylestare S.p.A.
A. G. ...

degli articoli precedenti potranno optare, per iscritto entro il 31 luglio di ogni anno, per il percepimento (totale o parziale) del proprio premio individuale (costo azienda) tramite piani di welfare per il quale viene sottoscritto specifico regolamento.

In conseguenza di tale scelta saranno possibili tre ipotesi: 50% denaro e 50% welfare, 100% welfare, 100% denaro. Il credito welfare individuale verrà attivato sul portale internet dedicato in concomitanza con la data di erogazione del PDR in busta paga: il credito imputato per ogni beneficiario deriverà dal saldo del valore di corresponsione del premio sulla base delle scelte effettuate (welfare totale o parziale) al netto della percentuale di costi di commissione. I beneficiari, se necessario supportati dal Servizio Personale, potranno scegliere come destinare il credito sulla base delle molte e varie opportunità previste dal paniere proposto.

Il welfare dovrà essere utilizzato entro i 12 mesi solari decorrenti dal mese di erogazione del PDR. La quota eventualmente non fruita verrà riconosciuta con la prima busta paga utile, adeguando l'importo al valore lordo spettante al netto degli oneri carico azienda, senza benefici di detassazione o decontribuzione.

Il PDR verrà corrisposto con le competenze del mese di settembre dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento.

6. INCIDENZA DEL PREMIO DI RISULTATO SU ALTRI ISTITUTI

Il Premio di Risultato così definito non è utile a produrre alcun riflesso su alcun istituto contrattuale o legislativo, ivi compresi a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli istituti delle mensilità supplementari, del TFR, delle maggiorazioni contrattuali e dell'indennità sostitutiva del preavviso, come previsto nel CCNL.

7. DURATA

Il presente accordo ha durata triennale non prorogabile, a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo e supera nei contenuti integralmente il precedente accordo sindacale sul PDR sottoscritto in data 26 luglio 2007 e ogni altra disposizione, comunque inerente, di natura collettiva;

Le Parti si danno atto che le erogazioni del PDR come sopra indicate consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla legge 208 del 28/12/2015 art. 1 commi da 182-191, dal decreto interministeriale del 25/03/2016 e dalle circolari dell'Agenzia Entrate.

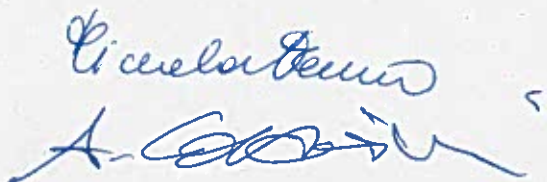
Le Parti stabiliscono, inoltre che, ai fini di poter beneficiare dell'imposta sostitutiva introdotta dall'art. 1 commi 182 e 189 della legge 208 del 28/12/2015, tale accordo sia depositato secondo le modalità telematiche previste dal citato decreto entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tale contratto alle disposizioni contenute nel Decreto Ministeriale emanato il 25/03/2016.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi prima della fine di ogni esercizio per verificare l'andamento degli obiettivi stabiliti nel presente accordo.

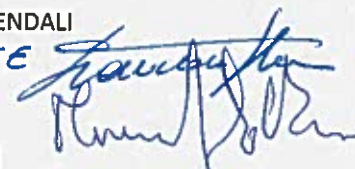
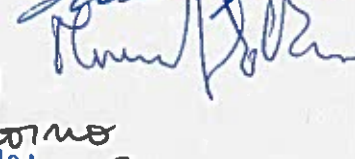

Letto, confermato e sottoscritto

Torino,

per AFC SPA



PER OO.SS E RSU AZIENDALI

FIT - CISL PIEMONTE 
VICASPOCCH 
UIL- 
Carlo Romano
Baldovino M.
