



ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNO 2021

Il giorno **15/12/2021** presso la sede di Milanospport S.p.A. si sono incontrati: SLC CGIL Milano, FISASCAT CISL, UILTUCS Lombardia unitamente alle RSU e l'AZIENDA Milanospport S.p.A. per la definizione e sottoscrizione del presente accordo sul Premio di Risultato per il 2021.

Premessa

Si richiama quanto condiviso nell'incontro del 17/11/2021, sul premio variabile anno 2021, in cui veniva ribadita l'intenzione da parte dell'Azienda di verificare le modalità di erogazione a partire dalle motivazioni seguenti:

Dopo la graduale ripresa, fino a giugno sostanzialmente inibita dal lockdown, le attività sono ripartite e la stagione corsistica 2021/2022 seppure gravata dalle prescrizioni che impongono riduzioni di presenze, allestimenti straordinari degli spazi e puntuali controlli dell'utenza, procede.

I risultati della gestione previsti per l'anno 2021 saranno ancora gravati dagli effetti del lockdown che ha interessato la stagione 2020/2021, provocando inevitabilmente un bilancio ancora sofferente.

Questa situazione se non emergeranno nuovi eventi straordinari, si normalizzerà tra il 2023 ed il 2024, ritornando auspicabilmente ai volumi di fatturato ante Covid-19.

Nel corso del 2020 e fino a giugno 2021 l'azienda pur cercando nei limiti del possibile di andare incontro ai dipendenti, garantendo l'anticipo dell'assegno, è stata costretta a ricorrere all'istituto del FIS,

Il personale tutto ha dato dimostrazione di grande compattezza e sacrificio durante il periodo emergenziale.

Il dialogo con le competenti sindacali è rimasto vivo e fonte di confronto.

Con tali premesse sarà ancora più rilevante proseguire nell'azione di continuo miglioramento del bilancio della Società, attraverso il contenimento dei costi e il miglioramento dei ricavi, per raggiungere quanto prima un rinnovato consolidamento dell'Azienda; non si può però, non riconoscere il contributo e gli sforzi fondamentali che i lavoratori hanno fornito nei mesi scorsi, per raggiungere risultati aziendali sicuramente migliori rispetto a quelli del 2020.

Pertanto:

Le Parti dichiarano che il Premio di Risultato Aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti dalla legge n. 208/2015, n. 232/2016, dal DM 25 marzo del 2016. Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti alla materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti. Pertanto, si conviene quanto segue:

Il premio di Risultato verrà erogato dall' Azienda, in riferimento alla citata normativa, a fronte di miglioramento nel 2021, rispetto al 2020, degli INDICATORI sotto riportati.

CATEGORIA	INDICATORE	APPLICAZIONE
PRODUTTIVITA'	<i>volume della produzione (n. iscritti) su n. dipendenti</i>	<i>si/no</i>
EFFICIENZA	<i>aumento del lavoro agile</i>	<i>si/no</i>

Il valore economico corrisposto, conseguendo gli obiettivi nei soli mesi non sottoposti in alcun modo a FIS, sarà di: € 915,00 lordi (cifra riferita al full-time, con riparametrazione per i part-time e per gli eventuali nuovi assunti, in base alla decorrenza del rapporto di lavoro), da corrispondere entro febbraio 2022.



Welfare

Le parti, in riferimento alla premessa, dichiarano che, in alternativa al normale pagamento del premio i lavoratori potranno volontariamente optare per la formula del pagamento in "flexible benefits".

Tale formula consentirà di avere il valore del premio totalmente defiscalizzato, attraverso beni e servizi corrisposte ai dipendenti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale.

A tale proposito l'Azienda ha confermato alle parti Sindacali che sussiste la volontà di attivare un piano di welfare aziendale per il personale dipendente al fine di integrare i trattamenti derivanti dagli obblighi di legge o di natura contrattuale.

A tale scopo si è dotata di idonea piattaforma online per la gestione dei "flexible benefit".

Ciò consentirà ai dipendenti che aderiscono, la fruizione del Piano di Welfare aziendale consistente in un pacchetto di beni e servizi, il più ampio possibile per tipologia e numero.

L'azienda, tramite il fornitore della Piattaforma, attiverà da subito un piano di comunicazione ai dipendenti che illustri i benefici della scelta e le modalità operative per la gestione.

Ciascun lavoratore avrà il diritto di fruire dei beni/servizi previsti nella piattaforma di Welfare che sarà attivata, nelle modalità e con le con i tempi che saranno indicati

L'azienda, anche, per incentivare l'utilizzo di tale modalità, ha accettato la proposta sindacale di riversare parte delle somme risparmiate sulla contribuzione pensionistica aggiungendo una percentuale **aggiuntiva del 10%**, qualora il singolo lavoratore opti per il pagamento del premio in "flexible benefits", **per la quota di premio effettivamente devoluta al Welfare, come da specifica comunicazione di ciascun lavoratore.**

Per ciascun lavoratore l'adesione al piano di welfare è volontaria ed incondizionata, ed eventuali benefit o servizi non usufruiti in tutto o in parte nel periodo considerato, non potranno essere scambiati con valori in denaro.

Il welfare riguarderà tutti i lavoratori presenti dalla data del 31 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. SLC

p. FISASCAT

p. UILTUCS

RSU

Il Responsabile del Personale
Alessandro Crolla

Il Direttore generale
Lorenzo Lamperti